



Møteinnkalling

Utvalg:	Nordreisa administrasjonsutvalg
Møtested:	, Rådhuset/Teams
Dato:	28.05.2020
Tidspunkt:	09:00

Kaukus automatisk varainnkalling

Nordreisa kommune har tatt i bruk ett nytt digitalt system for automatisk varainnkalling. Det betyr at alle faste medlemmer får tilsendt en egen e-post med en lenke til møtet – dersom noen av de faste melder forfall må de gjøre det ved å klikke seg inn på tilsendt lenke. Når de har meldt forfall vil det automatisk gå en sms til første vara på listen. Dersom denne vara svarer nei – går spørsmålet videre til neste på listen.

Dere skal altså ikke lenger melde om forfall til servicetorget – men bruke det nye systemet vi har tatt i bruk - Kaukus varainnkalling.

Møteform er Teams – digitalt

Kalenderinvitasjon til møtende deltaker vil bli sendt i egen e-post

Opptak av møtet

Teams møtet blir tatt opp – og er tilgjengelig i ettertid på deres ipad og vår hjemmeside <https://www.nordreisa.kommune.no/index.php?id=4684761>

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 4/20	Referatsaker		
RS 46/20	Svar på oppsigelse av stilling		2015/1801
RS 47/20	Svar på oppsigelse		2015/975
RS 48/20	Svar på oppsigelse av stilling		2015/257
RS 49/20	Svar på oppsigelse av deler av stilling		2020/383
RS 50/20	Svar på oppsigelse		2015/2170
RS 51/20	Svar på oppsigelse av stilling		2015/250
RS 52/20	Svar på oppsigelse		2016/555
RS 53/20	Svar på oppsigelse av arbeidsforhold		2019/100
RS 54/20	Svar på oppsigelse av stilling		2015/948
RS 55/20	Svar på oppsigelse av stilling		2018/410
RS 56/20	Svar på trekk av oppsigelse		2018/802
RS 57/20	Svar på oppsigelse av stilling		2015/1687
RS 58/20	Svar på søknad om permisjon		2015/1781
RS 59/20	Svar på oppsigelse		2015/567
RS 60/20	Svar på oppsigelse av stilling		2018/433
RS 61/20	Svar på oppsigelse av stilling		2015/2333
RS 62/20	Svar på oppsigelse av stilling		2020/58
RS 63/20	Svar på oppsigelse av stilling		2020/533
RS 64/20	Svar på oppsigelse		2015/1772
RS 65/20	Svar på oppsigelse av stilling		2016/1428
RS 66/20	Svar på oppsigelse av stilling		2015/403
RS 67/20	Svar på oppsigelse av deler av stilling		2015/1178
RS 68/20	Svar på søknad om permisjon	X	2015/250
RS 69/20	Svar på søknad om videre permisjon		2016/1376
RS 70/20	Svar på søknad om ulønnet permisjon	X	2015/1846
RS 71/20	Svar på søknad om permisjon 22.02.20-20.07.20	X	2018/1368
RS 72/20	Svar på søknad om permisjon	X	2018/45
RS 73/20	Svar på søknad om permisjon		2015/590
RS 74/20	Svar på søknad om forlenget foreldrepermisjon fra 21.02.20-01.09.20		2016/616
RS 75/20	Svar på permisjonssøknad	X	2020/504
RS 76/20	Svar på anke på avslag på permisjonssøknad	X	2019/1406

RS 77/20	Svar på søknad om nedsatt arbeidstid for skoleåret 2020/2021		2015/1119
RS 78/20	Omgjøring av stilling økonomikonsulent		2020/596
RS 79/20	Svar på klage på fordeling av stilling i nedbemanningsprosess	X	2015/2171
RS 80/20	Tilbud om nytt arbeidssted og annen stilling		2019/876
RS 81/20	Tilsetting i større stilling, sykepleier		2017/1296
RS 82/20	Tilsetting i fast 80 % stilling som pedagogisk leder		2018/634
RS 83/20	Tilbud om tilsetting i stilling som lærer, vikariat, skoleåret 2020/-21		2015/166
RS 84/20	Tilbud om nytt tjenestested		2015/1119
RS 85/20	Tilbud om stilling som lærer, vikariat skoleåret 2020/-21		2019/489
RS 86/20	Tilbud om stilling som lærer, vikariat, skoleåret 2020/-21		2019/637
RS 87/20	Tilbud om 50 % fast stilling som vaktmester		2015/1215
RS 88/20	Tilsetting i fast stilling, hjemmel for helsefagarbeider.....		2015/2171
RS 89/20	Tilsetting i fast 50 % stilling som assistent		2015/552
RS 90/20	Tilsetting i funksjon som brannbefal, id 497		2019/1124
RS 91/20	Tilsetting i fast 100 % stilling som.....		2019/847
RS 92/20	Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor 2019		2020/129
RS 93/20	Avviksstatistikk 2019 fra KF-avvikssystem		2019/739
PS 5/20	Sykefravær 1. kvartal 2020		2020/559
PS 6/20	Årsmelding til administrasjonsutvalget		2020/239

PS 4/20 Referatsaker



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Anne-Lise Veibakken
Kippernesvegen 8
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1801-15	3979/2020	28.12.70	07.05.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 4.mai 2020 der du sier opp din stilling i kulturskolen. Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse er avtalt med din leder og satt til 1.8.20

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.

Interne kopi mottakere:
Johanne Båtnes Kultur
Linda Severinsen Økonomitjenester
Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur

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

Thomas Bjørn Linnestad
Muoniovegen 4
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/975-10	2830/2020	27.04.74	01.04.2020

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 29.3.20 der du sier opp din kommunelegestilling på 37,5% og fastlegehjemmel.

Oppsigelsen tas til etterretning.

Fratredelsesdato er avtalt med kommuneoverlege Øyvind Roarsen og satt til 1.10.20.

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.

Interne kopi mottakere:

Jan-Hugo Sørensen	Kommunedirektør
Christin Andersen	Service- og personaltjenester
Øyvind Roarsen	Virksomhet for helsetjenester
Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg
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

Benedikte Blomstereng
Kvænangsveien 3761
9161 Burfjord

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/257-33	2642/2020		26.03.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 25.3.20 der du sier opp din 40% stilling som assistent ved Guleng bofelleskap og avlastning. Stillingen har du ikke tiltrådt, men fått innvilget permisjon ifra til 30.6.20. (del. vedtak 177/19)

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 25.6.20.

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
Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
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

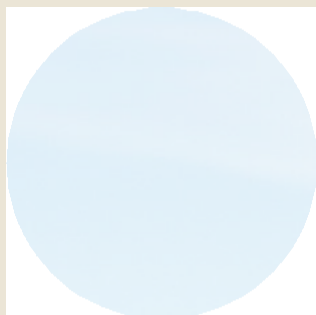
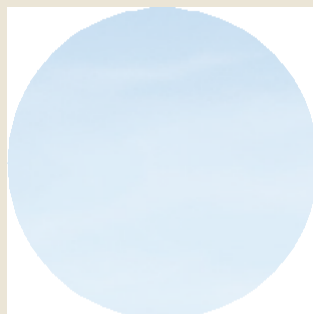
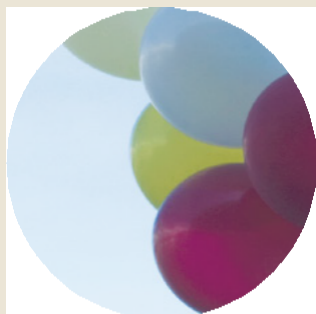
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

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 fratrådte stillingen.

Vennligst benytt svars­kjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Rett til å tegne individuell livsforsikring ved fratredelse fra stilling

Ansatte som slutter/sier opp sin stilling er ikke lenger omfattet av den gruppelevsforsikringen 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 gruppelevsforsikring. 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

KLP for dagene som kommer



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Sølvi Wang
Straumfjordnes 108
9158 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2020/383-2	2871/2020	250257	02.04.2020

Svar på oppsigelse av deler av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 1.4.20 der du ønsker å gå ned fra 100% til 70% lærerstilling fra 1.9.20.

Oppsigelsen av 30% lærerstilling tas til etterretning.
Du har 70% lærerstilling fra 1.9.20.

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:
Merete Rasmussen Storslett skole
Linda Severinsen Økonomitjenester
Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur

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

Turid Karlsen Davidsen
Nessevegen 3
9152 Sørkjosen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2170-17	2904/2020	15.01.1970	02.04.2020

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv der du 1.4.20 fratrer og sier opp din 100% stilling som sykepleier i Nordreisa kommune. 46,48% av stillingen har du hatt permisjon fra siden 21.6.19.

Oppsigelsen tas til etterretning.

Fratredelse er avtalt med DMS leder Hanne Marita Hansen og satt til 1.5.20.

Det vises til avtale om forpliktelse i forbindelse med tildeling av stipend kr. 20.000.- i del.vedtak 242/19, dato 20.11.19. *Det forutsettes at Turid K. Davidsen binder seg til å jobbe i Nordreisa kommune i 1 år etter endt utdanning. Hvis avtalen om bindingstid ikke overholdes, tilbakebetales stipendet forhåndsmessig.*

Sektorleder Rickard Printz og DMS leder Hanne Marita Hansen opplyser at dette tas med i sluttoppgjøret.

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

Interne kopi mottakere:

Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg
Hanne Marita Hansen	Distrikts medisinsk senter
Guro Boltås	Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Silje Alise Wahlmann
Gammelbruvegen 14
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/250-9	3982/2020	23.08.1986	07.05.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 1.5.20 der du sier opp din 100% stilling i Nordreisa barnevernstjeneste.

Oppsigelsen tas til etterretning.

Fratredelsesdato i august avtales nærmere med din leder Mette Luther.

Eventuell ferie og avspasering tas ut i oppsigelsestiden.

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.

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur

Linda Severinsen Økonomitjenester

Mette Luther Kvæningen og Nordreisa barnevernstjeneste

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

Tshering Tamang
Skogly 5 C
9152 Sørkjosen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/555-31	4231/2020	26109029164	12.05.2020

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 7.5.20 der du sier opp din 37,92% faste stilling som assistent i Nordreisa kommune, fortiden ved Sonjatun sykehjem. Stillingen fikk du i del.vedtak 221/19 og tiltrådte 1.2.20. Ihht. HTA 3.2.2 er det i prøvetiden 14 dagers oppsigelsestid. Fratredelse 22.5.20.

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.

1 Fortsettelsesforsikring KLP

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås	Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Line Ørstad	Sonjatun sykehjem
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

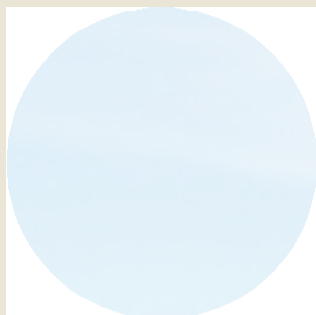
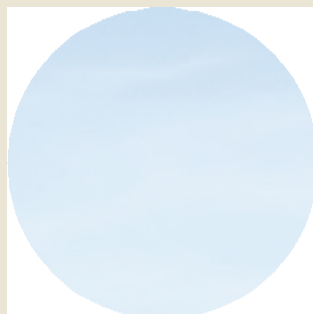
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

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 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

Rett 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

KLP for dagene som kommer



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Ken Roger Hallen
Hovedvegen 26
9152 Sørkjosen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/100-14	2652/2020	181291 29162	26.03.2020

Svar på oppsigelse av arbeidsforhold

Vi har mottatt ditt skriv av 11.3.20 der du sier opp din 100% stilling som driftsoperatør i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelsesdato avtales med din leder.

Det vises til avtale i forbindelse med tilsetning i stilling som driftsoperatør i Nordreisa kommune og behov klasse C1 for stilling driftsoperatør. *Kommunens dekning av utgiftene for førerkort, medfører tjenestetid i 2 år fra sertifikatets gyldighetsdato for klasse C. Tjenestetid gjelder som driftsoperatør med tjenestested anleggsdrift. Hallen må også stille seg disponibel for eventuell pålagt vakttjeneste i brannvesenet i samme 2 års periode. Om Ken Roger Hallen velger å fratre før 2 års tjeneste fra nevnte tidspunkt er gjennomført, skal kommunens utlegg tilbakebetales forholdsmessig til gjennomført tjenestetid.*

Virksomhetsleder Hilde Henriksen opplyser at 60% av kostnader i forbindelse med førerkortet skal tilbakebetales ihht. avtalen. Dette tas i sluttoppgjør.

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

Interne kopi mottakere:

Hilde Henriksen Anleggsdrift

Linda Severinsen Økonomitjenester

Dag Funderud Sektor for drift og utvikling



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Lisa Hansen
Moan 47
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/948-7	3119/2020	16.01.1988	14.04.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 8.4.20 der du sier opp din 80% faste stilling som hjelpepleier i Nordreisa kommune, fortiden ved Bo- og kultur. Stillingen har du permisjon ifra.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 5.5.20.

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:

Guro Boltås	Sonjatun sykehjem
Ann-Mari Evanger	Sonjatun Bo og kultursenter
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

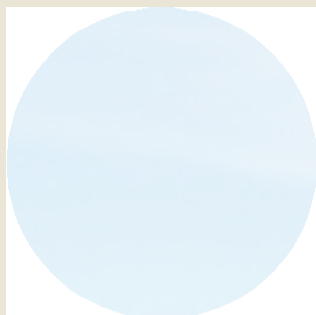
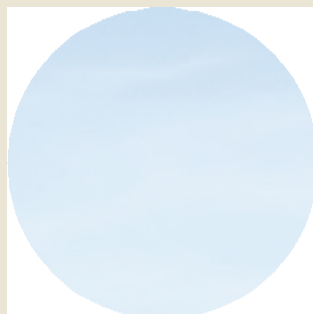
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

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 fratrådte stillingen.

Vennligst benytt svars­kjemaet.

Fortsettelsesforsikring – Gruppeliv

Rett 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

Gøran Larsen
Kirkegårdsveien 16
9180 Skjervøy

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/410-5	3120/2020	25057747393	14.04.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 2.4.20 der du sier opp din stilling som Rektor ved Rotsundelv skole.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 1.8.20.

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.

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen	Økonomitjenester
Edel Gulbrandsen	Sektor for oppvekst og kultur

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

Johanne Marie Olaussen
Høgegga 66
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/802-24	3875/2020	070391	04.05.2020

Svar på trekk av oppsigelse

I skriv av 3.2.20 sa du opp din 100% stilling som økonomikonsulent/kontormedarbeider i Nordreisa kommune.

Vi har nå mottatt ditt skriv av 3.5.20 der du trekker din oppsigelse. Dette tas til etterretning, og du fortsetter i din 100% stilling som økonomikonsulent/kontormedarbeider i Nordreisa kommune.

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:

Linda Severinsen	Økonomitjenester
Rita Toresen	Økonomitjenester
Christin Andersen	Service- og personaltjenester
Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur

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

Inger Vangen
Reisadalen 361
9154 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1687-17	2923/2020	13/101969	02.04.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 1.4.20 der du sier opp din 100% stilling som barnehagelærer i Nordreisa kommune. Stillingen fikk du utdanningspermisjon i fra i del.vedtak 139/18, 6.juli 2018.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 1.8.20

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.

1 Fortsettelsesforsikring KLP

Interne kopi mottakere:

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

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

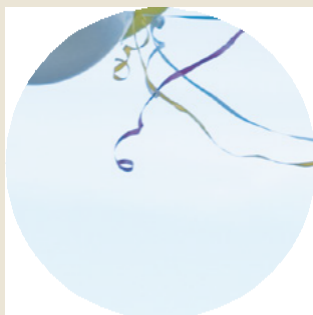
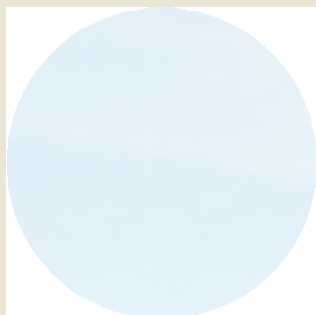
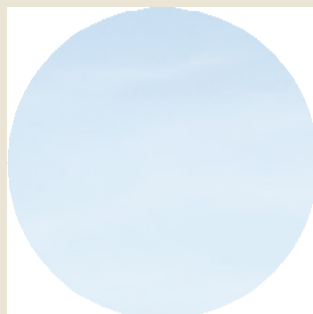
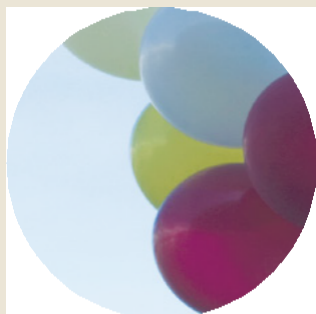
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

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

Rett 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

 for dagene som kommer



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Berit Kalseth
Viervegen 9
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 59/20

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
	2015/1781-7	3557/2020	22.07.73	27.04.2020

Svar på søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Berit Kalseth har fast 100% stilling som barnehagekonsulent ved stab for oppvekst og kultur.

I skriv av 14.4.20 søker hun om permisjon for tidsrommet 1.8.20 – 31.7.21 for å jobbe innenfor barnehagefeltet i en annen kommune. Hun begrunner søknaden med at hun ønsker å hente inspirasjon, få økt engasjement og motivasjon og erverve seg kunnskap og kompetanse.

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

Vurderinger:

Permisjon ved overgang til annen stilling eller annen 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.

Søknaden om permisjon er vurdert av sektorleder for oppvekst og kultur; Siri Ytterstad. Permisjonen vil føre til ulempe for arbeidsgiver, da det er vanskelig å få kontinuitet og stabilitet i tjenestene når barnehagekonsulenten er borte. Det er et særskilt behov for dette i stab for oppvekst og kultur, da oppvekst-sektoren er i stadig omstilling, samt består av kun 3 ansatte inkl. sektorleder. Det vil være behov for å rekruttere rett kompetanse og man vet at dette er vanskelig når stillinger lyses ut som vikariat.

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 sektorleder valgt å innvilget søknaden om permisjon fra Nordreisa kommune, men Berit kan ikke regne med å komme tilbake til stillingen som barnehagekonsulent. Stillingen blir lyst ut som fast.

Berit Kalseth vil få annen stilling innen barnehagesektoren, med annen lønnplassering, etter endt permisjon.

Kommunedirektør følger denne tilrådinga.

Vedtak:

Berit Kalseth innvilges permisjon fra Nordreisa kommune i tidsrommet 1.8.20-31.7.20.

Berit vil få stilling innen barnehagesektoren med annen lønnplassering etter endt permisjon.

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

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Sanju Sukhjender Singh
Naveren 24 B
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/567-28	2835/2020	06.08.87	01.04.2020

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 31.3.20 der du sier opp 15% av din 75% stilling som overlege ved DMS/ Sonjatun helsesenter.

