



Møteinnkalling

Utvalg: Nordreisa administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen, Rådhuset
Dato: 23.09.2021
Tidspunkt: 09:00

Saksliste

| Utv.saksnr | Sakstittel | U.Off | Arkivsaksnr |
|------------|---|-------|-------------|
| PS 11/21 | Referatsaker | | |
| RS 69/21 | Svar- søknad om permisjon | X | 2015/2154 |
| RS 70/21 | Svar-søknad om forlengelse av permisjon | X | 2016/573 |
| RS 71/21 | Fast tilsetting, Barne- og ungdomsarbeider | | 2017/1124 |
| RS 72/21 | Svar -Klage på svar på søknad om permisjon med lønn | | 2019/847 |
| RS 73/21 | Svar- Oppsigelse | | 2015/35 |
| RS 74/21 | Svar- Oppsigelse av 20 % stilling | | 2018/802 |
| RS 75/21 | Svar- Oppsigelse av stilling | | 2020/894 |
| RS 76/21 | Svar- Oppsigelse av stilling som kulturskolelærer | | 2020/811 |
| RS 77/21 | Svar på oppsigelse | | 2019/363 |
| RS 78/21 | Svar-Oppsigelse av stilling | | 2015/552 |
| RS 79/21 | Svar-søknad om permisjon | | 2015/152 |
| RS 80/21 | Svar-Søknad om permisjon | | 2018/1037 |
| RS 81/21 | Svar-Søknad om utdanningspermisjon | | 2017/8 |
| RS 82/21 | Svar-trekker søknad om utdanningspermisjon | | 2017/8 |
| RS 83/21 | Tilsetting i økt stilling | | 2015/2603 |
| RS 84/21 | Tilsetting i økt stilling | | 2015/1134 |
| RS 85/21 | Tilsetting i økt stilling | | 2015/719 |
| PS 12/21 | Sykefravær 2 kvartal 2021 | | 2021/618 |
| PS 13/21 | Kommunikasjonsstrategi for Nordreisa kommune | | 2021/975 |

PS 11/21 Referatsaker



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Emilie Tingvoll Thomassen
Bjørkvoll 19
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 48/21

[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 |
|------------|---------------------------------|------------|-------------|------------|
| | 2019/847-16 | 10566/2021 | 31039639230 | 16.08.2021 |

Svar -Klage på svar på søknad om permisjon med lønn

Saksopplysninger:

Emilie Thomassen fikk fast tilsetting som saksbehandler i Barnevernstjenesten 1.juni 2020. Hun var midlertidig tilsatt fra 1.april 2020. Fra 1.august 2019 var hun tilsatt som miljøterapeut ved Solbakken botiltak.

I skriv av 21.7.21 søkte hun om permisjon med lønn i uke 35, 38, 42 og 46 for å starte på Master i Barnevern ved NTNU. Studiet er deltid og går over 4 år med 4-5 studieuker pr semester. I tillegg søkte hun om dekning av utgifter i forbindelse med studiet, reiseutgifter og overnatting.

I skriv av 6.8.21 har Virksomhetsleder ved barnevernstjenesten Ellen Pedersen i samråd med Kommunalsjef Siri Ytterstad avslått søknaden om utdanningspermisjon med lønn. I mail av 9.august 2021 klager Emilie på vedtaket og henviser til kommunens permisjonsreglement og arbeidsmiljøloven §12-11.

Vurderinger:

Retten til utdanningspermisjon er regulert i AML§12-11 og HTA kapittel 1 §14.2. I henhold til arbeidsmiljøloven §12-11 har alle arbeidstakere rett til utdanningspermisjon uten lønn inntil tre år under forutsetning av at han eller hun har vært i arbeidslivet i tre år og hos samme arbeidsgiver de to siste. Dette gjelder uansett om man er fast eller midlertidig ansatt, eller ansatt på hel eller deltid.

HTA kapittel 1, §14.2 sier noe om at det skal det gis permisjon i den utstrekning det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner.

Emilie har *Bachelor i sosialt arbeid* og stillingen som saksbehandler i Barnevernet krever bachelor. Emilie er derfor i dag godt kvalifisert til arbeidsoppgavene som er i stillingen.

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](#).

AML og HTA sier også noe om at arbeidstaker ikke kan kreve utdanningspermisjon på et tidspunkt hvor det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering. Med bakgrunn i situasjonen for Barnevernstjenesten over mange år er det uheldig for driften og planleggingen at faste ansatte er borte fra jobb. Pga ferieavvikling og kort frist fra søknad ble mottatt til oppstart av studiet har det heller ikke lyktes å få tak i kvalifisert vikar i Emilies fravær.