Stillingen som 75% overlege fikk du 13.11.19, i del.vedtak 233/19.

Du har 60% stilling som overlege ved DMS, Sonjatun helsesenter fra 1.4.20.

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:

Jan-Hugo Sørensen	Kommunedirektør
Christin Andersen	Service- og personaltjenester
Rickard Printz	Sektor for helse- og omsorg
Hanne Marita Hansen	Distrikts medisinsk senter
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Øyvind Roarsen	Virksomhet for helsetjenester

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

Tonje Holm
Hansabakken 17 B
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/433-5	1894/2020	20077736612	02.03.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 25.2.20 der du sier opp din stilling som rektor ved Moan skole.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Fratredelse 1.6.20.

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.

Interne kopi mottakere:
Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur
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

Aud Karoline H Hanssen
Pynten 4
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2333-6	3833/2020	27.04.56	04.05.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 22.4.20 der du sier opp din stilling som personalkonsulent fra 1.8.20. Restferie tas ut i oppsigelsestiden og avtales med din leder.

Nordreisa kommune takker langt og godt samarbeid, 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.

Interne kopi mottakere:
Christin Andersen Service- og personaltjenester
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

Jekaterina Krasnozenuka
Alvheim 16 B
9152 Sørkjosen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2020/58-3	3830/2020	100681	04.05.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 21.4.20 der du sier opp din 37,55% stilling som assistent i Nordreisa kommune, fortiden ved Sonjatun sykehjem.

Ihht. pkt. 6 i arbeidsavtalen er det i prøvetiden en gjensidig oppsigelsesfrist på 14 dager. Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 5.5.20

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:
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester
Guro Boltås Sonjatun sykehjem
Line Ørstad Sonjatun sykehjem

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

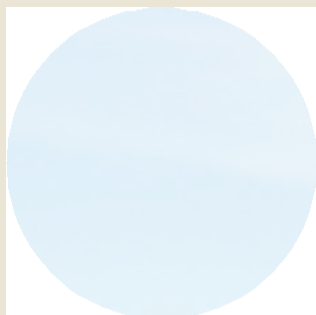
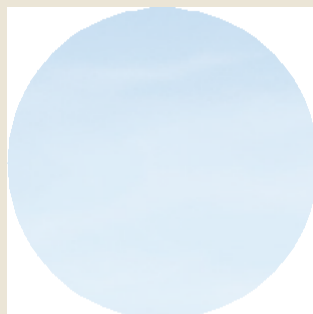
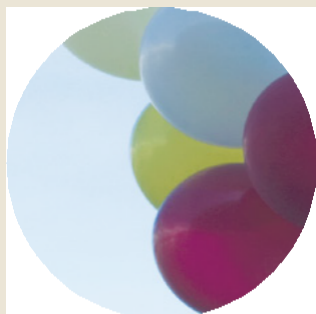
Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

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 gruppelevsforsegureringen omfattet ektefelle/samboerforsegurering, kan fortsettelsesforsegureringen også omfattet dette. Det samme gjelder dersom gruppelevsforsegureringen gav rett til høyere forsegureringssummen 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 forsegureringssummen ved dødsfall skjer i samsvar med forsegureringssavtalelovens § 15-1 til ektefelle/registrert partner.

Dersom ikke det finnes berettiget ektefelle/registrert partner, skal arvingene etter lov eller testament ha forsegureringssummen. Samboere har etter loven ikke rett til forsegureringssummen 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 forseguringsforholdet fremgår av forseguringsbeviset og forseguringsvilkårene, som du vil motta når vi har fått melding om at du ønsker fortsettelsesforsegurering.

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

Rett 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

KLP for dagene som kommer



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Ulla Margurita Blixgård
Utsikten 4
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2020/533-2	3837/2020	09035338613	04.05.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 29.4.20 der du fra 1.8.20 sier opp 40% av din stilling som lærer ved Storslett skole.

Oppsigelsen tas til etterretning.

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
Linda Severinsen	Økonomitjenester
Merete Rasmussen	Storslett 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](#).

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

Marianne Grønlund
Kildalveien 157
9154 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1772-18	3150/2020	17.01.94	14.04.2020

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv av 6.4.20 der du sier opp din 100% stilling som sykepleier i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 5.juli 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.

Interne kopi mottakere:
Hanne Marita Hansen Distrikts medisinsk senter
Rickard Printz Sektor for helse- og omsorg
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

Kjell Arne Strandheim
Strandheimveien 24
9154 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/1428-21	2347/2020	29.06.1959	17.03.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 10.3.20 der du sier opp din stilling som vaktmester i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 10.6.20.

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.

Interne kopi mottakere:
Gro Vibeke Kristiansen Bygningsdrift
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



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Hildur J Rasmussen Tvedt
Fiskelvfaret 11
9158 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/403-14	3117/2020	200555	14.04.2020

Svar på oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv der du sier opp din 50% stilling i Rus- og psykisk helsetjeneste.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 1.7.20.

Nordreisa kommune takker så mye for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre i pensjonistilværelsen!

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:

Eilin Johanne Evensen Storaas	Rus og psykisk helsetjeneste
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

Tove Helene Fjellheim
Hovedvegen 60
9152 Sørkjosen

Offl § 13, jfr Fvl § 13, 1. ledd

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1178-24	1704/2020	20.09.58	26.02.2020

Svar på oppsigelse av deler av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 23.2.20 der du sier opp 10,67% av din 40,67% faste stilling. Fratredelsesdato 30.3.20 er avtalt med Virksomhetsleder Britt Bendiksen.

Du har 30% fast stilling i Nordreisa kommune fra 31.3.20.

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
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

Astrid Synnøve Veseth
Lundefjellvegen 11
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 71/20

[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
	2016/1376-12	4304/2020	*****	14.05.2020

Svar på søknad om videre permisjon

Saksopplysninger:

Astrid Veseth har 100 % fast sykepleier stilling i Nordreisa kommune, fortiden ved DMS/sykestua.

I delegert sak 107/19 dato 24.05.19 fikk hun permisjon i tidsrommet 19.08.19-19.08.20 for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver. Vedtaket sier også at hun ikke kan forvente å få videre permisjon etter dette, og pliktes senest 3 mnd før utløpt permisjon og skriftlig bekrefte gjeninntreden i sin stilling.

I skriv av 05.05.20 søker hun om videre permisjon fra sin stilling i et år. Søknaden begrunnes med at hun ønsker å fortsette et år til i sin stilling ved DPS, samt at hun har søkt videreutdanning som hun ønsker å gjennomføre.

Vurderinger:

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

Søknaden er vurdert av leder ved DMS Hanne Marita Hansen og Kommunedirektør Jan-Hugo Sørensen. På bakgrunn av en helhetlig vurdering jmf. Vedtak 107-19 og behovet i tjenesten, avslås søknad om videre 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](#).

Vedtak:

Astrid Veseth sin søknad om videre permisjon for tidsrommet 19.08.20 – 19.08.21 avslås. Astrid er velkommen tilbake i sin stilling fra 19.08.20

Med vennlig hilsen

Hanne Marita Hansen
Leder DMS
hanne.marita.hansen@nordreisa.kommune.no

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

Interne kopi mottakere:

Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester
Rickard Printz Sektor for helse- og omsorg



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Hilde-Sofie Hansen
Strandvegen 8 B
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 37/20

[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
	2015/590-9	1392/2020	221167	19.02.2020

Svar på søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Hilde Sofie Hansen har fast 100% stilling som sekretær i Nordreisa kommune; 50% ved Økonomiavdelinga og 50% ved legekantoret. Stillingen ved Økonomiavdelingen fikk hun 23.5.18 i del.vedtak 86/18, etter HTA § 2.3.1.

I skriv av 10.2.20 søker hun sin leder, Rita Toresen, om permisjon fra 50% sekretærstilling ved Økonomiavdelinga for å jobbe i et 50% vikariat ved legekantoret. Permisjonen ønskes fra 24.2.20 event. snarest mulig, og i 6 måneder.

Økonomisjef Rita Toresen opplyser at permisjonen vil være til ulempe for økonomiavdelinga, da kvalifisert vikar ikke kan skaffes på så kort tid.

Det er Rådmann som avgjør søknader om permisjon for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver, jmf.perm.reg1.1.3. I reglementet pkt.4 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 permisjon for å gå over i annen stilling.

Vurderinger:

Permisjon ved overgang til annen stilling eller annen 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 av hvert enkelt tilfelle.

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 om permisjon er vurdert av Rådmann i RSG.

Det er uheldig å ikke kunne lyse ut faste stillinger, og man får ofte færre og mindre kvalifiserte søkere til korte vikariater. I perm. regl. punkt 4.1 står det at det som hovedregel ikke innvilges permisjon ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen for ansatte med kortere ansetteleasetid enn 2 år. Hilde-Sofie har vært ansatt på Økonomiavdelingen under 2 år.

Det vil også ha mange følgekonssekvenser ved at ansatte får permisjon fra sin faste stilling for å jobbe i annen stilling.

På bakgrunn av en helhetlig vurdering avslås søknaden om permisjon.

Vedtak:

Hilde Sofie Hansen sin søknad om permisjon fra sin faste 50% sekretær-stilling ved Økonomiavdelinga 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:

Rita Toresen Økonomitjenester

Linda Severinsen Økonomitjenester

Rickard Printz Sektor for helse- og omsorg

Øyvind Roarsen Virksomhet for helsetjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Margit Giæver Marvik
Straumfjordnes 196
9158 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 39/20

[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
	2016/616-10	1701/2020	23.02.1989	26.02.2020

Svar på søknad om forlenget foreldrepermisjon fra 21.02.20-01.09.20

Saksopplysninger:

Margit Giæver Marvik er fast ansatt som avdelingsleder, fortiden ved Sonjatun sykehjem. Hun var i foreldrepermisjon til 20.2.20.

I skriv av 12.2.20 søker hun om forlenget foreldrepermisjon uten lønn i tidsrommet 21.2.20-1.9.20. Virksomhetsleder Guro Boltås, anbefaler at det innvilges permisjon uten lønn i.h.h.t AML § 12-5.

Vurderinger:

AML §12-5 åpner for at hver av foreldre, umiddelbart etter ordinær foreldrepermisjon, har rett til ulønnet permisjon i inntil 12 mnd. Denne utvidede retten gjelder ikke dersom foreldrene har valgt delvis permisjon. Det er forutsatt at permisjonen til hver av foreldrene tas sammenhengende.

Vedtak:

Margit Giæver Marvik innvilges utvidet foreldrepermisjon uten lønn fra 21.2.20 – 1.9.20.

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](#).

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Tove-Mette Kristiansen
Viervegen 10
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 69/20

[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
	2015/1119-19	4253/2020	04.03.78	13.05.2020

Svar på søknad om nedsatt arbeidstid for skoleåret 2020/2021

Saksopplysninger:

Tove Mette Kristiansen fikk 1.8.17 økt sin faste stilling til 100% fast stilling som lærer, fortiden ved Moan skole, men års-vikariat ved Storslett skole.

Skoleåret 17/18 hadde hun 20% velferdspermisjon pga omsorg for små barn.
Skoleåret 18/19 hadde hun 20% velferdspermisjon pga omsorg for små barn.
Skoleåret 19/20 hadde hun 20% velferdspermisjon pga omsorg for små barn.

I epost med vedlegg, sendt 26.4.20 søker hun om videre 20% permisjon fra sin 100% stilling for skoleåret 20/21. Søknaden begrunnes med omsorg for fire små barn. Hun ønsker å ha en fridag i uken, dette for å kunne ha den minste datter hjemme fra barnehagen den aktuelle dagen. Hennes mann må også beregne mer pendling i sin jobb og blir mer borte i året som kommer.

Dette betraktes som en velferdspermisjon. Slike søknader skal avgjøres og behandles av nærmeste leder, permisjonsreglementet pkt. 1.3, jmf. Pkt. 5.11.

Etter Arbeidsmiljøloven §10-2 bør det innvilges velferdspermisjon til arbeidstakere som kan dokumentere behov for redusert arbeidstid i tråd med helsemessige behov, sosiale grunner eller andre vektige velferdsmessige behov. Vektige velferdsmessige behov er for eksempel ønske om samvær med små barn eller behov som følge av problemer med å skaffe barnepass i arbeidstiden, samt om man er aleneforeldre med barn under 10 år.

Velferdspermisjoner skal heller ikke føre til vesentlig ulempe for arbeidsgiver.

Vurderinger:

Permisjonen vil føre til vesentlig ulempe for arbeidsgiver, da det er vanskelig å få kontinuitet og stabilitet i tjenesten når nøkkelpersonell er borte.

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](#).

Det er også vanskelig å få kabalen med vikarer til å gå opp, når nøkkelpersonell jobber deltid. 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 på jobben, som da må ta en større del av byrden når nøkkelpersonell er borte. Det går også utover tjenesten vår og elevene som mister kontinuitet og helhet. Vikarer jobber sjelden mer enn ett år av gangen, og de barna som da kanskje må ha en ny vikar hvert år, får mindre stabilitet enn de som har samme kontaktlærer hele uka, flere år på rad.

På bakgrunn av dette har rektor ved Moan skole; Tonje Holm og rektor på Storslett skole; Merete Rasmussen, i samråd med sektorleder, Siri Ytterstad avslått søknaden om 20% permisjon for skoleåret 2012/2021.

Vedtak:

Tove Mette Kristiansen sin søknad om 20% velferdspermisjon for skoleåret 2020/2021 avslås.

Nordreisa kommune ønsker Tove Mette Kristiansen velkommen til å tiltre i sin 100% stilling som hun fikk 1.8.2017

Med vennlig hilsen

Siri Ytterstad
Sektorleder
Siri.Ytterstad@nordreisa.kommune.no

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

Interne kopi mottakere:

Linda Severinsen	Økonomitjenester
Merete Rasmussen	Storslett skole
Tonje Holm	Moan skole



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Rita Toresen
her

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 74/20

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
	2020/596-1	4318/2020	034	15.05.2020

Omgjøring av stilling økonomikonsulent

Saksopplysninger:

Økonomisjef har bedt om omgjøring av økonomikonsulentstilling til fagleder regnskap. Stillingen er for tiden 80 %, men det vil være behov for å øke denne til 100%. Fagleder regnskap er også tiltenkt nestleder rolle i avdelingen.

Innhold i en stilling som fagleder regnskap skal være følgende:

- Ansvarlig for den kommunale regnskapsføringen og kvaliteten innenfor regnskapet, samt samhandling med øvrige fagområder som lønn, innfordring, kommunal fakturering
- Faglig ansvar for kommunens og kirkens regnskap
- Overordnet ansvar for føring og avslutning av kommunens og kirkens regnskap
- Systemansvar for kommunens regnskapssystem
- Utarbeide og vedlikeholde rutiner for å sikre god økonomisk internkontroll
- Gi råd, veiledning og opplæring i regnskapsfaglige spørsmål
- Ansvar for føring av legatregnskap
- Ansvar for rapporteringer innenfor regnskap (merverdiavgift, kostra, ol)
- Bidra i økonomiske analyse av kommunens virksomheter

For å inneha stilling som fagleder regnskap vil det kreves følgende kvalifikasjoner:

- Høyere utdanning innen økonomi/regnskap
- Erfaring fra kommuneregnskap
- Lederegenskaper
- Gode kommunikasjons- og samarbeidsevner
- Vilje og evne til å jobbe målrettet og selvstendig
- Nøyaktig og strukturert
- Ha sterke analytiske evner
- Trygghet innenfor sitt fagfelt, selvstendig

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](#).

- Interesse for fagområdet

Htv Fagforbundet og Htv Nito ble av denne grunn innkalt til drøftingsmøte 30.04.20. Ansatt i økonomikonsulentstillingen innehar kompetansen som er nødvendig i faglederstilling regnskap. Arbeidstakerorganisasjon uttalte seg slik om arbeidsgivers løsning: Fagforbundet støtter arbeidsgivers løsning. Htv Nito møtte ikke til møtet.

Personalsjefen har delegert myndighet til å omgjøre stillinger.

Vurderinger:

Nordreisa kommune har et stort behov for å beholde og øke økonomikompentansen i organisasjon. Gjennom flere år har det vist seg at kommunen har hatt mangel på overordnet regnskapskompetanse og det er helt nødvendig gjøre tiltak for å rekruttere, sikre og beholde god kompetanse i Nordreisa kommune. Gjennom flere rapporter har kommunen fått tilbakemeldinger på at man mangler bistand til å dekke det etterspurte kompetansebehovet ute i organisasjonen. Det er et stort behov for stabilitet på økonomifaget i organisasjonen.

Å gjøre om økonomikonsulent til fagleder stilling vil være med på å øke attraktiviteten hos kommunen som arbeidsgiver innenfor økonomifeltet.

Fagforbundene stiller seg enig i forslaget og den ansatte er kontaktet og er villig til å ta på seg mer ansvar.

Vedtak:

- Stillingen økonomikonsulent omgjøres til fagleder regnskap.
- Organiseringen fungerer fra 01.05.2020
- Ansatt i økonomikonsulentstilling går over i endret stilling som fagleder regnskap.

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.



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Magne Storstein
Reisadalen 1319
9154 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 58/20

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
	2019/876-7	3149/2020	011079	14.04.2020

Tilbud om nytt arbeidssted og annen stilling

Saksopplysninger:

Magne Storstein var fra 1.8.2019 fast tilsatt i 100 % stilling som assistent ved Solbakken botiltak. Nedleggelse av driften ved Solbakken botiltak berører Magne Storstein sitt arbeidsforhold til Nordreisa, jfr prosessen som er gjennomført i denne forbindelse.

Magne Storstein er nå i midlertidig engasjement i helse og omsorgstjenesten. Som følge av vakanse i stilling ved virksomhet for anleggsdrift, stilling knytta til løypekjøring/grøntanlegg/vann og avløp, er det mulig å tilby ham 100 % fast stilling som driftsoperatør.

Magne Storstein har i den anledning vært i samtale for nødvendige avklaringer med virksomhetsleder Hilde Henriksen.

Vurderinger:

Magne Storstein har fortrinnsrett til stillinger han er kvalifisert for. Ved å tilby ham fast 100 % stilling, oppfylder arbeidsgiver sine forpliktelser overfor overtallig arbeidstaker, jfr lov- og avtaleverk. Etter samtale med Magne Storstein og kontakt med referanser, anbefaler virksomhetsleder at han tilbys stillinga.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov, kompetanse og overtallige ansattes rettigheter, tilsettes Magne Storstein i 100 % fast stilling som driftsoperatør, og overflyttes med dette fra opprinnelig arbeidssted til virksomheten for anleggsdrift.

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 melding om nytt arbeidssted. Vi ber om at du underskriver disse, og innen 8 dager returnerer ett 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 nytt arbeidssted.*

Interne kopi mottakere:

Hilde Henriksen Anleggsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Marita Abrahamsen
Rotsundveien 211
9153 Rotsund

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 47/20

[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
	2017/1296-13	2519/2020	17.07.1982	23.03.2020

Tilsetting i større stilling, sykepleier

Saksopplysninger:

Marita Abrahamsen ble fast ansatt i 61,04 % nattstilling som sykepleier høsten 2017 ved tjenestested Sonjatun sykehjem. Stillingsstørrelsen er i dag 80,28 %.

På grunn av at den akuttmedisinske kjeden på natt var altfor svak, har ledelsen i samarbeid med tillitsvalgte endret turnusen, slik at sykepleierressursen er fordelt på den måten at flere sykepleiere jobber natt. Dette er en akutt endring for å opprettholde kommunens ansvar etter helse og omsorgstjenesteloven §3-2 punkt 3.

Som følge av behovet for økt sykepleierressurs på natt, oppjusteres Marita Abrahamsen sin stilling som sykepleier, fra 80,28 % til 84,73 %. Saka er avklart med den ansatte og tillitsvalgt.

Vedtak:

Marita Abrahamsen tilsettes i ytterligere 4,45 % fast stilling som sykepleier.

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
Guro Boltås	Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Ingrid Merethe Birkelund
Kirkely 25
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 49/20

[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
	2018/634-10	2550/2020	23.3.78	24.03.2020

Tilsetting i fast 80 % stilling som barnehagelærer - permisjon fra stillinga

Saksopplysninger:

Ingrid Birkelund fullførte førskolelærerutdanning i 2004. Hun var fast tilsatt i 100 % stilling som miljøterapeut ved Solbakken botiltak fra oppstart i 2019, til tiltaket ble lagt ned.

Som følge av at tjenesten ved Solbakken botiltak er helt nedbemannet, står de ansatte uten fast jobb. Ingrid Birkelund er i dag midlertidig tilsatt, perioden 18.3. – 12.10.20, i et vikariat som pedagogisk leder, 100 % stilling, ved Oksfjord oppvekstsenter.

Det er ledig en fast 80 % stilling som barnehagelærer ved Oksfjord oppvekstsenter, fra og med oppstart av kommende barnehageår. Som overtallig etter nedbemanning, har Ingrid Birkelund fortrinnsrett til stilling hun er kvalifisert for, og stillinga tilbys derfor henne. Om hun velger å takke nei til tilbudet, vil drøftingsmøtet innkalt til den 2.4.20 bli gjennomført. Innkalling til møtet følger vedlagt denne saka.

Velger Ingrid Birkelund å takke ja til tilbud om fast 80 % stilling, vil møtet den 2.4. bli avlyst. Ved å akseptere tilbudet om fast jobb, vil hun samtidig gis permisjon fra stillinga som barnehagelærer for den perioden hun innehar vikariatet som pedagogisk leder.

Vedtaket:

Ingrid Birkelund tilsettes i fast 80 % stilling som barnehagelærer fra og med oppstarten av barnehageåret 2020/-21. Arbeidssted er for tiden ved Oksfjord oppvekstsenter. Ingrid Birkelund gis permisjon fra 80 % stilling som barnehagelærer for den perioden hun innehar vikariatet som pedagogisk leder ved Oksfjord oppvekstsenter.

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
Marja-Lena K Nilsen	Oksfjord oppvekstsenter
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Linda Winge
Bjørklysvingen 14
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 55/20

[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
	2015/166-18	2770/2020	25011979	1.4.2020

Tilbud om tilsetning i stilling som lærer, vikariat, skoleåret 2020/-21

Saksopplysninger:

Kommunestyrets vedtak i sak 85/19 innebærer nedtrekk av 8 lærerstillinger, med virkning fra og med 1.8.20 og 3 lærerstillinger i 2021.

Linda Winge har siden 1.8.19 vært fast ansatt i 7,5 % stilling som lærer, tjenestested er for tiden Storslett skole. Hun fyller opp stillinga til 100 % med vikariater. Linda Winge har vært tilsatt i hele årsvikariater fra og med skoleåret 2015/-16. Hun fikk fast tilsetning i stilling som lærer fra 1.8.19, med forbehold om at hun innen 2021 formelt kvalifiserer seg for slik stilling.

Linda Winge sitt faste tilsetningsforhold til Nordreisa kommune berøres direkte av kommunestyrets vedtak 85/19. Hun har fått forhåndsvarsel vedrørende oppsigelse, og er innkalt til drøftingsmøte den 2.4.20. Bakgrunnen for dette er hennes korte ansiennitet som fast tilsatt, og at det ved Storslett skole er for mange faste stillinger.

For skoleåret 2020/-21 gis Linda Winge anledning til likevel å fortsette ved Storslett skole, da i et årsvikariat som lærer, 50 % stilling som lærer. Skriftlig tilbud om årsvikariat vil bli gitt på møtet 2.4. Oppsigelsesprosessen vil likevel bli gjennomført etter drøftingsmøtet 2.4.20.

Vedtaket:

Linda Winge tilsettes i vikariat, 50 % stilling, som lærer ved Storslett skole for skoleåret 2020/-21.

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
Merete Rasmussen	Storslett skole
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Tove-Mette Kristiansen
Viervegen 10
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 52/20

[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
	2015/1119-12	2743/2020	04.03.78	30.03.2020

Tilbud om nytt tjenestested, permisjon, tilsetting i vikariat skoleåret 2020/-21

Saksopplysninger:

Kommunestyrets vedtak i sak 85/19 innebærer nedtrekk av 8 lærerstillinger, med virkning fra og med 1.8.20 og 3 lærerstillinger i 2021.

Tove-Mette Kristiansen er fast ansatt i 100 % stilling som lærer, tjenestested er for tiden Storslett skole. Hun har vært fast ansatt siden skoleåret 2016/-17, først i 25 % stilling. Hun er allmennlæreutdannet, kvalifisert for å undervise på 1.-7. trinn.

Tove-Mette Kristiansen sitt faste tilsettingsforhold til Nordreisa kommune berøres ikke direkte av kommunestyrets vedtak 85/19, men hun berøres likevel ved at hun tilbys annet tjenestested, Moan skole. Bakgrunnen for dette er at Storslett skole har for mange faste stillinger, mens det ved Moan skole, 1-4 skole, er behov for nyansettelser. Lærere som har kortere ansiennitet enn Tove-Mette Kristiansen, men med formell kompetanse til å undervise på ungdomstrinnet, beholder Storslett skole som tjenestested.

For skoleåret 2020/-21 gis Tove-Mette Kristiansen anledning til likevel å fortsette ved Storslett skole, da i et årsvikariat som lærer. Hvis hun takker ja til tilbudet om vikariat, gis hun samtidig permisjon for samme tidsrom fra stillinga som lærer ved Moan skole.

Det er innkalt til møte vedrørende dette byttet 2.4.20. Skriftlig tilbud om nytt tjenestested, tilbud om årsvikariat og permisjon vil bli gitt på dette møtet.

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:

Tove-Mette Kristiansen gis nytt tjenestested, Moan skole, fra og med 1.8.20.

Tove-Mette Kristiansen tilsettes i vikariat, 100 % stilling, som lærer ved Storslett skole for skoleåret 2020/-21.

Tove-Mette Kristiansen gis permisjon fra stillinga ved Moan skole for skoleåret 2020/-21.

Med vennlig hilsen

Aud Hamnvik Hanssen

Personalkonsulent

aud.hamnvik.hanssen@nordreisa.kommune.no

77 58 00 05

*Vedlagt følger to eksemplarer av melding om nytt arbeidssted. Vi ber om at du underskriver disse, og innen 8 dager returnerer ett 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 nytt arbeidssted.

*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

Merete Rasmussen Storslett skole

Tonje Holm Moan skole

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Vemund Haukelidsæter
C/O Marit Inga Bæhr, Skarpsno 8
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 53/20

[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
	2019/489-6	2759/2020	08039437733	30.03.2020

Tilbud om stilling som lærer, vikariat skoleåret 2020/-21

Saksopplysninger:

Kommunestyrets vedtak i sak 85/19 innebærer nedtrekk av 8 lærerstillinger, med virkning fra og med 1.8.20 og 3 lærerstillinger i 2021.

Vemund Haukelidsæter er fast ansatt i 100 % stilling som lærer, tjenestested er for tiden Storslett skole. Han har vært fast ansatt siden oppstarten av inneværende skoleår.

Vemund Haukelidsæter sitt faste tilsetningsforhold til Nordreisa kommune berøres direkte av kommunestyrets vedtak 85/19. Han har fått forhåndsvarsel vedrørende oppsigelse, og er innkalt til drøftingsmøte den 2.4.20. Bakgrunnen for dette er hans korte ansiennitet i Nordreisa kommune og at det ved Storslett skole er for mange faste stillinger.

For skoleåret 2020/-21 gis Vemund Haukelidsæter anledning til likevel å fortsette ved Storslett skole, da i et årsvikariat som lærer. Skriftlig tilbud om årsvikariat vil bli gitt på møtet 2.4. Oppsigelsesprosessen vil likevel bli gjennomført etter drøftingsmøtet 2.4.20.

Vedtak:

Vemund Haukelidsæter tilsettes i vikariat, 100 % stilling, som lærer ved Storslett skole for skoleåret 2020/-21.

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
Merete Rasmussen	Storslett skole
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Ida Nygaard Witter
Storbakken 6
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 54/20

[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
	2019/637-8	2766/2020	070193	30.03.2020

Tilbud om stilling som lærer, vikariat, skoleåret 2020/-21

Saksopplysninger:

Kommunestyrets vedtak i sak 85/19 innebærer nedtrekk av 8 lærerstillinger, med virkning fra og med 1.8.20 og 3 lærerstillinger i 2021.

Ida Nygaard Witter er fast ansatt i 100 % stilling som lærer, tjenestested er for tiden Storslett skole. Hun har vært fast ansatt siden oppstarten av inneværende skoleår.

Ida Nygaard Witter sitt faste tilsetningsforhold til Nordreisa kommune berøres direkte av kommunestyrets vedtak 85/19. Hun har fått forhåndsvarsel vedrørende oppsigelse, og er innkalt til drøftingsmøte den 2.4.20. Bakgrunnen for dette er hennes korte ansiennitet i Nordreisa kommune og at det ved Storslett skole er for mange faste stillinger.

For skoleåret 2020/-21 gis Ida Nygaard Witter anledning til likevel å fortsette ved Storslett skole, da i et årsvikariat som lærer. Skriftlig tilbud om årsvikariat vil bli gitt på møtet 2.4. Oppsigelsesprosessen vil likevel bli gjennomført etter drøftingsmøtet 2.4.20.

Vedtak:

Ida Nygaard Witter tilsettes i vikariat, 100 % stilling, som lærer ved Storslett skole for skoleåret 2020/-21.

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
Merete Rasmussen	Storslett skole
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Geir Åge Hansen
Tømmernesvegen 228
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 57/20

[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
	2015/1215-11	3109/2020	09.09.1969	14.04.2020

Tilbud om tilsetning i fast 50 % stilling som vaktmester og nytt tjenestested i fast 50 % stilling

Saksopplysninger:

Geir Åge Hansen var fast tilsatt i 100 % stilling som assistent ved Solbakken botiltak. Han hadde et års permisjon fra 50 % stilling som fagarbeider i stilling knytta til teknisk avdeling, med arbeidssted ved Halti. Nedleggelse av driften ved Solbakken botiltak, berører Geir Åge Hansen sitt arbeidsforhold til Nordreisa, jfr prosessen som er gjennomført i denne forbindelse.

Geir Åge Hansen er tilbake i 50 % stilling, nå som vaktmester ved byggdrift. Dette bekreftes formelt i vedtak 57/20 og vedlagte *melding om nytt tjenestested*. Som følge av vakanse er det mulig å tilby ham ytterligere 50 % fast stilling som vaktmester, jfr vedlagte *arbeidsavtale*.

Vurderinger:

Geir Åge Hansen har fortrinnsrett til stillinger han er kvalifisert for. Ved å tilby fast stilling i ytterligere 50 %, oppfyller arbeidsgiver sine forpliktelser overfor overtallig arbeidstaker, jfr lov- og avtaleverk.

Vedtaket:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov, kompetanse og overtallige ansattes rettigheter, tilsettes Geir Åge Hansen i ytterligere 50 % fast stilling som vaktmester.

Geir Åge Hansen gis nytt tjenestested i 50 % stilling, og overføres fra Halti til byggdrift.

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!*

*Vedlagt følger to eksemplarer av melding om nytt arbeidssted. Vi ber om at du underskriver disse, og innen 8 dager returnerer ett 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 nytt arbeidssted.*

Interne kopi mottakere:
Gro Vibeke Kristiansen Bygningsdrift
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Marte Eikset
Loppevollveien 5
9157 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 56/20

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
	2015/2171-25	3096/2020	21.02.1977	15.04.2020

Tilsetting i fast 100 % stilling, hjemmel for helsefagarbeider

Saksopplysninger:

Marte Eikset var fra 1.8.2019 fast tilsatt i 100 % stilling som miljøterapeut ved Solbakken botiltak. Nedleggelse av driften ved botiltaket berører Marte Eikset sitt arbeidsforhold til Nordreisa kommune. Hun har imidlertid fortrinnsrett til stilling hun er kvalifisert for, jfr gjennomført prosess i forbindelse med nedbemanning.

Marte Eikset gikk fra 1.4.20 over i vakant 100 % stillingshjemmel for fagarbeider, arbeidssted Sonjatun sykehjem. Avtalen var i første omgang midlertidig, ut september 2020. Samtidig er annen fast 100 % stilling som helsefagarbeider ved Sonjatun sykehjem ledig. Stillinga innebærer arbeid 2 helger på 6 uker, tredelt turnus.

Marte Eikset tilbys her fast tilsetting i hjemmel for helsefagarbeider. Avtale av 25.3.20 om midlertidig tilsetting utgår.

Vurderinger:

Marte Eikset har fortrinnsrett til stillinger hun er kvalifisert for. Ved å tilby henne fast 100 % stilling, oppfylder arbeidsgiver sine forpliktelser overfor overtallig arbeidstaker, jfr lov- og avtaleverk.

Vedtak:

Marte Eikset tilsettes i fast 100 % stilling, hjemmel for helsefagarbeider.
Tidligere inngått avtale om midlertidig tilsetting utgår.

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 melding om nytt arbeidssted. Vi ber om at du underskriver disse, og innen 8 dager returnerer ett 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 nytt arbeidssted.*

Interne kopi mottakere:

Line Ørstad	Sonjatun sykehjem
Guro Boltås	Sonjatun sykehjem
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Håkon Johnsen
Storengveien 164
9158 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 64/20

[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
	2015/552-23	3720/2020	18.08.59	30.04.2020

Tilsetting i fast 50 % stilling som assistent

Saksopplysninger:

Håkon Johnsen ble fra oppstarten av Solbakken botiltak tilsatt i 66 % fast stilling som assistent, natt. Fra 14.10.19 til tiltaket ble lagt ned, var han fast tilsatt i 100 % stilling som assistent.

Som følge av at tjenesten ved Solbakken botiltak er helt nedbemannet, står de ansatte uten fast jobb. Håkon Johnsen er i dag midlertidig tilsatt, perioden 30.3. – 13.9.20, i et vikariat som assistent i 100 % stilling ved Guleng 3.

Det er ledig en fast 50 % stillingshjemmel for helsefagarbeider i sektor for helse og omsorg. For tiden gjelder følgende for stillinga: Arbeidssted er Muoniovegen botiltak, medlevertturnus med 6 døgnvakter i løpet av en 6 ukers rullerende turnus. Denne stillinga tilbys Håkon Johnsen i vedtak 64/20.

Som overtallig etter nedbemanning, har Håkon Johnsen fortrinnsrett til stilling han er kvalifisert for. Som fast ansatt i deltidsstilling har han, etter kvalifikasjon og ansiennitet, fortrinnsrett til større stilling.

Håkon Johnsen er innkalt til drøftingsmøte den 12.5.20. Bakgrunnen for dette møtet er konsekvensene av nedbemanning etter av stenging av Solbakken botiltak; endringsoppsigelse og tilbud om redusert stilling.

Vurdering:

Av hensyn til brukerens behov er det ønskelig med mannlig ansatt i stillingen, da det er 2 kvinner og 1 mann som jobber i boligen fra før. Håkon Johnsen har bestått påkrevd medisinsk kurs for å kunne få delegasjon for medikamenthåndtering, som er en forutsetning for å kunne tilsette assistent i denne helsefagarbeiderstillingen.

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](#).

Selv om Håkon Johnsen mangler formell fagarbeiderutdannelse, har han lang erfaring fra sektoren. Han er dessuten kjent for arbeidsgiver, som vurderer ham som godt egnet til å gå inn i stillinga.

Vedtak:

På bakgrunn av en helhetlig vurdering av behov og kompetanse, tilsettes Håkon Johnsen i fast 50 % stilling som assistent.

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:

Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester
Britt Bendiksen Virksomhet for omsorgsboliger



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Ron Victor Olsen
Kildalveien 147
9154 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 66/20

[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
	2019/1124-3	3760/2020	416	30.04.2020

Tilsetting i funksjon som brannbefal, id 497

Saksopplysninger:

Funksjonen som brannbefal har vært lyst ut internt i november 2019 med tiltredelse pr 01. mars 2020. Ved søknadsfristen utløp hadde en søker meldt sin interesse.

Saka har vært drøftet i møte 30.04.2020. På møtet deltok tillitsvalgt fra Fagforbundet Rodner Nilsen og virksomhetsleder Hilde Henriksen.

Vurderinger:

Ron Victor Olsen har tjenestegjort som brannkonstabel siden 2007 og i funksjon som sjåfør siden 2014. På bakgrunn av behov og kompetanse er det enighet om å tilby Ron Victor Olsen funksjonen som brannbefal fra og med 1.3.2020. Ron Victor har midlertidig tjenestegjort fra samme dato grunnet behov for å ivareta funksjonen.

Vedtaket:

På bakgrunn av behov og kompetanse tilsettes Ron Victor Olsen i funksjonen som brannbefal fra og med 01.03.2020.

Med vennlig hilsen

Hilde Henriksen
Virksomhetsleder
hilde.henriksen@nordreisa.kommune.no
77 58 80 43

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 inne 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:

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Emilie Tingvoll Thomassen
Høgegga 59
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert rådmann - nr. 65/20

[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
	2019/847-12	3761/2020	31.03.96	30.04.2020

Tilsetting i fast 100 % stilling som saksbehandler i barneverntjenesten

Saksopplysninger:

Emilie T. Thomassen var fast tilsatt i 100 % stilling som miljøterapeut ved Solbakken botiltak fra oppstart i 2019, til tiltaket ble lagt ned.