På tross av dette synes arbeidsgiver det er positivt at Emilie ønsker å øke sin kunnskap, og vil så langt det er mulig imøtekomme hennes ønske om utdanningspermisjon for å ta Master i barnevern ved NTNU.

Tidligere avslag på søknad om utdanningspermisjon med lønn i uke 35, 38, 42 og 46 opprettholdes.

Ih.t kommunens permisjonsreglement pkt. 2.6, 2.7 og 2.8 får Emilie utdanningspermisjon med lønn 2 dager i semestret for inntil 10 studiepoeng. 5 dager i semestret 11-30 studiepoeng.

I forbindelse med eksamen gis permisjon med lønn på eksamensdagen, samt 2 dager lesedager i direkte tilknytning til eksamensdagene.

Pensumbøker kan også dekkes.

Vedtak:

Emilie Tingvoll Thomassen innvilges utdanningspermisjon uten lønn i studieukene 35, 38, 42 og 46 for høsten 2021.

I tillegg får Emilie utdanningspermisjon med lønn 2 dager i semestret for inntil 10 studiepoeng. 5 dager i semestret 11-30 studiepoeng.

I forbindelse med eksamen gis permisjon med lønn på eksamensdagen, samt 2 dager lesedager i direkte tilknytning til eksamensdagene. Pensumbøker kan også dekkes.

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 |
| Ellen Kathrine Pedersen | Nordreisa barnevernstjeneste |
| Linda Severinsen | Økonomitjenester |



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Yacob Ogbazghi Habtu
Flomstadvegen 13
9151 Storslett

| | | | | |
|-------------------|--|----------------|------------------|-------------|
| Deres ref: | Vår ref (bes oppgitt ved svar): | Løpenr. | Arkivkode | Dato |
| | 2015/35-29 | 11176/2021 | 22057321788 | 06.09.2021 |

Svar- Oppsigelse

Vi har mottatt ditt skriv 31.8.21 der du sier opp din 70% faste stilling som miljøarbeider ved Flyktningetjenesten.
Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 1.12.2021.

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:

| | |
|------------------|-------------------------------|
| Stein Johnsen | Flyktning og VO tjeneste |
| 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

Johanne Marie Olaussen
Høgegga 66
9151 Storslett

| | | | | |
|-------------------|--|----------------|------------------|-------------|
| Deres ref: | Vår ref (bes oppgitt ved svar): | Løpenr. | Arkivkode | Dato |
| | 2018/802-37 | 11119/2021 | 070391 | 03.09.2021 |

Svar- Oppsigelse av 20 % stilling

Johanne Maria Olaussen har 100% fast stilling i Nordreisa kommune; 80% fagleder ved økonomitjenester og 20% økonomikonsulent ved Moan skole.

I skriv av 26.8.21 sier hun opp sin 20% økonomikonsulentstilling ved Moan skole. Fratredelsen er avtalt med Rektor Eirin Henriksen og satt til 1.9.21.

Johanne Maria Olaussen har fra 1.9.21 80% fast stilling, fagleder, Økonomitjenester.

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:

| | |
|------------------|-------------------------------|
| Rita Toresen | Økonomitjenester |
| Siri Ytterstad | Sektor for oppvekst og kultur |
| Linda Severinsen | Økonomitjenester |
| Eirin Henriksen | Moan skole |



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Espen Kruhaug
C/O Liv Tove Johansen, Kirkely 17
9151 Storslett

| | | | | |
|-------------------|--|----------------|------------------|-------------|
| Deres ref: | Vår ref (bes oppgitt ved svar): | Løpenr. | Arkivkode | Dato |
| | 2020/894-4 | 9012/2021 | 250293 | 17.06.2021 |

Svar- Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 26.5.21 der du sier opp din 100% stilling som sykepleier ved Sonjatun sykehjem fra 1.6.21.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Fratredelse 1.9.2021.

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:

| | |
|-------------------------------|---|
| Angela Sodefjed | Sektor for helse- og omsorg |
| Gørill Gulbrandsen | Økonomitjenester |
| Eilin Johanne Evensen Storaas | Virksomhet for sykehjem- og institusjonskjøkken |

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

Karolina Sekalska
C/O Nina Aleksandersen, Rovdas 3
9151 Storslett

| | | | | |
|-------------------|--|----------------|------------------|-------------|
| Deres ref: | Vår ref (bes oppgitt ved svar): | Løpenr. | Arkivkode | Dato |
| | 2020/811-9 | 10565/2021 | 28.12.1986 | 16.08.2021 |

Svar- Oppsigelse av stilling som kulturskolelærer

Vi har mottatt ditt skriv av 1.august 2021 der du sier opp din stilling som kulturskolelærer. Fratredelsesdato var avtalt med Virksomhetsleder Johanne Båtnes og satt til 14.august.