Som følge av at tjenesten ved Solbakken botiltak er helt nedbemannet, står de ansatte uten fast jobb. Emile T. Thomassen er i dag midlertidig tilsatt, perioden 1.4. – 31.5.20, i et vikariat som saksbehandler i 100 % stilling ved Nordreisa barnevernstjeneste.

Det er et vedvarende behov for vikar i barneverntjenesten. Sykefraværet i tjenesten har vært stabilt på 25 % i år, og hadde et gjennomsnitt på 19 % i 2019. Det er fordyrende å bruke eksterne konsulenter som sykevikarer. Sektorleder har i samråd med service- og personalsjefen gitt tillatelse til å ansette en fast vikar i tjenesten, utover den ordinære bemanningsrammen. Som overtallig etter nedbemanning, har Emilie T. Thomassen fortrinnsrett til stilling hun er kvalifisert for. Hun tilbys 100 % stilling, fast vikar, som saksbehandler i barneverntjenesten.

Vurdering:

Å tilsette en fast vikar i barneverntjenesten, gjøres for å redusere sårbarheten ved sykefravær og høyt forbruk av dyre konsulenttenester. Sektorleder vurderer at det er til det beste for tjenesten å ha en fast vikar fremfor å bruke tilfeldige konsulenter. I tillegg til redusert bruk av konsulenttenester, sikrer ordninga stabilitet både for brukere og i kollegiet.

Vedtak:

Emilie T. Thomassen tilsettes i 100 % stilling, fast vikar, som saksbehandler ved Nordreisa barneverntjeneste.

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:

Mette Luther Kvæningen og Nordreisa barnevernstjeneste
Linda Severinsen Økonomitjenester



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
25/20	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	11.03.2020
92/20	Nordreisa administrasjonsutvalg	28.05.2020

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor 2019

Henvising til lovverk:

Arbeidsmiljøloven stiller krav til alle virksomheter 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

Rådmannens innstilling

Status for Medarbeiderundersøkelsen 2019 og fremdriftsplan for håndtering av undersøkelsen tas til orientering i AMU.

Saksopplysninger

Nordreisa kommune benytter flere systematiske tiltak for kartlegging av arbeidsmiljø, f.eks Dialogspill, NED-duker, HelseIArbeid (tidligere iBedrift), vernerunder, medarbeidersamtaler og Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor.

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor er KS/Kommuneforlaget's medarbeiderundersøkelse utviklet sammen med professor på BI; Linda Lai. 10-faktor skal danne grunnlag for medarbeider-, organisasjons- og lederutvikling og er i tråd med KS' arbeidsgiverpolitiske dokumenter «Skodd for framtida» og «Guide til god ledelse».

I undersøkelsen skal medarbeidere og ledere svare ved å ta stilling til i alt 36 påstander, dvs. tre-fem påstander for hver av de ti faktorene. Svarskalaen er femdelt, fra «svært uenig» til «svært enig». Snittverdiene ligger mellom 1 og 5, der 5 er aller beste verdi på svarskalaen. Snittverdien

bør ligge over 4 og helst rundt 4,5 for alle faktorer. Rapportene som lederne tar ut vil vise snittet for valgt(e) enhet(er) med minst 3 svar..

Medarbeiderundersøkelsen 10-FAKTOR bygger på forskning om hva som er viktige innsatsfaktorer for å oppnå gode resultater. Undersøkelsen er avgrenset til ti faktorer som er dokumentert viktige. De ti faktorene måler dels **medarbeidernes oppfatninger av viktige forhold på arbeidsplassen**, som for eksempel graden av mestringsorientert ledelse, mestringsorientert motivasjonskultur, tydelig kommuniserte forventninger, muligheter til å jobbe selvstendig, muligheter til relevant kompetanseutvikling og muligheter til å bruke egen kompetanse. Og dels måler faktorene **medarbeidernes holdninger til jobben de har**, herunder to typer motivasjon (indre motivasjon og nytteorientert/prososial motivasjon), mestringstro og viljen til å være fleksibel. Navnene på faktorene brukes ikke i selve spørreskjemaet. Det brukes kun utvalgte og godt kvalitetssikrede måleindikatorer for hver av faktorene, slik at feilkilder ved målingen skal være mest mulig redusert.

Nordreisa kommune (NK) gjennomførte Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor i juni 2019. Som en del av overordnet plan for HMS, skal 10-faktor gjennomføres hvert annet år. Første undersøkelse var i 2017.

Resultatet for 2019 ble presentert for alle lederne, på Utvidet ledermøte, 3. desember 2019.

Resultatet fra de ulike avdelingene skal lederne presentere for sine ansatte, og det videre arbeidet skjer ute i avdelingene/virkksomhetene og sektorene.

Leder skal gå gjennom svarene sammen med sine ansatte. De skal sammenligne med forrige undersøkelse, tolke resultatet og drøfter veien videre. De skal finne hvilke faktorer man er fornøyd med skåren på, og hva som gjør at man skårer bra på disse faktorene. Og de skal finne hvilke faktorer man bør skåre bedre på.

I Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor er alle faktorene viktige, og det vil alltid ha betydning for medarbeidernes ytelse og jobbtilfredshet om en av faktorene forbedres. Likevel kan det være lurt å velge innsatsområde ut fra det man mener er det viktigst å jobbe med. Det trenger ikke å være de faktorene der det er lavest skår. I tillegg til de områdene avdelingen blir enige om, kan leder velge noen områder man ser at man som leder bør ta tak i og jobbe videre med, frem til neste Medarbeiderundersøkelse i 2021.

Lederne er oppfordret til å ta kontakt med Service- og personalavdelingen for veiledning i oppfølgingsarbeidet ute i egen virksomhet.

Her er beskrivelsen av de 10-faktorene, samt hvilken skår Nordreisa kommune har på dette i 2019 :

FAKTOR 1 – INDRE MOTIVASJON: Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon) Ekte motivasjon for oppgavene - fremfor en belønning for ferdig utført arbeid - er vanligvis den aller viktigste forutsetningen for helhjertet innsats og høy ytelse i jobbsammenheng. Medarbeidere som har høy oppgavemotivasjon har en indre motivasjon som gjør at oppgavene er en form for belønning i seg selv. Oppgavemotivasjon og bruk av kompetanse henger dessuten tett sammen og har en gjensidig forsterkende effekt. Høy oppgavemotivasjon øker bruken av kompetanse og vice versa. Forskning viser at for å oppnå høy oppgavemotivasjon, er det helt avgjørende med høy opplevd selvstendighet (jobbautonomi) i arbeidet. Uten muligheter til å jobbe selvstendig, svinner den ekte motivasjonen for oppgavene raskt. For å bygge og beholde indre motivasjon er dessuten høy mestringstro, et godt mestringsklima, mestringsledelse og høy rolleklarhet viktige innsatsfaktorer.

•Eksempel på måleindikator: Mine arbeidsoppgaver er i seg selv en viktig drivkraft for meg.

Her skårer NK likt med andre kommuner i Norge; 4,3, som er en forbedring fra 2017.

FAKTOR 2 – MESTRINGSTRO: Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng. Å ha høy tro på egen mestring er å føle seg kompetent i arbeidssituasjonen og være trygg på at man kan mestre utfordringer og vanskelige situasjoner. Høy mestringstro er helt avgjørende for hvilken innsats man faktisk gjør, og om man tør prøve seg på nye og utfordrende oppgaver. Omfattende forskning viser at medarbeidere som har høy mestringstro blir lettere motivert for oppgavene og gjør en større innsats og yter bedre enn medarbeidere med lav mestringstro, selv om de ellers har samme kompetanse. Mestringstroen er lett å rive ned, for eksempel gjennom mistillit og dårlige forventninger fra andre. De faktorene som vanligvis er aller viktigst for høy mestringstro er rolleklarhet og selvstendighet. Mestringsorientert ledelse og et godt mestringsklima er dessuten viktig for å øke mestringstroen hos medarbeidere med lav mestringstro.

•Eksempel på måleindikator:

- Samme hva som skjer i jobben min, er jeg vanligvis i stand til å takle det.

Her skårer NK 4,4 som er en forbedring fra 2017, og vi kårer høyere enn de andre kommuner i Norge.

FAKTOR 3 – AUTONOMI: Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle. Forskning viser at mulighetene til å kunne jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i det daglige arbeidet er en av de aller viktigste forutsetningene for høy motivasjon og god bruk av kompetanse.

Medarbeidere som opplever muligheter til å jobbe selvstendig opplever det som tillit og positive forventninger fra sin leder. Tillit er i seg selv motiverende og gir høyere mestringstro. Ny forskning tyder også på at når medarbeiderne opplever høy selvstendighet, blir også tjenestene til sluttbruker bedre, slik bruker vurderer det. Ikke alle medarbeidere kan få like mye selvstendighet i sitt arbeid som de ideelt sett ønsker, for eksempel hvis de jobber tett sammen med andre om å levere en tjeneste. Høy rolleklarhet, det vil si tydelig kommunikasjon av den enkeltes rolle og behovet for å koordinere med andre, er da avgjørende for at medarbeiderne skal oppleve den selvstendigheten de får som god og tilstrekkelig.

•Eksempel på måleindikator: Jeg har mulighet til å tenke og handle selvstendig i jobben min.

Her skårer NK 4,3 som er en forbedring fra 2017 og samme som de andre kommunene i Norge.

FAKTOR 4 - BRUK AV KOMPETANSE: Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb. (Også kalt kompetansemobilisering. Det å få brukt kompetansen sin på en god og motiverende måte er svært viktig for de aller fleste medarbeidere. Forskning viser at høy bruk av kompetanse gir bedre motivasjon, innsats, ytelse, lojalitet til virksomheten og et sterkere ønske om å bli fremfor slutte. Bruk av kompetanse gir mestringsopplevelser og har derfor også en beskyttende effekt på stressrelaterte plager og psykiske lidelser. Dette betyr mindre fravær og mindre risiko for å falle ut av arbeidslivet. Lav bruk av kompetanse på grunn av overkvalifisering, feilkvalifisering eller manglende muligheter i arbeidssituasjonen, er sterkt demotiverende for de aller fleste. De faktorene som vanligvis er aller viktigst for å oppnå høy bruk av kompetanse er: •Selvstendighet •Oppgavemotivasjon •Rolleklarhet •Mestringsorientert ledelse •Mestringstro •Mestringsklima

•Eksempel på måleindikator: Jeg får brukt det jeg kan, dvs. mine kunnskaper, ferdigheter og evner, slik jeg forventet da jeg tok denne jobben.

Her skårer vi 4,2 som er en forbedring fra 2017, og samme som de andre kommunene i Norge.

FAKTOR 5 – MESTRINGSORIENTERT LEDELSE: Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste. Denne formen for ledelse er sterkt beslektet

med det som kalles støttende, relasjonsorientert eller tillitsbasert ledelse og har elementer fra alle disse. I 10-FAKTOR står mestringsorientert ledelse sterkt, dette fordi det har dokumentert sterke og positive effekter. Mestringsorientert ledelse er ikke én fastlåst måte å lede på, men kan praktiseres på mange ulike måter, avhengig av den enkelte leders personlighet og stil. Viktige elementer i mestringsorientert ledelse er å gi:

- Retning – definere roller, krav og mål
- Mening – motivere og inspirere til måloppnåelse
- Individuell oppmerksomhet og støtte

Mestringsorienterte ledere legger vekt på å bygge høy rolleklarhet, høy oppgavemotivasjon, høy mestringsstro og et godt mestringsklima. Å gi medarbeiderne høy grad av selvstendighet er vanligvis et sentralt element i mestringsorientert ledelse. Mestringsorientert ledelse gir bedre bruk av kompetanse. Mestringsorienterte ledere bruker ofte et inspirerende språk med positive, motiverende ord og språklige bilder. For å utvikle høyere grad av mestringsorientert ledelse, trenger ledere innsikt disse faktorene og betydningen de har. Eksempel på måleindikator: Min nærmeste leder gir meg nyttige råd og støtte slik at jeg kan forbedre meg.

Her skårer vi 3,9, som er en forbedring fra 2017, og samme som de andre kommunene i Norge.

FAKTOR 6 – ROLLEKLARHET: Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert. Høy rolleklarhet innebærer at medarbeideren ikke er i tvil om hvilke oppgaver han eller hun har ansvaret for og hva som forventes for å gjøre en god jobb. For å oppnå høy rolleklarhet er det viktig å definere hvordan oppgavene skal prioriteres innbyrdes, slik at medarbeideren vet hva som er viktigst hvis det oppstår tidspress. Forskning viser at høy rolleklarhet er avgjørende for mestringsstro, oppgavemotivasjon, innsats, bruk av kompetanse og ytelse. Tydelige roller reduserer stress, frustrasjon og konfliktnivå blant medarbeiderne. Medarbeidere som ikke har en klar oppfatning av sin rolle, vil ikke vite hvordan de skal bruke sin tid og energi best på jobben. Mange medarbeidere reagerer på dette med å bli demotiverte og mindre effektive. Andre reagerer med å definere sin egen rolle, og det siste er ikke alltid til det beste for hverken kolleger, brukere eller organisasjonen som helhet. Forventningene til rollen medarbeideren skal fylle bør kommuniseres tydelig både i forbindelse rekruttering og senere ved enhver endring i roller, organisasjon eller medarbeiderens egen kompetanse. Ledere som ikke jobber tett på hver enkelt medarbeider, bør være spesielt oppmerksomme på behovet for å sjekke ut medarbeiderens rolleoppfatning i forbindelse med jevnlig medarbeider- og utviklingssamtaler.

•Eksempel på måleindikator: Jeg vet når jeg har prioritert tiden min på jobb riktig.

Her skårer vi 4,2 som er likt med i 2017, og samme som de andre kommunen i Norge.

FAKTOR 7 – RELEVANT KOMPETANSEUTVIKLING: Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet. Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om. Med kompetanseutvikling mener vi alle typer læringstiltak, både på arbeidsplassen og utenfor, inkludert veiledning, kurs, hospitering og studier, og som er helt eller delvis betalt av arbeidsgiver. Kompetanseutvikling blir ofte styrt av andre hensyn enn direkte relevans for jobbrollen og oppgavene som skal utføres. Derfor gir omfanget på kompetanseutviklingen ofte et dårlig bilde av i hvilken grad kompetanseutviklingen er nyttig og har bruksverdi i praksis, slik at tjenestekvaliteten blir bedre.

10-FAKTOR undersøkelsen måler derfor ikke hverken omfanget på kompetanseutviklingen eller om hver enkelt medarbeider får akkurat det han eller hun personlig ønsker. Derimot skal 10-FAKTOR fange opp i hvilken grad medarbeideren opplever å få muligheter til å delta i kompetanseutvikling som er godt tilpasset sine oppgaver og faktiske behov på jobb.

•Eksempel på måleindikator: Opplæringen/kompetanseutviklingen jeg får muligheter til å delta ved er tilpasset mine oppgaver.

Her skårer vi 3,4 som er en forbedring fra 2017, men lavere enn de andre kommunene i Norge.

FAKTOR 8 – FLEKSIBILITETSVILJE: Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav. Kravene til en rolle og til hvordan gitte oppgaver skal utføres endrer seg stadig som følge av ny teknologi, nye pålegg og krav fra politikere og myndigheter, omorganiseringer og nye ønsker og behov blant brukerne. Noen oppgaver kan falle bort og nye kan oppstå. Det er derfor viktig at medarbeidere er villige til å tilpasse sin måte å jobbe på og eventuelt også påta seg nye oppgaver hvis og når det er nødvendig. Medarbeidere som er fleksible har et bedre grunnlag for å bruke kompetansen sin og bidra til virksomhetens måloppnåelse ved å levere gode tjenester til hver enkelt bruker. Medarbeidere som er nyttemotiverte og har høy mestringsstro er ofte mest villige til å være fleksible. Mestringsorientert ledelse og et godt mestringsklima er spesielt viktig for å skape høyere villighet til fleksibilitet. •Eksempel på måleindikator: Jeg er villig til å gjøre ting på en annen måte enn jeg pleier, hvis min leder ønsker det.
Her skårer vi 4,5 som er samme som i 2017, og bedre enn de andre kommunen i Norge.

FAKTOR 9 – MESTRINGSKLIMA: I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best. I et mestringsklima er man opptatt av å bli så god som mulig ut fra egne forutsetninger. Motsatsen er et såkalt prestasjonsklima, der medarbeiderne motiveres av å bli best i konkurranse med andre. Forskning viser at et mestringsklima, der man legger vekt på samarbeid og gjensidig støtte, gir et bedre grunnlag for læring, oppgavemotivasjon, innsats og utholdenhet over tid enn et prestasjonsklima. Et mestringsklima stimulerer også til bedre bruk og deling av kompetanse. I et prestasjonsklima blir mange derimot mest opptatt av å konkurrere ut andre. En vanlig konsekvens er derfor skjuling av kompetanse for andre, for å oppnå personlige fordeler. Dette skaper en økende spiral av mistillit, som igjen går ut over samarbeidet mellom kolleger. Dermed blir både kvaliteten og ytelsen dårligere, ikke bare for den enkelte, men for arbeidsgruppen som helhet. Mange ledere og medarbeidere som har sterk tro på konkurranse som motivasjonsfaktor, vil stimulere til et prestasjonsklima fremfor et mestringsklima. Men omfattende, ny forskning viser at resultatene nesten alltid blir bedre i et mestringsklima, spesielt når vi snakker om komplekse, kompetansekrevene oppgaver. En viktig grunn til dette er bedre deling av verdifull kompetanse. •Eksempel på måleindikator: I min avdeling/arbeidsgruppe blir medarbeiderne oppmuntret til å samarbeide og utveksle tanker og ideer.
Her skårer vi 3,9 som er samme som i 2017, og dårligere enn de andre kommunen i Norge.

FAKTOR 10 – PROSOSIAL MOTIVASJON (NYTTEORIENTERT MOTIVASJON): Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter. Prososial motivasjon handler om å være motivert til å bidra til andres måloppnåelse, i vid forstand. Det kan dreie seg om å hjelpe kolleger til å gjøre en god jobb eller levere viktige tjenester til andre, for eksempel gode minner til barnehagebarn, god læring til elever, god pleie til pleietrengende eller viktig informasjon og utstyr. Omfattende forskning viser at nytteorientert motivasjon blant medarbeiderne gir: •Bedre ressursutnyttelse •Effektivitet/produktivitet •Lavere kostnader •Høyere bruker/kunde-tilfredshet •Lavere gjennomtrekk blant medarbeidere
Prososial motivasjon kan ikke «bestilles», men bør stimuleres over tid gjennom bevisstgjøring om verdien av eget arbeid over tid. Nyteorientert motivasjon bør heller ikke knyttes opp mot belønninger, da det kan gi instrumentell atferd og prestasjonsorientering fremfor ekte og mer varige holdninger. Et viktig virkemiddel for å stimulere til økt nytteorientert motivasjon, er bevisstgjøring og synliggjøring av den konkrete nytten og betydningen av hva hver enkelt medarbeider gjør. •Eksempel på måleindikator: Det er viktig for meg å kunne jobbe med noe som er til nytte for andre
Her skårer vi 4,7 som er samme som i 2017 og samme som de andre kommunen i Norge.

Svar-resultater fra hele organisasjonen:

<i>Navn</i>	<i>Planlagte svar</i>	<i>Svar</i>	<i>Svarprosent 2019</i>	<i>Svarprosent 2017</i>
Nordreisa kommune	549	344	63	48
Administrasjon	23	18	78	67
Ledere under rådmannen	7	4	57	
Service-it og personaltjenester	8	6	75	
Økonomitjenester	8	8	100	
Sektor Drift og utvikling	66	55	83	37
Anleggsdrift	11	10	91	
Bygningsdrift	16	11	69	
Renhold	22	19	86	
Stab og ledere under Sektorelder drift og utvikling	9	8	89	
Utviklingsavdelingen	8	7	88	
Sektor Helse og omsorg	224	115	51	44
Guleng 3	29	15	52	
Guleng bo-og avlastning	26	15	58	
Høgegga boliger	20	12	60	
Hjemmetjenesten	31	20	65	
Rus-og psyk.	13	7	54	
Bo-og kultur	23	5	22	
Omsorgssentret	21	8	38	
Sykehjem og kjøkken	25	8	32	
Legekontor inkl.lab	17	7	41	
Fysikalsk avdeling	7	7	100	
DMS	32	11	34	38
Stab og ledere under sektorleder helse og omsorg	12	11	92	
Sektor oppvekst og kultur	194	136	70	56
Høgegga barnehage	8	8	100	
Leirbukt barnehage	13	4	31	
Storslett-og Sonjatun barnehage	10	7	70	
Sørkjosen barnehage	8	5	63	
Moan skole og sfo	34	19	56	
Storslett skole	45	39	87	
Rotsundelv skole	7	5	71	

Oksfjord oppvekstsenter	8	4	50	
Barnevernstjenesten	10	7	70	
Kulturvirksomheten	10	8	80	
Stab og ledere under sektorleder oppvekst og kultur	14	9	64	
Nav	10	9	90	44

Resultat -hele organisasjonen, Nordreisa vs. kommunene i Norge

<i>Faktor</i>	<i>Navn</i>	<i>Nordreisa</i>	<i>Landssnitt for kommuner</i>	<i>Beskrivelse</i>
Faktor 1	Indre motivasjon	4,3	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,4	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,3	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,2	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,9	3,9	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,2	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,4	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.

Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,5	4,4	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	3,9	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,7	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Resultat-hele organisasjonen, Nordreisa kommune vs. hele Norge

Faktor	Navn	Nordreisa	Norge	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,3	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,4	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,3	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,2	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,9	4,0	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,4	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne

				til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,5	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	3,9	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,7	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Resultat 2019 vs. 2017 –hele organisasjonen:

Faktor	Navn	Nordreisa 2019	Nordreisa 2017	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,3	4,1	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,4	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,3	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,2	4,1	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,9	3,8	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.

Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,2	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,4	3,3	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjenester vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,5	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	3,9	3,9	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,7	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Når man sammenlikner resultatet fra 2017, så har Nordreisa kommune økt på 6 faktorer; faktor 1, 2, 3, 4, 5, og 7, og er på samme nivå på 4 faktorer; 6, 8, 9 og 10.

Faktorer vi skårer høyt på i 2019 er *mestringstro*, *fleksibilitetsvilje* og *prososial motivasjon*. På faktor 2 – *Mestringstro* - skårer vi høyere enn i 2017 og høyere enn andre kommuner i Norge. Denne faktoren sier noe om en medarbeiders tillit til egen kompetanse, det vil si *mestringstro*, og det er avgjørende for både motivasjon, innsats og ytelse. *Mestringstro* reflekterer hvilken oppfatning medarbeideren har av sin egen kompetanse og dermed sine egne forutsetninger for å løse oppgaver og takle utfordringer innen forskjellige områder. *Mestringstro* er en form for selvrefererende holdning som i stor grad er med på å bestemme i hvilken grad en medarbeider i praksis er kompetent for sin stilling og andre aktuelle stillinger eller oppgaver. Med andre ord er *mestringstro* en holdning som utgjør en del av en medarbeiders kompetansepotensial samtidig som den reflekterer i hvilken grad medarbeideren selv opplever seg selv som kompetent. *Mestringstro* har stor betydning for faktisk *mestring*. Medarbeidere med høy *mestringstro* yter vanligvis vesentlig bedre enn medarbeidere med lav *mestringstro*, selv om de på andre måter er like kompetente ut fra kunnskaper, ferdigheter og evner. Forskjellen mellom ytelsen til medarbeidere med lav og høy *mestringstro* er *minst* for grupper med høyt kompetansenivå og *høyest* for grupper med lavt kompetansenivå. *Mestringstro* påvirker både i hvilken grad og hvor lenge en medarbeider vil forsøke å løse en oppgave, med andre ord hvor stor innsats en medarbeider er villig til å yte. En medarbeider med lav *mestringstro* vil vanligvis gi opp raskere hvis han eller hun møter motstand og akseptere et noe dårligere resultat enn en medarbeider med høy *mestringstro*. Dette betyr at den relative *mestringstro* (høy eller lav) kan bli selvforsterkende, både i isolert sett for hver enkelt medarbeider og sammenlignet med andre medarbeidere. Høy innsats gir ofte

uttelling over tid i form av høy ytelse, noe som forsterker mestringstroen. Lavere innsats og at man gir opp tidligere, gir derimot ofte dårligere resultater, noe som igjen ofte svekker mestringstroen.

Mestringstro påvirker ikke bare motivasjon, innsats og ytelse, men har også betydning for hvor sårbar man er for stress, angst, uro og depresjon. Medarbeidere med lav mestringstro vil ofte oppleve et høyere stressnivå på jobb, nettopp fordi de ikke tror at de kan håndtere utfordringer, vanskeligheter eller motstand så godt som de ønsker. Dersom stressnivået blir så høyt at det forstyrrer oppmerksomheten og krever for store krefter, kan funksjonsnivået bli redusert. Over tid kan dette virke selvforsterkende, slik at mestringstroen blir ytterligere svekket. Lav mestringstro kombinert med lav stresstoleranse kan også svekke selvbildet og selvfølelsen. Flere studier tyder derfor på at mestringstro og selvfølelse er blant de mest avgjørende faktorene for ytelse i arbeidslivet.

Ut fra den tette sammenhengen mellom mestringstro og innsats og ytelse, er det ikke overraskende at det også er en sterk sammenheng mellom mestringstro og bruk av kompetanse, som er faktor 4.

På faktor 8 – *Fleksibilitetsvilje* - har vi samme skår som i 2017 og høyere enn andre kommuner i Norge. Nordreisa kommune er i kontinuerlige omstillingsprosesser og kommer til å være det fremover også. I alle organisasjoner som stadig er utsatt for krav om endringer og forbedringer, og der ulike brukere kan ha ulike behov og ønsker, er det helt avgjørende at medarbeiderne har en *fleksibel* holdning til jobben de skal gjøre, det vil si at de er villige til å *tilpasse* seg stadig endrede krav og behov. Vilje til å være fleksibel er det motsatte av en «det er ikke min jobb»-holdning og er en sentral del av medarbeiderskapet.

Lederen er en viktig premissgiver for i hvilken grad medarbeiderne opplever fleksibilitet som ønsket og nødvendig, både direkte gjennom tydelig kommuniserte forventninger (jr. Faktor 6 - Rolleklarhet) og indirekte gjennom sin egen lederstil.

Andre faktorer som er viktige for viljen til å være fleksibel, er medarbeiderens mestringstro, det vil si at medarbeideren tror han eller hun vil lykkes med å jobbe på en annen måte enn vanlig. En medarbeiders vilje til å være fleksibel avhenger dessuten i stor grad av opplevde muligheter til å jobbe selvstendig (Faktor 3). Når oppgavene krever høy fleksibilitet, gir lav opplevd selvstendighet raskt redusert indre motivasjon og dårligere ytelse.

En fersk studie viser at medarbeidere som er fleksible, også lettere blir proaktive, det vil si aktive pådrivere til positive forandringer i organisasjonen. Viljen til å være fleksibel over tid avhenger imidlertid av høy jobbtilfredshet, og medarbeidere som er lite tilfredse mister raskt viljen til å være fleksible. Lav fleksibilitetsvilje kan derfor være et tegn på lav jobbtilfredshet, generelt sett. Medarbeideres mestringstro og prososiale motivasjon er spesielt viktig for viljen til å være fleksibel.

På Faktor 10 – *Prososial/Nytteorientert motivasjon* – har vi samme skår som i 2017, og samme som resten av kommunene i Norge.

Motivasjonen for å gjøre noe som er nyttig for andre, kalles prososial motivasjon i faglitteraturen. Mange studier viser at prososial motivasjon har mange positive effekter, og en stor oversiktsstudie med mer enn 3500 enheter fra mange ulike bransjer, viser at prososial motivasjon og atferd gir høyere lønnsomhet, produktivitet, effektivitet, kundetilfredshet, samt lavere kostnader og gjennomtrekk blant ansatte.

En annen viktig effekt av høy prososial motivasjon, er at den i stor grad beskytter mot negative, korrupperende effekter av å få makt. Personer med høy prososial motivasjon bruker i større grad makt på en ansvarsfull måte og til nytte for andre enn personer med lav prososial motivasjon. Sistnevnte gruppe har en mye større tendens til å misbruke makt til egen fordel. Prososial motivasjon er derfor også en viktig faktor å ta hensyn til ved rekruttering av ledere. Det er sammenheng med hvordan prososial motivasjon og hvordan det å hjelpe andre kan være en viktig måte å lykkes på selv, samt bidra til organisasjonens måloppnåelse. Men det er

åpenbart at det er store forskjeller mellom medarbeidere når det gjelder motivasjonen for å hjelpe andre. Man skiller ofte mellom tre typer medarbeidere og ledere; «giverne», «takere», og «matchere». Giverne gir uten å forvente noe i gjengjeld. De er motivert av å hjelpe andre og opplever en psykologisk tilfredsstillelse når de gjør det. De liker å gi og har høy prososial motivasjon. Det er mange givere blant dem som lykkes og gjør det godt i arbeidslivet. Men giverne kan også bli tappet og utnyttet og komme dårlig ut selv.

Det er tre faktorer som er avgjørende for om en giver lykkes selv eller ikke. For det første er de vellykkede giverne selektive. De gir noe til andre først og fremst når de ser at det er *nyttig* for andre og ikke basert på andres følelser eller egen skyldfølelse. De er med andre ord opptatt av å gi noe som monner og har betydning, og ikke av å stille opp på sviktende premisser. For det andre styrer de vellykkede giverne *tiden* sin godt, og de er ikke alltid tilgjengelige. De sørger for å få gjort jobben sin, men setter av tid og energi til også å være tilgjengelige for å hjelpe andre med det som er viktig for dem. Og sist, men ikke minst, er de vellykkede giverne også flinke til å be andre om *hjelp* når de trenger det selv.

De som er i den motsatte ytterenden av giverne, såkalte takere, vil bare ta og få, uten ønske om eller vilje til å gi noe igjen. Takerne er tvert imot ofte veldig bevisste på at de skal unngå å gi noe igjen. De føler i liten eller ingen grad takknemlighetsgjeld overfor andre eller skyldfølelse for de ikke gir noe tilbake, men er opptatt av hva de kan oppnå selv. Noen ekstreme takere nyter også det å utnytte andre. Det er derfor vanligvis vanskelig å forandre dem som helst bare vil ta, uten å vise dem at det også er deres egen interesse å gi noe til kollegene – og bidra til et mestringsklima (Faktor 9). Men gjennom den type innsikt kan man bevege takerne i retning av å bli matchere.

Såkalte matchere ligger midt imellom giverne og takerne. De gir og de tar, men de er instrumentelle i sin måte å gi på. De gir for å få noe tilbake, og de gir når de tror det er gode muligheter for å få noe igjen. Motivasjonen deres er derfor ikke ekte prososial. Og hvis belønningen for å gi noe forsvinner, vil de ikke lenger gi noe.

Prososial motivasjon – eller et mestringsklima – kan ikke beordres eller bestilles. Motivasjon er en holdning som må være ekte for å gi ønskede effekter. Et klima består av delte eller dominerende holdninger i arbeidsgruppen. For å påvirke holdninger som graden av prososial motivasjon er det ofte nyttig med kunnskap, det vil innsikt i betydningen og effektene av å bidra med noe nyttig for andre. Det er ofte effektivt med konkrete eksempler av nytteverdi samt tilbakemeldinger fra andre. I tillegg er det viktig at lederen selv er en rollemodell.

Medarbeidernes prososiale motivasjon ofte har stor betydning for deres indre motivasjon, se mer under faktor 1, og vilje til å være fleksible, se mer under faktor 8.

Både høy mestringsstro og et godt mestringsklima ser på sin side ut til å være viktig for en medarbeiders prososiale motivasjon.

Prososial motivasjon har stor betydning for indre motivasjon og viljen til å være fleksibel, og kan styrkes gjennom økt mestringsstro og et godt mestringsklima.

Faktorer vi skårer lavest på er *mestringsorientert ledelse, relevant kompetanseutvikling og mestringsklima*.

På Faktor 5 - *Mestringsorientert ledelse* - skårer vi høyere enn i 2017, og har samme skår som de andre kommunene i Norge.

Mange systematiske studier viser at ledelse med vekt på *støtte* til at medarbeiderne skal oppnå best mulig mestrings er mest effektivt for å oppnå høy indre motivasjon og en rekke andre typer positive resultater, som for eksempel høy lojalitet til organisasjonen, lav personalmessig turnover og høy måloppnåelse på organisasjonsnivå.

Likevel er det en stadig tilbakevendende debatt i medier og arbeidsliv, om hvilken type ledelse som egentlig er mest effektiv. Mange argumenterer med at det er for stor vekt på støtte, tillit og relasjoner og for liten vekt på krav, styring og kontroll. Men forskning viser at kontrollerende, autoritær ledelse ikke er veien å gå.

Kontrollerende, autoritær ledelse øker motstand, aggresjonsnivå og gjennomtrekk blant medarbeiderne og at ytelsen blir lavere, spesielt når oppgavene er komplekse og kompetansekrevede.

De negative effektene av autoritær ledelse har sammenheng med at det gjennom en slik lederstil ikke legges til rette for å tilfredsstille medarbeidernes grunnleggende behov for mestringstro, autonomi og tillitsbaserte relasjoner, som er kjerneelementene i moderne motivasjonsteori. Ledelse som derimot vektlegger støtte til mestring og utvikling er svært effektiv for å oppnå bedre motivasjon og ytelse, og det er denne formen for ledelse som noe misvisende ofte refereres til som støttende, uten å presisere hva støtten gjelder. Siden den mest effektive støtten dreier seg om å legge til rette for bedre mestring, er det mer hensiktsmessig å bruke begrepet *mestringsorientert ledelse*.

Mestringsorienterte ledere har mange typiske fellestrekk;

• **Medarbeideren opplever at lederen:**

- o gir nyttige råd og konkret støtte til å forbedre ytelse.
- o gir utfordringer som utvikler og styrker medarbeiderens kompetanse.
- o gir den støtten medarbeideren ønsker ut fra sine mål og ambisjoner.
- o gir nyttige tilbakemeldinger om medarbeiderens ytelse.
- o tar seg tid til å sette seg inn i medarbeiderens ønsker om videreutvikling.
- o holder medarbeideren informert om forskjellige karrieremuligheter.
- o støtter medarbeideren hvis han/hun ønsker kompetanseutvikling med tanke på videre karriere.
- o sørger for at medarbeideren får æren hvis han/hun bidrar med noe spesielt bra.
- o er opptatt av om medarbeideren når sine utviklingsmål eller ikke.
- o gir medarbeideren mulighet til å delta i prosjekter o.l. som øker medarbeiderens synlighet der han/hun jobber.

Kjennetegnene over viser at det er mange måter å være mestringsorientert på. Mestringsorientert ledelse er ikke en standardisert type atferd, men et atferdsmønster. Når man har sett nærmere på ledere som skårer godt på måleindikatorerne for mestringsorientert ledelse, finner vi mange ulike stiler og personligheter, men også en del viktige fellestrekk.

Mestringsorienterte ledere er gode til å gi både retning, mening og individuell oppmerksomhet. Med *retning* mener vi godt kommuniserte mål samt hensiktsmessig struktur og organisering av aktiviteter for å nå definerte mål.

Med *mening* mener vi derimot det å gi mål og virkemidler innhold, slik at de virker motiverende og meningsfylte. Mestringsorienterte ledere er ofte gode til å inspirere, engasjere og skape felles innsats. De har et bevisst forhold til språket de bruker, og velger positive og motiverende ord og uttrykk.

Med *individuell oppmerksomhet* menes det å vise interesse overfor hver enkelt medarbeider og tilby hjelp og støtte der det er nødvendig.

Mestringsorientert ledelse øker mulighetene for å bygge og beholde høy oppgavemotivasjon (Faktor 1), høy mestringstro (Faktor 2) og god bruk av medarbeidernes kompetanse (Faktor 4). Effekten av mestringsorientert ledelse forsterkes hvis den kombineres med god rolleklarhet (Faktor 6), høy, opplevd autonomi (Faktor 2) og relevant kompetanseutvikling (Faktor 7)

En viktig del av mestringsorientert ledelse er dessuten å legge best mulig til rette for et mestringsklima, det vil si et mestringsorientert motivasjonsklima blant medarbeidere i samme arbeidsgruppe, faktor 9.

Mestringsorientert ledelse har stor betydning for opplevd bruk av egen kompetanse, faktor 4. Mestringsledelse virker gjennom flere av de andre faktorene, ikke minst indre motivasjon og opplevd autonomi, som også har stor betydning for bruk av kompetanse. (Se mer under Faktor 4).

Mestringsledelse er svært viktig for å øke indre motivasjon og gi medarbeidere gode muligheter til å bruke sin kompetanse.

På faktor 7 – *Relevant kompetanseutvikling* – skårer vi høyere enn i 2017, og lavere enn de andre kommunen i Norge.