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

Solrun Pettersen Skeibu
Utsikten 10
9151 Storslett

| | | | | |
|-------------------|--|----------------|------------------|-------------|
| Deres ref: | Vår ref (bes oppgitt ved svar): | Løpenr. | Arkivkode | Dato |
| | 2019/363-33 | 9711/2021 | 14089540209 | 05.07.2021 |

Svar på oppsigelse

Vi har mottatt ditt brev av 30.6.21 der du søker om ett års permisjon fra din 100 % faste stilling som saksbehandler i helse og omsorg. Stillingen fikk du 27.7.20. Søknaden begrunnes med jobb hos annen arbeidsgiver med arbeidsoppgaver som er mer relevant for din utdanning; ingeniør innenfor sikkerhet og miljø. Om du ikke får permisjon sier du opp din stilling som saksbehandler fra 30.6.21.

Permisjon ved overgang til annen stilling/arbeidsgiver er ikke en lovfestet rett. Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller. Det ligger til arbeidsgivers styringsrett å særskilt vurdere hver enkel søknad, og å treffe avgjørelsen basert på en helhetlig vurdering av hvert enkelt tilfelle. I Permisjonsreglementet pkt 3.22 heter det blant annet at det som hovedregel ikke innvilges permisjon ved overgang til ny 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 jobbe hos annen arbeidsgiver. Retten til permisjon er også betinget av at arbeidstaker har vært ansatt i minimum 2 år, samt at kvalifisert vikar kan skaffes. Din søknaden om permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver avslås.

Oppsigelsen av din stilling som saksbehandler tas til etterretning. Iht arbeidsavtalen punkt 7 er det oppsigelsestid som fastsatt i Hovedtariffavtalen § 3, 3 mnd. Fratredelse 30.9.21. Eventuell ferie og avspasering tas i oppsigelsesperioden. Dette avtaler du videre med din leder; Kommunalsjef Angela Sodefjed.

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

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

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:

Angela Sodefjed Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Håkon Johnsen
Storengveien 164
9158 Storslett

| | | | | |
|-------------------|--|----------------|------------------|-------------|
| Deres ref: | Vår ref (bes oppgitt ved svar): | Løpenr. | Arkivkode | Dato |
| | 2015/552-35 | 10577/2021 | 18.08.59 | 16.08.2021 |

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 31.7.21 der du sier opp din faste 50% stilling som assistent ved Guleng 3.

Fratredelsdatoen er avtalt med Virksomhetsleder Britt Bendiksen og satt til 1.oktober 2021.

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:

| | |
|--------------------|--|
| Britt Bendiksen | Virksomhet for omsorgsboliger |
| Gørill Gulbrandsen | Økonomitjenester |
| Angela Sodefjed | Sektor for helse- og omsorg |
| Merete Karlsen | Virksomhet for bo- og avlastningstjenester |

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

Beate Soleng Ulriksen
Vaddasveien 603
9158 Storslett

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 54/21

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 |
| | 2015/152-52 | 11179/2021 | 02111972 | 06.09.2021 |

Svar-søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Beate Soleng Ulriksen fikk 1.8.20 i del.vedtak 87/20 fast 100% stilling som fagarbeider/assistent ved Moan skole.

I skriv av 31.8.21 søker hun om permisjon for skoleåret 2021/22 for å jobbe i et vikariat i Oksfjord barnehage.

Det er kommunedirektør som avgjør søknader om permisjon for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver. jmf.perm.regl.1.2. I reglementet pkt.3.2 heter det blant annet at det som hovedregel ikke innvilges permisjon ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen.

Signaler fra administrasjonsutvalget om en mer restriktiv håndtering av denne type permisjoner, taler også mot å gi permisjoner for å jobbe i annen stilling.

Vurderinger:

Permisjoner ved overgang til annen stilling er ikke en lovfestet rett. Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjoner i slike tilfeller.

Det ligger i arbeidsgivers styringsrett å særskilt vurdere hver enkelt søknad, og å treffe avgjørelsen basert på en helhetlig vurdering av hvert enkelt tilfelle.

Rektor ved Moan skole; Eirin Henriksen, har vurdert søknaden.

Beate har jobbet 1 år ved Moan skole. Permisjonen vil føre til ulempe for arbeidsgiver.

Tjenestene og tilbudet til barna mister stabilitet og kontinuitet om Beate blir borte.

Det er uheldig å ikke kunne lyse ut faste stillinger, og man får færre og ofte mindre kvalifiserte søkere til vikariater. Dette går til sist utover de andre ansatte, som da må ta en større del av byrden når faste ansatte er borte.