Kompetanseutvikling har lenge vært det store mantraet, ikke bare innen personalledelse og såkalt HR, men innen ledelse på alle nivå. Det finnes knapt en årsmelding eller et strategidokument der det ikke slås fast at medarbeiderne er organisasjonens viktigste ressurs, og at det satses stort på kompetanseutvikling. Det lages kompetanseplaner og kompetansestrategier. Medarbeidere skal løftes og utvikles. De skal kurses, veiledes, coaches, etterutdannes og jobbroteres.

For at kompetanseutvikling skal ha tilsiktet effekt, bør den være direkte relevant for de oppgavene som skal løses – nå eller i fremtiden. Kompetanseutviklingen som skjer i regi av arbeidsgiver er investeringer i medarbeidernes potensial til å mestre nåværende og fremtidige oppgaver, og til å lære og utvikle seg – basert på kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger. Løpende forskning i flere norske kommuner viser at det ikke er noen klar sammenheng mellom omfanget på kompetanseutviklingen i en organisasjon og kvaliteten på de tjenestene som leveres. Dette tyder på at mye av kompetanseutviklingen ikke er relevant for de tjenestene som skal leveres. I mange sammenhenger gjennomføres også kompetanseutvikling som ikke virker som ønsket.

De negative effektene av lav bruk av kompetanse demonstrer betydningen av å sikre at medarbeiderne får muligheter til å bruke den kompetansen de utvikler i regi av arbeidsgiver. Da må kompetanseutviklingen være relevant for oppgavene de har.

Mange medarbeidere opplever dessuten at organisasjonen de jobber i satser mye på kompetanseutvikling generelt sett, men at tilbudet de selv får ikke er godt nok for å dekke de behovene de har i sin rolle. Derfor gir målinger av den generelle satsingen på kompetanseutvikling i en organisasjon ofte et dårlig mål på hvordan enkeltmedarbeidere opplever sine muligheter til relevant kompetanseutvikling.

Mange medarbeidere opplevde tilbudet som lite eller dårlig, til tross for at lederne i organisasjonen insisterte på at det var omfangsrikt. Det er medarbeiderens opplevde muligheter til kompetanseutvikling som er relevant for egen jobb og egne oppgaver som fanges opp fremfor omfang eller generell satsing.

På faktor 9 – *Mestringsklima* - har vi samme skår som i 2017, og lavere enn de andre kommunen i Norge.

Motivasjonsklimaet i en arbeidsgruppe gjenspeiler hva det legges vekt på for å motivere medarbeiderne. I et motivasjonsklima med vekt på best mulig *mestring*, blir medarbeiderne oppmuntret til å utvikle og dele kompetanse og samarbeide for å oppnå gode resultater, både individuelt og i fellesskap. I et såkalt prestasjonsorientert klima er det derimot fokus på å rivalisere om å bli best i konkurranse med sine kolleger. Da øker også risikoen for at medarbeidere skjuler kompetanse for å oppnå fordeler for egen del.

Et godt mestringsklima danner et bedre grunnlag for læring og læringsmotivasjon, indre oppgavemotivasjon, innsats og utholdenhet over tid enn et såkalt prestasjonsorientert klima. Et prestasjonsklima leder til mindre fokus på selve oppgavene som skal løses og mer fokus på hvordan andre presterer. På mange arbeidsplasser finnes mange trusler mot et gunstig og motiverende mestringsklima. For eksempel brukes ofte konkurranser av typen «ukens beste medarbeider» og variabel, prestasjonsbasert lønn.

Det er ikke tvil om at både konkurranser og belønning for gode ytelser fungerer godt, spesielt på kort sikt og for repetitive og kjedsommelige oppgaver. Og noen ganger er god nok belønning helt nødvendig for å få noen til å utføre ubehagelige, belastende eller kjedelige oppgaver.

Når det gjelder kompetansekrevende oppgaver eller andre oppgaver som kan være meningsfylte i seg selv, underminerer likevel slike motivasjonssystemer lett den genuine interessen for og

gleden av oppgavene, selv om prestasjonene i seg selv kan øke på kort sikt. Økonomiske incentiver kan til og med ha negativ effekt på innsats og ytelse, særlig når belønningene er små. Det er stadig en debatt rundt belønning i arbeidslivet, ikke minst fordi mange belønningssystemer fungerer veldig godt for å skape høyere ytelse og er en lite krevende måte å lede på. Mange medarbeidere som blir motivert av å få betalt for (variable) individuelle prestasjoner i konkurranse med andre, søker seg også til organisasjoner som bruker slike systemer.

Vurdering

Noen faktorer regnes som primære innsatsfaktorer.

Dette er faktor 5: *Mestringsorientert ledelse* og faktor 9: *Mestringsklima*.

Å jobbe med disse har stor effekt på mange av de andre faktorene.

Det skal derfor fremover fortsatt jobbes med dette på overordnet nivå i Nordreisa kommune.

Nordreisa kommune skal ha ledere som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger. En mestringsorientert leder gir autonomi og tillit, individuell oppmerksomhet, konkrete og nyttige tilbakemeldinger, viser retning, definerer roller, bruker krav, setter mål, er tydelig i forventningene, er støttende, viser tillit, gir anerkjennelse, viser retning, definerer roller, bruker et inspirerende og positivt språk, støtter til å forbedre ytelsen, motiverer og inspirerer til å nå målene.

Nordreisa kommune skal ha et mestringsklima der medarbeidere motiveres av å lære. Ansatte skal like å lære nye ting, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best. I et godt mestringsklima deler man kunnskap og informasjon med hverandre. Man er opptatt av å gjøre hverandre gode fremfor å konkurrere, skjule kunnskap og informasjon man har, for å oppnå egen fordel. Der det er et dårlig mestringsklima opplever ansatte mistillit, dårlig samarbeid, dårlig kvalitet og ytelse i arbeidet. Nordreisa kommunes oppgaver og tjenester er komplekse og krever kompetanse, derfor er det meget viktig med et godt mestringsklima for å lykkes med gode tjenester til alle kommunens innbyggere.

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

Fokuset fremover skal fortsatt være våre 6 Helse-Miljø og Sikkerhetsmål:

- 1.Vi skal ha et arbeidsfelleskap 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 Nordreisa kommune's 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

Dokumenter som støtter målene våre er Personalpolitiske retningslinjer, Lederavtalen, Etsiske 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 personalthåndbok, KS Hovedtariffavtalen, Lønnspolitisk plan, Regional rekrutterings-og kompetanseplan; Helse og omsorg.

Nordreisa kommune skal ta i bruk KS-læring i løpet av 2020.

(jmf. tilbakemeldinger fra ansatte på Medarbeiderundersøkelsen, faktor 7)

Det å ha kvalifisert arbeidskraft, kompetente medarbeider, drive utvikling og nytenkning, omstille seg, ha økonomi til å drifte tjenester og drive kompetanseheving samtidig som man skal sende ansatte på kurs og opplæring, er en stor utfordring for alle kommuner i Norge.

Derfor har kommunenes organisasjon; KS, utviklet en e-læringsportal hvor man kan gjennomføre kurs og undervisningsopplegg. Alt i portalen er fritt tilgjengelig for de kommunene som benytter KS-læring.

I KS-læring kan sektorene/virksomhetene/avdelingene selv produsere kurs, og undervisningsopplegg og dele dette med de andre i organisasjonen eller kommunene i landet.

Dette betyr at flere ansatte kan delta på kurs. Alle i en avdeling kan få opplæring i ulike temaer, og man kan drive felles faglig utvikling og kompetanseheving uten å måtte reise bort.

Eksempler på kurs som Nordreisa kommune kan gjøre tilgjengelig digitalt i KS-læring:

- Info til nyansatte/ *Nyansattedagen*
- Opplæring i HMS for ansatte og verneombud
- rutiner for søppelhåndtering/ miljø
- Håndhygiene
- Taushetsplikt og hva det innebærer
- Habilitet
- Etske retningslinjer
- Lederopplæring
- Forvaltningsloven/ saksbehandling
- Naturforvaltningsloven
- Klart språk
- Oppfølging av sykemeldte/ IA
- Info om KF avvikssystem/ KF Kvalitetssystem



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
8/20	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	11.03.2020
93/20	Nordreisa administrasjonsutvalg	28.05.2020

Avviksstatistikk 2019 fra KF-avvikssystem

Henvising til lovverk:

Internkontrollforskriften; Forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheter.

Vedlegg

- 1 Overordnet Avviksstatistikk 2019
- 2 Avviksstatistikk Helse og omsorg 2019
- 3 Avviksstatistikk Oppvekst og kultur 2019
- 4 Avviksstatistikk Service-it og personal -Økonomi 2019
- 5 Avviksstatistikk Drift og utvikling 2019

Rådmannens innstilling

Avviksstatistikk 2019 fra KF-avvikssystem tas til orientering.

Saksopplysninger

I 2015 tok Nordreisa kommune i bruk et elektronisk verktøy for kvalitetsstyring og internkontroll fra Kommuneforlaget.

Verktøyet heter KF Kvalitetsstyring og inneholder også et avvikssystem.

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

Alle ledere har tilgang til sin rapport og statistikkfunksjon i KF Avvikssystem. Det gir et godt grunnlag for analyse og status og iverksettelse av tiltak. Det digitale avvikssystemet gir bedre oversikt og kontroll over avvik som ansatte melder inn og vil også sikre at alle avvik blir dokumentert og fulgt opp.

I 2019 ble det meldt inn 422 avvik gjennom KF Avvikssystemet.

Gjennomsnittlig behandlingstid var 20 dager, 20 timer og 31 minutter.

Gradert etter alvorlighetsgrad på avvik som ansatte har meldt inn er:

52 *lite alvorlig*, 190 *alvorlig* og 168 *meget alvorlig*.

6 avvik fikk økt alvorlighetsgrad og 118 fikk senket alvorlighetsgrad av leder.

Beskrivelsene av alvorlighetsgrad er:

Lite alvorlig - akseptabel risiko for hendelse, ikke nødvendig å iverksette tiltak, vurder forbedringstiltak.

Alvorlig - normal akseptabel risiko for hendelse hvis tiltak iverksettes.

Meget alvorlig - ikke akseptable risiko for hendelse, tiltak må iverksettes umiddelbart. Stans av aktivitet må vurderes.

Det jobbes kontinuerlig med etablering av KF Avvikssystem i hele organisasjonen.

Implementeringsarbeidet inngår i den *Overordnede handlingsplanen for HMS*.

Det har i 2019 vært jevnlig opplæring i bruk av KF avvikssystem med ledere og ansatte.

På *Utvidet ledermøte* i april og juni var KF Avvikssystem et av temaene som ble gjennomgått med alle lederne i kommunen.

Verneombudene fikk opplæring i mai og september.

Inveni Bedriftshelsetjeneste hadde kurs med ledere, tillitsvalgte og verneombudene i juni.

Tema var Avvik og Risikovurderinger.

Systemansvarlig for KF Kvalitetsstyring/Avvikssystem har vært ute på personalmøter hos Kultur, Fysikalsk avdeling, Guleng boliger, Høgegga boliger, Barnevernet, Helsestasjonen, Hjemmetjenesten, Rus- og psykisk helsetjeneste, Stab for drift og utvikling, Servicetorget, Leirbukt barnehage, Styrene i barnehagene, Sørkjosen barnehage, Sektor oppvekst og kultur.

Det har også vært gitt individuell opplæring fra Systemansvarlig til lederne i følgende virksomheter: Sonjatun sykehjem, Renhold, Guleng- og Høgegga boliger, Barnevernet, Bofelleskapet for EMF, Helsestasjonen, PPT, Høgegga barnehage, Moan skole, Rus- og psykisk helsetjeneste, Storslett- og Sonjatun barnehage, DMS, Sektor helse og omsorg, Storslett skole og Servicetorget.

Lederne har gitt tilbakemelding på at noen avvik som meldes inn, ikke er avvik, men testavvik eller beskjeder fra ansatte til arbeidsgiver. Vi fikk derfor i februar en kategori som lederne kan redigere avvik over til: *ikke avvik*.

Det er satt 13 avvik over til *ikke avvik*.

Når ansatte har meldt inn avvik, har de selv kunnet skrevet inn sitt arbeidsted. Dette har resultert i at samme arbeidsted er skrevet inn på mange ulike måter. Dette ble endret på i juni. Nå må ansatte velge fra en nedtrekksmeny hvor de jobber. Dette forenkler statistikkfunksjonen for lederne.

I løpet av våren 2020 skal avvikssystemet opp i *sky*, og ikke i serveren i kommunen.

Når avvik kommer opp i *sky*, vil det være Systemansvarlig som holder oversikten over hvem som skal behandle avvik, og ikke AD/IT-avdelinga. Hittil har avvik gått til den ansattes leder utfra info hentet fra AD/IT-systemet.

I den nye versjonen velger man i organisasjonskartet hvor man skal melde avvik.

Annet som kategori vil også bli borte. Dette fordi ansatte ofte setter avvik på *annet*, selv om riktig kategori står oppført.

Kommuneforlaget jobber nå med å sette strukturen, slik at riktig organisasjonskart blir lagt inn i KF Avvikssystem.

Vurdering

Det jobbes kontinuerlig med etablering av KF Avvikssystem i hele organisasjonen.

Implementeringsarbeidet inngår i den *Overordnede handlingsplanen for HMS*, og skal fortsatt gjøre det.

Overordnet statistikkrapport for periode 01.01.2019 til 31.12.2019

Lukket i dag 387

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 20d:2h:55m

Avvik gruppert på status

Alle	422
Innmeldt	410
Lukket	399
Forfalt	100

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad

Meget alvorlig	168
Alvorlig	190
Lite alvorlig	52

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad

Økt alvorlighetsgrad	6
Senket alvorlighetsgrad	118

Behandlingstid for avvik lukket i perioden

Gjennomsnittlig behandlingstid 20d:20h:31m

Avvik gruppert på område

Barnehage	16
Barnevern/sosiale tjenester	2
Brann og redning	6
Eiendom	3
Hjemmetjeneste	77
HMS	61
IKKE AVVIK	12
Informasjonssikkerhet	18
Kultur	1
Plan og bygg	2
Skole	11
Sykehjem	200
Vann og avløp	4

Avvik gruppert på område og avvikstype

IKKE AVVIK - IKKE AVVIK (test avvik)	13
Barnehage - Annet	5
Barnehage - Barn på avveie/rømming	1
Barnehage - Mangelfull sikring av fysisk miljø	7

Barnehage - Personalmangel	1
Barnehage - Personskader	2
Barnevern/sosiale tjenester - Annet	1
Barnevern/sosiale tjenester - Mangel på individuell plan	1
Brann og redning - Annet 3	
Brann og redning - Mangelfull opplæring ansatte	1
Brann og redning - Manglende/feil på teknisk utstyr	2
Eiendom - Annet	2
Eiendom - Mangel på vedlikehold/bygning i dårlig stand	1
Hjemmetjeneste - Annet	21
Hjemmetjeneste - Forsinkede besøk praktisk bistand/hjemmetjeneste	1
Hjemmetjeneste - Mangelfull opplæring ansatte	1
Hjemmetjeneste - Medisinering/medikamenthåndtering	19
Hjemmetjeneste - Teknisk utstyr fungerer ikke/mangel på utstyr	33
Hjemmetjeneste - Voldstiltfeller fra beboere ovenfor ansatte	2
HMS - Annet	11
HMS - Brann/eksplosjon	1
HMS - Inneklima	19
HMS - Interne krav og rutiner som ikke blir fulgt	12
HMS - Klemskade, vridning, overbelastning	2
HMS - Manglende personlig verneutstyr	5
HMS - Manglende sikkerhet ved maskiner	1
HMS - Personfall/personskade	5
HMS - Støy	1
HMS - Trusler/vold på arbeidsplassen	4
Informasjonssikkerhet - Annet	1
Informasjonssikkerhet - Informasjon er ikke korrekt	2
Informasjonssikkerhet - Menneskelig svikt/røping av informasjon	1
Informasjonssikkerhet - Nedetid på fagsystemer	13
Informasjonssikkerhet - Personopplysninger på avveie	1
Kultur - Annet	1
Plan og bygg - Annet	2
Skole - Annet	2
Skole - Klasser/basisgrupper/grupper er større enn pedagogisk forsvarlig	1
Skole - Mangel på/teknisk utstyr fungerer ikke	3
Skole - Mangelfull sikring av fysisk miljø	1
Skole - Personalmangel	4
Sykehjem - Annet	74
Sykehjem - Avvik fra behandlingsprosedyre	13
Sykehjem - Mangelfull opplæring ansatte	10
Sykehjem - Medisinering/medikamenthåndtering	20
Sykehjem - Personalmangel	49
Sykehjem - Teknisk utstyr fungerer ikke/mangel på utstyr	28
Sykehjem - Trykksår	1
Sykehjem - Uhell med alvorlig skade	1
Sykehjem - Voldstiltfeller fra pasienter ovenfor ansatte/andre pasienter	4
Vann og avløp - Annet	3
Vann og avløp - Ødelagt teknisk utstyr	1

Avvik gruppert på tjenestested

Sektor for helse og omsorg:

Sonjatun bo-og kultur	56
Sonjatun omsorgssenter	7
Sonjatun sykehjem	129
Sonjatun sykestue	42
Fosseng bofelleskap	25
Utetjenesten Rus -og psykisk helse	5
Fysikalsk avdeling	2
Hjemmetjenesten	18
Helse-og omsorg administrasjon	5
Guleng 3	12
Høgegga boliger	22

Sektor oppvekst og kultur:

Barnevern	2
Bofelleskapet enslige mindreårige	4
Nordreisa voksenopplæring	1
PPT	3
Kultur	1
Biblioteket	1
Helsestasjon	15
Høgegga barnehage	5
Oksfjord barnehage	3
Storslett barnehage	7
Sørkjosen Barnehage	1
Storslett skole	22
Rotsundelv skole	1

Sektor for drift og utvikling:

Anleggsdrift	10
Renhold	1

Service-og Personaltjenester: 9



Sektor for helse og omsorg:

Gjelder for periode 01.01.2019 - 31.12.2019

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag

Åpnet i dag 6

Lukket i dag 317

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 22d:1h:30m

Avvik gruppert på status

Alle 332

Innmeldt 323

Lukket 326

Forfalt 73

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad

Meget alvorlig 130

Alvorlig 154

Lite alvorlig 39

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad

Økt alvorlighetsgrad 6

Senket alvorlighetsgrad 98

Behandlingstid for avvik lukket i perioden

Gjennomsnittlig behandlingstid 22d:12h:21m

Avvik gruppert på område

Brann og redning 2

Eiendom 1

Hjemmetjeneste 77

HMS 28

IKKE AVVIK 3

Informasjonssikkerhet 13

Plan og bygg 1

Sykehjem 200

Avvik gruppert på område og avvikstype

Brann og redning - Annet 2

Eiendom - Mangel på vedlikehold/bygning i dårlig stand 1

Hjemmetjeneste - Annet 21

Hjemmetjeneste - Forsinkede besøk praktisk bistand/hjemmetjeneste 1

Hjemmetjeneste - Mangelfull opplæring ansatte 1

Hjemmetjeneste - Medisinering/medikamenthåndtering 19

Hjemmetjeneste - Teknisk utstyr fungerer ikke/mangel på utstyr 33

Hjemmetjeneste - Voldstilfeller fra beboere ovenfor ansatte 2

HMS - Annet 3
HMS - Inneklima 5
HMS - Interne krav og rutiner som ikke blir fulgt 4
HMS - Klemskade, vridning, overbelastning 2
HMS - Manglende personlig verneutstyr 5
HMS - Manglende sikkerhet ved maskiner 1
HMS - Personfall/personskade 5
HMS - Støy 1
HMS - Trusler/vold på arbeidsplassen 2
IKKE AVVIK - IKKE AVVIK 3
Informasjonssikkerhet - Annet 1
Informasjonssikkerhet - Informasjon er ikke korrekt 2
Informasjonssikkerhet - Menneskelig svikt/røping av informasjon 1
Informasjonssikkerhet - Nedetid på fagsystemer 9
Plan og bygg - Annet 1
Sykehjem - Annet 74
Sykehjem - Avvik fra behandlingsprosedyre 13
Sykehjem - Mangelfull opplæring ansatte 10
Sykehjem - Medisinering/medikamenthåndtering 20
Sykehjem - Personalmangel 49
Sykehjem - Teknisk utstyr fungerer ikke/mangel på utstyr 28
Sykehjem - Trykksår 1
Sykehjem - Uhell med alvorlig skade 1
Sykehjem - Voldstilfeller fra pasienter ovenfor ansatte/andre pasienter 4

Avvik gruppert på tjenestested

bo og kultur 2
BO OG KULTUR 42
Bo og kultursenteret 8
bo og kultursentrer 1
bo og kultursentret 1
DMS Nord-Troms 1
Fosseng bofelleskap 23
Fosseng/rus og psykiatri 2
Fysikalsk avdeling 2
Guleng 3 12
Helse-og omsorg administrasjon 5
Hjemmetjenesten 18
Høgegga boliger 22
rus og psykisk helse 3
rus-og psykisk helse 2
Sonjatun 1
Sonjatun Bo og kultur 1
Sonjatun Bo og kultursenter 1
Sonjatun omsorgsenter 4
Sonjatun Omsorgssenter 3
Sonjatun sykehjem 126
Sonjatun sykestue 12
Sykehjemmet 2
Sykestua 28
Sykestua Sonjatun 1

Sektor for oppvekst og kultur:

Gjelder for periode 01.01.2019 - 31.12.2019

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag

Åpnet i dag 17

Lukket i dag 49

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 11d:12h:7m

Avvik gruppert på status

Alle 69

Innmeldt 66

Lukket 52

Forfalt 26

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad

Alvorlig 30

Meget alvorlig 32

Lite alvorlig 4

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad

Økt alvorlighetsgrad 0

Senket alvorlighetsgrad 13

Behandlingstid for avvik lukket i perioden

Gjennomsnittlig behandlingstid 14d:11h:1m

Avvik gruppert på område

Barnehage	16
Barnevern/sosiale tjenester	2
Eiendom	1
HMS	29
IKKE AVVIK	1
Informasjonssikkerhet	4
Kultur	1
Plan og bygg	1
Skole	11

Avvik gruppert på område og avvikstype

Barnehage - Annet	5
Barnehage - Barn på avveie/rømming	1
Barnehage - Mangelfull sikring av fysisk miljø	7
Barnehage - Personalmangel	1
Barnehage - Personskader	2
Barnevern/sosiale tjenester - Annet	1
Barnevern/sosiale tjenester - Mangel på individuell plan	1
Eiendom - Annet	1

HMS - Annet	5
HMS - Brann/eksplosjon	1
HMS - Inneklima	14
HMS - Interne krav og rutiner som ikke blir fulgt	7
HMS - Trusler/vold på arbeidsplassen	2
IKKE AVVIK - IKKE AVVIK	1
Informasjonssikkerhet - Nedetid på fagsystemer	4
Kultur - Annet	1
Plan og bygg - Annet	1
Skole - Annet	2
Skole - Klasser/basisgrupper/grupper er større enn pedagogisk forsvarlig	1
Skole - Mangel på/teknisk utstyr fungerer ikke	3
Skole - Mangelfull sikring av fysisk miljø	1
Skole - Personalmangel	4
Avvik gruppert på tjenestested	
Barnevern	2
Bofellesskapet EMF	2
Bofellesskapet for EM	1
Bokollektivet for EM	1

Helsestasjon	15
Høgegga barnehage	5
Kultur	1
Nordreisa bibliotek	1
Nordreisa voksenopplæring	1
Oksfjord barnehage	3
PPT	3
Rotsundelv skole	1
Storslett barnehage	7
Storslett skole	22
Sørkjosen Barnehage	1

Service-it-personal og økonomitjenester :

Gjelder for periode 01.01.2019 - 31.12.2019

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag

Åpnet i dag 0

Lukket i dag 9

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 10d:16h:21m

Avvik gruppert på status

Alle 9

Innmeldt 9

Lukket 9

Forfalt 0

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad

Alvorlig 2

Lite alvorlig 6

Meget alvorlig 1

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad

Økt alvorlighetsgrad 0

Senket alvorlighetsgrad 1

Behandlingstid for avvik lukket i perioden

Gjennomsnittlig behandlingstid 10d:16h:21m

Avvik gruppert på område

Eiendom 1

HMS	2
IKKE AVVIK	5
Informasjonssikkerhet	1
Avvik gruppert på område og avvikstype	
Eiendom - Annet	1
HMS - Annet	2
IKKE AVVIK - IKKE AVVIK	5
Informasjonssikkerhet - Personopplysninger på avveie	1
Avvik gruppert på tjenestested	
Service-og Personaltjenester	9

Sektor for drift og utvikling

Gjelder for periode 01.01.2019 - 31.12.2019

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag

Åpnet i dag

0

Lukket i dag

11

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 9d:15h:29m

Avvik gruppert på status

Alle

11

Innmeldt

11

Lukket

11

Forfalt

0

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad

Lite alvorlig

2

Meget alvorlig

5

Alvorlig

4

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad

Økt alvorlighetsgrad

0

Senket alvorlighetsgrad

6

Behandlingstid for avvik lukket i perioden

Gjennomsnittlig behandlingstid 9d:15h:29m

Avvik gruppert på område

Brann og redning	4
HMS	2
IKKE AVVIK	2
Vann og avløp	4

Avvik gruppert på område og avvikstype

Brann og redning - Annet	1
Brann og redning - Mangelfull opplæring ansatte	1
Brann og redning - Manglende/feil på teknisk utstyr	2
HMS - Annet	1
HMS - Interne krav og rutiner som ikke blir fulgt	1
IKKE AVVIK - IKKE AVVIK	2
Vann og avløp - Annet	3
Vann og avløp - Ødelagt teknisk utstyr	1

Avvik gruppert på tjenestested

Anleggsdrift	10
Renhold	1



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
5/20	Nordreisa administrasjonsutvalg	28.05.2020
	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	

Sykefravær 1. kvartal 2020

Henvising til lovverk:

Kommunedirektørens innstilling

Sykefravær pr 1 kvartal for 2020 tas til orientering

Saksopplysninger

Egen- og legemeldt sykefravær for 1. kvartal 2020 legges frem. Fraværsprosenten for 1. kvartal for hele kommunen ble 10,19%. Sammenlignet 1 kv 2019 har fraværet økt med 0,66% poeng, som tilsvarer en øking på 269 syke dagsverk i forhold til 1 kv 2019.

	1 kv	Hele året
2020	10,19	
2019	9,53	7,11
2018	10,07	8,36
2017	9,77	8,48
2016	9,24	7,94
2015	13,02	9,62
2014	10,56	10,71
2013	10,58	9,71
2012	10,86	10,94

	1 kv 2018	1 kv 2019	1 kv 2020
Avtalte dagsverk	30 379	30 408	31 074
Syke dagsverk	3 059	2 897	3 166
Korttidsfravær	859*	977*	1 175*
Langtidsfravær	2 200	1 919	1 991

*Egenmeldt og legemeldt korttidsfravær

Sektor:	1 kv 2019	1 kv 2020	Årsverk borte pr virkedag 1 kv 2019	Årsverk borte pr virkedag 1 kv 2020
Administrasjon	5,79	7,81	1,1	1,4
Oppvekst og kultur	8,22	9,23	14,8	16,5
Helse og omsorg	11,35	11,09	23,6	24,7
Drift og utvikling	8,36	10,46	4,8	6,0

regner 65 arbeidsdager (21,67 x 3 mndr) i kvartalet for en 100% stilling.

Total sett er det 48,6 personer borte hver virkedag 1 kvartal 2020. Til sammenligning var det 44,3 personer borte hver virkedag 1 kvartal 2019.

Beregning av brutto personalkostnad - legemeldt sykefravær:

Kostnad [kr]	Pr dagsverk	Pr årsverk	Alle årsverk (sykmeldt)	Brutto lønn (alle ansatte)
Lønnskostnad	2 094	488 000	5 131 330	65 082 026
Pensjon (18,0%)	377	87 840	923 639	11 714 765
Brutto personalkostnad	2 471	575 840	6 054 970	76 796 790

Dette gir samtlende kostnader ved sykefravær 1 kvartal 2019:

[i kr]	1 kv	Pr mnd	Pr virkedag
Legemeldt sykefravær - netto for arbeidsgiver	1 984	661 657	30 533
Korttidsfravær/ egenmeldt	1 766 326	588 775	27 170
Sum alt sykefravær	3 751 296	1 250 432	57 703

Vurdering

Sykefraværet i Nordreisa kommune for 1. kvartal 2020, sammenlignet 1. kvartal 2019 har gått i negativ retning. Koronasituasjonen oppsto i starten av mars, et økt fravær var forventet.

Antall avtalte dagsverk er økt med 666 i forhold til 1 kv 2019. Kostanden er betydelig, kr 3,7 mill kr. Fraværet medførte at 48 fast ansatte var borte hver virkedag, en negativ utvikling sammenlignet 1 kv 2019 med 4,3 personer hver virkedag. Av denne økningen er 3 av disse egenmeldinger. Egenmeldinger er også hovedårsaken til at den økonomiske kostnaden øker, der er ikke refusjon fra folketrygden for disse. Det egenmeldte fraværet var 11 fast ansatte borte hver virkedag 1 kv 2020 mot 8 i 2019. Den økonomiske kostnaden øker dermed betydelig, fra ca 20.000,- pr virkedag til 27.000,- for egenmeldt fravær. Det legemeldte sykefraværet har en liten økning, dvs 36,5 vs 37,7 stillinger. I hht koronasituasjonen har myndighetene gjennom media, oppfordret folk om å holde seg borte fra jobb ved symptomer ifht luftveier. Det samme har også kommunens kriseledelse med kommuneoverlege oppfordret innbyggere og ansatte til. Med en økning i egenmeldinger kan dette delvis forklares jfr koronasituasjon og smittevernforebyggende anbefalinger.

Administrasjon har hatt en økning i fravær i forhold til 1 kv 2019, men ligger under måltall på 8%. Det er fravær både på økonomiavdelingen og på servicetorg.

Sektor for Oppvekst og kultur har hatt en nedadgående trend helt fra 2018 og hele 2019, men har i 1 kvartal 2020 økt sitt fravær og ligger over måltall. Der er 16,5 ansatte borte hver virkedag, mot 14,8 i 2019. Det er barnevernstjenesten som har størst prosentvist fravær i sektoren, men også barnehagene og Storslett skole samt bibliotek ligger høgt. Barnevernet har et fravær på 27,7% som er en økning i forhold til 1kv 2019. Det er 2,4 ansatte borte fra tjenesten hver virkedag i perioden januar – mars 2020.

Sektor for helse- og omsorg viser en økning i sykefraværet. Sektoren har 24.7 ansatte borte fra arbeid i perioden januar – mars 2020 en økning på 1,1 ansatt per virkedag. Det er Høgegga omsorgsboliger som ligger høgst med 20,5% fravær, dvs 2,8 ansatte borte hver dag. Høgegga boliger har 14,7 årsverk. Alle tre sykehjem ligger over måltall, med Sonjatun bo- og kultursenter med 17,11% fravær, dvs 3,3 personer borte hver dag. Rus- og psykisk helsetjenester ligger også høgt og det gjør også tjenester på DMS Nord-Troms.

Sektor for Drift og utvikling øker også sitt fravær og er over måltall. Der er 6 ansatte borte hver virkedag mot 4,8 personer 1kv 2019. Det er virksomhet renhold og administrasjon i sektoren som har fravær over måltall. Renhold ligger nå på 19,9%, som betyr 4,3 personer borte hver virkedag.

Alle sektorer ligger over måltall 1kv 2020 bortsett fra sektor 1 administrasjon. Flere av virksomhetene som ligger høgt kan ikke årsaksforklares jfr koronasituasjon. Kan nevnes barnevernstjenesten, Sonjatun bo- og kultursenter og flere små virksomheter som har høgt fravær over mange år.

I løpet av 2019 er det blitt rekruttert inn 13 nye ledere, der er 7 nye ledere innenfor helse- og omsorg. Nyrekruttering vil ha noe å si på internkontroll, arbeidsmiljø, oppfølging av sykemeldte osv. Det er forventet at ledere jobber kontinuerlig med arbeidsmiljø og sykefraværet, og holder kontinuerlig fokus på at flest mulig fast ansatte kommer på jobb. Tillitsvalgte og verneombud er en viktig samarbeidspartner og skal involveres.

Sykefraværet for hele 2019 gav svært gledeligere resultater med et totalfravær på 7,11 %, det beste resultatet som kommunen har registrert. Det kan forventes at fraværet blir høgere i 2020 enn i 2019 ettersom koronasituasjon vil vedvare hele året og inn i 2021.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
6/20	Nordreisa administrasjonsutvalg	28.05.2020

Årsmelding

Henvising til lovverk:

Kommunedirektørens innstilling

Årsmelding 2019 for administrasjonsutvalget vedtas

Saksopplysninger

I henhold til kommuneplanen skal Nordreisa kommune

- ha en tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til et godt arbeidsmiljø, effektiv tjenesteyting og rekruttering av riktig type fagfolk og kompetanse
- organiseres og drives ut fra en helhetstenkning og løsninger som gir pluss-effekter for kommunen som helhet
- ha en effektiv, utviklingsorientert og tilpasningsdyktig organisasjon
- se på de ansatte som sin viktigste ressurs for å nå kommunens mål. Nordreisa kommune vil derfor gjennom aktive personalpolitiske tiltak sørge for å ta vare på og utvikle denne på en god måte.
- ha et omdømme som gjør oss attraktive og bidrar til arbeidet med rekruttering til kommunens samlede organisasjon
- heve kompetansen i hele kommuneorganisasjonen gjennom målrettet etter- og videreutdanning
- arbeide for at alle som ufrivillig har deltidsstilling skal få mulighet for full stilling

Ansvarsområde

I reglementet for administrasjonsutvalget heter det om utvalgets ansvarsområde:

- Administrasjonsutvalget er opprettet etter Kommunelovens § 25 og Hovedavtalen, del B, § 4.
- Administrasjonsutvalget skal aktivt bidra til en helhetlig personalpolitikk og treffe vedtak innenfor budsjettets rammer og etter de retningslinjer som er fast satt i lov, i medhold av lov eller vedtatt i kommunestyret.
- administrasjonsutvalget fører kontroll med at vedtak innenfor utvalgets arbeidsområde blir gjennomført, og at det utarbeides årsmelding.

Årets virksomhet

Administrasjonsutvalget behandler saker av prinsipiell- og retningsgivende karakter. Det ble gjennomført 5 møter i administrasjonsutvalget i 2019. Utvalget behandlet 23 saker, mot 22 i 2018. Blant annet behandlet utvalget flere tilsettingssaker (avdelingsleder for nytt boligtilbud, for Sonjatun bo- og kultursenter og for Sonjatun omsorgssenter), bemanningsplaner for alle sektorer, lønnspolitiskplan og omorganisering av IKT-samarbeidet i Nord-Troms. Sykefraværet var satt opp som egen sak på fire av møtene.

I tillegg til sakene som ble lagt fram for utvalget for avgjørelse, behandlet rådmannen 248 saker (delegert vedtak), som angår ansatte. I 2018 ble det gjort 252 delegerte vedtak. De fleste av vedtakene gjelder tilsetting, ca 63 %. Dette tallet inkluderer også justering av stillingsstørrelse, endring av arbeidssted ol. Inkludert er også 21 tilsettinger i lederstillinger, 11 av disse er midlertidige tilsettinger. Vedtak vedrørende permisjon utgjorde rundt 25 %. Resterende gjelder annet, som refusjon av utgifter til kjøp av terminalbrille, søknad om dokumentinnsyn, tildeling av fylkesmannens kompetansemidler osv. Alle delegerte vedtak er gjort kjent for administrasjonsutvalget i form av referat.

Forhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger, mellomoppgjøret 2019, ble gjennomført for ansatte tilhørende kap 3 og 5. Forhandlingene foregikk 28.10.19. Alle tillegg ble gitt med virkning fra 1.5.19. Forhandlingene ble gjennomført uten brudd.

I tillegg foreligger det enighetsprotokoller fra følgende forhandlinger:

- 4 protokoller i henhold til HTA 4.2.3 – rekruttere/beholde
- 1 protokoll i henhold til HTA 4.2.2 – særskilte forhandlinger
- 1 protokoll i henhold til HTA 3.4.1 – leder avlønning, toppleder
- 1 protokoll i henhold til HTA 3.4.3 – lederavlønning, leder
- 1 protokoll i henhold til HTA 3.4.4, jfr 3.4.2 – lederavlønning, virksomhetsleder
- 1 protokoll i henhold til AML § 17-3 – rett til å kreve forhandlinger
- 1 protokoll i henhold til AML § 10-12.8 – medlevertturnus

Kartlegging av uønsket deltid helse og omsorg

I oktober startet prosessen med å kartlegge uønsket deltid i helse -og omsorgssektoren, forrige kartlegging ble gjort i 2010. Resultatet vil bli presentert i juni-20.

Overordnet plan for HMS

Nordreisa kommune hadde ikke revidert *Overordnet plan og handlingsplan for HMS* siden 2013. Det var derfor en stor jobb å få denne på plass våren 2019. Hensikten med å ha en overordnet plan for helse, miljø og sikkerhet er å klargjøre ansvar, gi bedre samarbeidsklima, gi større medvirkning og deltakelse fra de ansatte, gi totaloversikt over arbeidsmiljøfaktorene og gi grunnlag for å utarbeide handlingsplaner for HMS ute på virksomhetsnivå.

Overordnet handlingsplan HMS 2019

Av aktiviteter som er gjennomført i 2019 er: 4 møter i AMU, VI dag, uglepris, info fra Inveni Bedriftshelsetjeneste på ledermøter, individuelle samtaler med KLP for ansatte, info om KLP-skadeforsikring på ledermøter, brannvernkurs på avdelingene, nyansattedag, 4 utvidet ledermøte med sektorovergripende tema, info fra personvernombud, opplæring i KF Kvalitetsstyring for ledere og ansatte, «Ses i morgen» kurs via Nav.no, opplæring i nav-no- digital sykemelding, opplæring ute i virksomhetene –nav.no digital sykemelding, medarbeiderundersøkelsen 10-faktor, IA-pris og arbeidsnærværsdag, info om overordnet hms-plan på utvidet ledermøte,

opplæring for ledere i bruk av NED –dukene, konferansen: «Det gode liv på jobb», info om overordnet plan for HMS ute i virksomhetene, Kurs om Avvik, v/ Inveni bedriftshelsetjeneste på Utvidet ledermøte, kurs i førstehjelp for ansatte, livredningskurs i bassenget på Sonjatun, trim på kontrakt, verneunder og prioritere tiltak i virksomhetens HMS-handlingsplan, utarbeide overordnet handlingsplan HMS, behandle og prioritere overordnet handlingsplan HMS, seminar om internkontroll v/ KS (Lederutviklingsprogram), seminar om styringsrett v/ KS (Lederutviklingsprogram).

Avvik 2019 KF Kvalitetsstyring /KF Avvikssystem

I 2015 tok Nordreisa kommune i bruk et elektronisk verktøy for kvalitetsstyring og internkontroll fra Kommuneforlaget. Verktøyet heter KF Kvalitetsstyring og inneholder også et avvikssystem. KF Avvikssystem er en løsning for innmelding og behandling av avvik. Alle ansatte har tilgang til å melde avvik her. Avvikene kommer automatisk til den lederen som står som den ansattes leder i det overordnede IT/AD-systemet. Alle ledere har tilgang til sin rapport og statistikkfunksjon i KF Avvikssystem. Det gir et godt grunnlag for analyse og status og iverksettelse av tiltak. Det digitale avvikssystemet gir bedre oversikt og kontroll over avvik som ansatte melder inn og vil også sikre at alle avvik blir dokumentert og fulgt opp.

I 2019 ble det lagt mye ressurser i etableringen av KF Kvalitetssystem og KF Avvikssystem i hele organisasjonen. Implementeringsarbeidet inngår i den overordnede handlingsplanen for HMS. Det er gjennomført 29 individuelle opplæringer med ledere. Det er gitt opplæring til ansatte ute på virksomhetene på 13 personalmøter. På utvidet ledermøte i april og juni var KF Avvikssystem et av temaene som ble gjennomgått med alle lederne i kommunen.

Verneombudene fikk opplæring i mai og september.

I 2019 ble det meldt inn 422 avvik gjennom KF Avvikssystemet.

Gjennomsnittlig behandlingstid var 20 dager, 20 timer og 31 minutter.

Gradert etter alvorlighetsgrad på avvik som ansatte har meldt inn er:

52 lite alvorlig (akseptabel risiko for hendelse, ikke nødvendig å iverksette tiltak, vurder forbedringstiltak).

190 alvorlig (normal akseptabel risiko for hendelse hvis tiltak iverksettes).

168 meget alvorlig (ikke akseptable risiko for hendelse, tiltak må iverksettes umiddelbart. Stans av aktivitet må vurderes).

6 avvik fikk økt alvorlighetsgrad og 118 fikk senket alvorlighetsgrad av leder.

Bedriftshelsetjeneste

Gjennom felles innkjøpsavtale med Storfjord, Lyngen, Kåfjord, Nordreisa, Skjervøy og Kvæningen fikk vi ny avtale fra 1.1.19 med Inveni Bedriftshelsetjeneste.

Inveni Bedriftshelsetjeneste hadde kurs med våre ledere, tillitsvalgte og verneombud i juni der tema var avvik og risikovurderinger.

I oktober var Nordreisa kommune arrangør av obligatorisk HMS-opplæring for ledere, verneombud og AMU-medlemmer for kommunene i Nord-Troms.

IA-arbeid

Ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv ble gjeldende fra 1.1.19-31.12.2022.

På nasjonalt nivå er det to mål: sykefraværet skal ned med 10% og frafall fra arbeidslivet skal reduseres. På bakgrunn av dette ble kommunens IA-mål og tiltak i januar-19 gjennomgått av arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

Nordreisa kommune har som mål å:

-ha et jobbnærvær på minst 92%

-forhindre frafall fra arbeidslivet

NED

NED med sykefraværet er en satsning som KS og NAV hadde i 2016-2018. Nordreisa kommune ble med i prosjektet våren 2018. Prioriterte områder var helse, skole og barnehager. Kommunens ledere har arbeidet med dette også i 2019. I januar var det «Workshop» for ledere, hvor de lærte mer om hvordan de skal benytte NED-dialogdukene ute i egen virksomhet. Nav-rådgiver og personalkonsulent hjelper lederne med gjennomføringen ute på arbeidsplassene. Målet er å komme frem til en handlingsplan med tiltak på hvordan ansatte ønsker å ha det på jobb, samt hvordan man ilag skal jobbe for å ha et lavt sykefravær eller få ned sykefraværet.

HelseIArbeid

Nordreisa kommune var med på utviklingen av HelseIArbeid, gjennom prosjektet iBedrift fra 2012-2018 og er nå med i arbeidsgruppen sammen med NAV-arbeidslivsenter og UNN. HelseIArbeid er en satsing på forebyggende og helsefremmende tiltak knyttet til muskel-, skjelett- og psykiske plager. Satsingen er et samarbeid mellom spesialisthelsetjenesten og NAV. HelseIArbeid har to hovedelementer, et bedriftstiltak og et individtiltak. Bedriftstiltaket består av helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen, etterfulgt av en IA-prosess med fokus på egen arbeidshverdag. I 2019 har ingen virksomheter fra Nordreisa kommune deltatt i bedriftstiltakene i HelseIArbeid.

Individtiltaket tilbyr rask tverrfaglig utredning og arbeidsfokusert avklaring etter henvisning fra fastlege. Etter at iBedrift-poliklinikken ved fysikalsk avdeling ble avsluttet i sept-18, har fastlegene henvist pasienter til utredning på UNN. Det ses på muligheten for å gjenåpne en poliklinikk på Sonjatun helsesenter, 2 dager pr mnd, som bemannes med personell fra UNN.

Sykefravær

Det totale sykefraværet i 2019 endte på 7,11 %, mot 8,36 % i 2018. Kvartalsvise tall for 2019, tall for 2018 og 2017 i klamme:

1.	kvartal 9,53	(10,06 – 9,77)
2.	kvartal 6,58	(8,54 – 9,01)
3.	kvartal 4,77	(6,02 – 5,93)
4.	kvartal 7,56	(8,85 – 9,18)

Sykefraværet for 2019 sett under ett, endte på 7,11 %, et svært positivt resultat. Det er gjort en svært god jobb på mange avdelinger. God og stabil ledelse er viktig for et godt arbeidsmiljø, noe som har positiv virkning på jobbnærværet. Fraværet er redusert på mange avdelinger, til tross for nedbemanningsprosessen våren 2019. Et redusert fravær kommer ikke av seg selv, fokus fra leder, inkludert toppledelsen, er svært viktig. Økt jobbnærvær er med på å skape bedre tjenester for innbyggerne i kommunen.

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor 2019

Nordreisa kommune gjennomførte medarbeiderundersøkelsen 10-FAKTOR i juni. Svarprosenten var på 63%, mot 48% i 2017.

Medarbeiderundersøkelsen 10-FAKTOR bygger på forskning om hva som er viktige innsatsfaktorer for å oppnå gode resultater. Undersøkelsen er avgrenset til ti faktorer som er dokumentert viktige. De ti faktorene måler dels medarbeidernes oppfatninger av viktige forhold på arbeidsplassen, som for eksempel graden av mestringsorientert ledelse, mestringsorientert motivasjonskultur, tydelig kommuniserte forventninger, muligheter til å jobbe selvstendig, muligheter til relevant kompetanseutvikling og muligheter til å bruke egen kompetanse. Og dels måler faktorene medarbeidernes holdninger til jobben de har, herunder to typer motivasjon

(indre motivasjon og nytteorientert/prososial motivasjon), mestringsstro og viljen til å være fleksibel.

Når man sammenlikner resultatet fra 2017, har Nordreisa kommune gjort forbedringer på 6 faktorer, og har samme nivå som i 2017 på 4 faktorer.

Faktorer vi skårer høyt på i 2019 er mestringsstro, fleksibilitetsvilje og prososial motivasjon.

På mestringsstro - skårer vi bedre enn i 2017 og bedre enn andre kommuner i Norge.

På fleksibilitetsvilje - har vi samme skår som i 2017 og bedre enn andre kommuner i Norge.

På prososial/nytteorientert motivasjon – har vi samme skår som i 2017, og samme som resten av kommunene i Norge.

Faktorer vi skårer lavest på er mestringsorientert ledelse, relevant kompetanseutvikling og mestringsklima.

På mestringsorientert ledelse - skårer vi bedre enn i 2017, og har samme skår som de andre kommunene i Norge.

På relevant kompetanseutvikling – skårer vi bedre enn i 2017, og lavere enn de andre kommunen i Norge.

På mestringsklima - har vi samme skår som i 2017, og lavere enn de andre kommunen i Norge.

Nedbemannings

På bakgrunn av politiske vedtak ble det gjennomført en nedbemanningsprosess, 30 stillinger, våren 2019. Prosessen ble gjennomført ved omplasseringer og naturlig avgang.

Nyansattedagen

I november var det første gang Nordreisa kommune gjennomførte Nyansattedagen. Formål med en slik dag er å gjøre nyansatte kjent med Nordreisa kommune, introduksjon av kommuneledelse, utvikle nettverk, bidra til felles verdigrunnlag, holdninger, stolthet og organisasjonsidentitet. Det var 21 påmeldte til dagen og temaer var arbeidsgivers forventninger, personalpolitikk, IA-mål og tiltak, presentasjon av rådmannens ledergruppe, gjennomgang av kommunens tjenester, etiske retningslinjer, lederansvaret til den enkelte, normal saksgang og tjenestevei, overordnet plan og handlingsplan for HMS, KLP-pensjon, KLP skadeforsikring, informasjon fra lønnsavdelinga, epost-office 356, kommunen hjemmeside, kommunen i sosiale media, retningslinjer for bruk av sosiale media, intranett, KF Kvalitetsstyring og KF Avvikssystem

Arbeidsnærværsdagen

Arbeidsnærværsdag ble innført som en prøveordning i 2016, administrasjonsutvalgssak 2/16. Sist ordninga ble evaluert, og videreført, i adm.utv. sak 15/18. Ansatte uten sykefravær i et tertial gis inntil 1 arbeidsnærværsdag (fridag), avhengig av stillingsstørrelse, dvs inntil 3 fridager per år.

Uttaket i antall dager for 2019 fordeler seg slik:

	2019	2018	2017	2016
Administrasjonen	24	25	21	14 dager
Oppvekst og kultur	74	121	91	46 dager
Helse og omsorg	78	63	82	116 dager
Drift og utvikling	78	84	66	51 dager
Totalt	254	293	260	227 dager

Ett årsverk utgjør 233 dager.

VI-dagen

VI-dagen ble første gang arrangert i januar 2018. Dette er en felles personaldag for kommunens ansatte, der målet er å bli bedre kjent med hverandre, få økt kunnskap om arbeidsglede og skape samhold mellom virksomheter og ansatte.

4.januar 2019 deltok ca.250 ansatte. Foredragsholdere var Øyvind Hammer med «Å være motivert er en fantastisk følelse» og Roger Finjord med «Jakten på det gode laget». Ugleprisen ble tildelt Jørn Holm.

Fysisk aktivitet for ansatte

Gymsalen og svømmehallen er åpen for kommunalt ansatte 3-4 timer per uke. Tilbudet ble i 2019 benyttet av ca 15-16 ansatte, mot rundt 30 i 2018.

Basert på tilbakemeldinger fra ledere, er ordningen med «trim på kontakt» benyttet av 53 ansatte i 2019, mot 65 i 2018.

Tilbudet om spinning på Reisa treningssenter, en gang per uke, fra okt-tom. juni har 15 påmeldte ansatte.

KLP-pensjon

16. og 17. januar var rådgivere fra KLP-pensjon i Nordreisa for å ha individuell pensjonsveiledning med ansatte som er 58+. 17 ansatte deltok på dette.

KS-læring

Det å ha kvalifisert arbeidskraft, kompetente medarbeider, drive utvikling og nytenkning, omstille seg, ha økonomi til å drifte tjenester og drive kompetanseheving samtidig som man skal sende ansatte på kurs og opplæring, er en stor utfordring for alle kommuner i Norge. Derfor startet Nordreisa kommune i desember en prosess med å ta i bruk KS-læring.

Kommunenes interesseorganisasjon, KS, har utviklet en e-læringsportal hvor man kan gjennomføre kurs og undervisningsopplegg. Alt i portalen er fritt tilgjengelig for de kommunene som benytter KS-læring. Man kan selv produsere kurs, og undervisningsopplegg og dele dette med de andre kommunene i landet. Dette betyr at flere ansatte kan delta på kurs. Alle i en avdeling kan få opplæring i ulike temaer, og man kan drive felles faglig utvikling og kompetanseheving uten å måtte reise bort. Aktuelle kurs som Nordreisa kommune kan gjøre tilgjengelig digitalt i KS-læring er; nyansattedagen, opplæring i HMS, rutiner for søppelhåndtering/miljø, håndhygiene, taushetsplikt og hva det innebærer, habilitet i kommuner, etiske retningslinjer, lederopplæring, forvaltningsloven/saksbehandling, naturforvaltningsloven, klart språk, oppfølging av sykemeldte, ia-arbeid, info om kf kvalitetsstyring og avvikssystem.

Kompetansemidler

Gjennom kompetansemidler (527.000.-) og midler fra kompetanseløftet (740.000.-) innen helse og omsorg er det gitt:

-utdanningspermisjon med lønn til sykepleier som studerer til jordmor. (sak 18/18 i adm). Hun er ferdig utdannet sommeren 2020, med 2 års bindingstid fra 1.8.20.

-stipend til 30 ansatte for å ta velferdsteknologiens-ABC.

-stipend til 8 ansatte som tar fagbrev i helsefag.

-stipend til 14 ansatte som tar bachelor i sykepleie (8), vernepleie (4), fysioterapi (1) og sosialt arbeid (1).

-stipend til 4 ansatte som tar videreutdanning i sårsykepleie, dermatologisk sykepleie, helsesykepleie og krisehåndtering og traumebehandling.

-stipend til 4 ansatte som tar mastergrad i aldring og geriatrisk helsearbeid, erfaringsbasert strategisk

ledelse og økonomi, psykisk helsearbeid og nevrologisk fysioterapi.

Det er gitt opplæring til ordninga med brukerstyrt personlig assistent (BPA)

Gjennom kompetansemidler for kvalitet i skole og barnehager, fra Utdanningsdirektoratet (1.333.048.-) og fylkesmannen (540.000.-), tar 10 lærere videreutdanning i matematikk, engelsk, norsk. 1 lærer har tatt rektorskolen. 1 lærer tar spesialistutdanning i lese og skriveopplæring. 4 nyutdannede lærere tar veiledning innen klasseledelse. 3 barnehagestyrere tar styrerutdanning. 4 ansatte i barnehager har deltatt i nettverk for samiske barnehager og 10 barnehageansatte deltar i prosjekter for inkluderende barnehage- og skolemiljø. Barnehagene har også interkommunalt samarbeid med nabokommunene; bla digital kompetanse og samisk innhold i barnehagene.

Rekruttering

Det er forholdsvis god interesse for ledige stillinger i Nordreisa kommune, men fortsatt utfordrende å få besatt lederstillinger. Det er også utfordrende å rekruttere fagarbeidere, men blant annet basert på egen innsats for å utdanne helsefagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere, har vi tro på at denne situasjonen vil bedre seg. Innsatsen innen kompetanseheving forøvrig, antar Nordreisa kommune også på sikt vil gjøre rekrutteringsarbeidet noe mindre utfordrende.

Webcruiter

I september startet prosessen med å ta i bruk Webcruiter rekrutteringssystem. Dette på bakgrunn av tilbakemeldinger fra lederne som ønsker fortgang i rekrutteringsprosessen samt politiske vedtak om nedbemanning, som utgjør reduksjon av stillinger ved Service- og personalavdelinga i 2019-2020.

Webcruiter er et elektronisk rekrutteringssystem som laget for ledere som ønsker profesjonelle rekrutteringsprosesser. I rekrutteringsprosessen blir man ledet gjennom behovsanalyse/jobbanalyse, utarbeidelse av stillingsannonser, tidsplan for fremdrift, publisering av annonsen og behandling av søkere som søker på stillinger.

Lærlinger

Å legge til rette for lærlinger, både «ordinære» og vekslingslever, er et viktig samfunnsrettet og organisatorisk tiltak for å rekruttere fagarbeidere.

Per 31.12. 2019 har kommunen 18 lærlinger.

Etter vedtak i kommunestyret, skal Nordreisa kommune til enhver tid ha tilsammen 8 lærlinger i barne- og ungdomsfaget. Etter at en lærling valgte å slutte høsten 2019, har kommunen 7 lærlinger i barne- og ungdomsfaget, 6 vekslingslever, 1 ordinær.

To skal etter planen ta fagprøve våren 2020.

Videre har kommunen 11 lærlinger i helsefag, herav 10 vekslingslever, 1 ordinær.

5 vekslingslever skal etter planen ta fagprøve våren 2020.

Utdanningsmessa

24.januar deltok kommunen på yrkes- og utdanningsmessa for Nord-Troms.

I tillegg til representanter fra personalavdelinga, var også sektor for drift og utvikling, næringskonsulent, fysikalsk avdeling, hjemmetjenester og ansatte fra Sonjatun kjøkken tilstede på messa. Målet med deltakelsen var å vise bredden av yrker vi har i Nordreisa kommune, samt øke omdømmet for fremtidig rekruttering av arbeidstakere. Det er utarbeidet informasjonsmateriell om Nordreisa kommune, som arbeidsgiver, som deles ut på disse dagene.

Vurdering

Kommunedirektøren anbefaler at årsmeldinga tas til etterretning.