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](#).

Rektor har på bakgrunn av en helhetlig vurdering avslått søknaden om permisjon.
Kommunedirektøren følger denne vurderinga.

Vedtak:

Beate Soleng Ulriksen sin søknad om permisjon for å jobbe i annen stilling 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:

| | |
|------------------|-------------------------------|
| Eirin Henriksen | Moan skole |
| Siri Ytterstad | Sektor for oppvekst og kultur |
| Linda Severinsen | Økonomitjenester |



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Anne Merete Siri Fyhn
Rotsundelvdalen 2
9153 Rotsund

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 46/21

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 |
| | 2018/1037-17 | 9459/2021 | 170875 | 28.06.2021 |

Svar-Søknad om permisjon

Saksopplysninger:

Anne Merete Siri Fyhn har 100 % fast stilling som sykepleier ved Sonjatun sykestue. Hun startet på master i avansert klinisk sykepleie høsten 2020 ved Lovisenberg Diakonale Høgskole. Første studieår er gjennomført.

Anne Merete har mottatt 50 % lønn i perioden 14.10.20 – 20.12.20. Dette er i hht. informasjon fra Helsedirektoratet hvor studiet var et spleiselag mellom student, Helsedirektorat og arbeidsgiver.

Helsedirektoratet har revidert retningslinjene for mottak av tilskudd i 2021. I 2021 beregnes tilskuddet etter en sats på kroner 3700 per studiepoeng som planlegges gjennomført i kalenderåret det søkes om tilskudd. Tilskuddet skal nå utbetales i sin helhet til studenten som lønnskompensasjon.

I 2021 har Anne Merete planlagt å gjennomføre 40 studiepoeng. Hun har hatt permisjon uten lønn i perioden 15.02.21-14.05.21.

I skriv 07.06.21 søker Anne Merete om permisjon med lønn for perioden 16.08.21-03.11.21.

Vurderinger:

Anne Merete har planlagt å gjennomføre 40 studiepoeng i 2021. Studenten får innvilget permisjon uten lønn ved aktuelle studiedager. Lønnskompensasjon kommer i form av tilskudd fra Helsedirektoratet som i sin helhet utbetales til student.

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:

Anne Merete får innvilget permisjon uten lønn i perioden 16.08.21-03.11.21.
Lønnskompensasjon i form av tilskudd fra Helsedirektoratet utbetales i sin helhet til Anne Merete.

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 |
| Angela Sodefjed | Sektor for helse- og omsorg |
| Linda Halvorsen | Økonomitjenester |



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kevin Angelsen Tøllefsen
Gausdal 13
9154 Storslett

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 45/21

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

| | | | | |
|-------------------|--|----------------|------------------|-------------|
| Deres ref: | Vår ref (bes oppgitt ved svar): | Løpenr. | Arkivkode | Dato |
| | 2017/8-28 | 9223/2021 | | 23.06.2021 |

Svar-Søknad om utdanningspermisjon

Saksopplysninger:

Kevin Angelsen Tøllefsen har fast 100% stilling som saksbehandler i barnevernstjenesten fra juli 2018. I skriv av 14.6.21 søker han om permisjon fra 1.8.21 – 1.8.22 for å forsøke å ta ferdig deler av tidligere påbegynt utdanning, samt kombinere dette med annet arbeid i samme periode.

Vurderinger:

Reglene om utdanningspermisjon er regulert i aml §12-11 og Hovedtariffavtalen KS fellesbestemmelsene § 14 punkt 2.

1. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.
2. Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.
3. Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått
 - a) dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen og
 - b) minst ett år fra den foregående permisjonen tok til, unntatt ved utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet.
4. Arbeidstaker som vil bruke retten til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varslet skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevans begrunnes.
5. Arbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig underrette arbeidstaker om dette. Dersom varslet permisjon er kortere enn seks måneder, skal slik underretning foreligge innen tre

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](#).

måneder etter at varsel er mottatt, men innen to måneder når varslet permisjon er kortere enn én måned. Arbeidsgiver skal fram til svar gis, på forespørsel orientere arbeidstaker om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen.

Ved vurdering om permisjon skal gis, skal følgende forhold vektlegges:

- Arbeidsgivers behov for den aktuelle kompetansen
- Den ansattes utviklings behov
- Budsjettsituasjonen
- Personellsituasjonen

Kommunen har et ansvar for å kartlegge og analysere kompetansebehovet. På bakgrunn av kartleggingen utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak. Kommunen og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

Virksomhetsleder Ellen Pedersen og Kommunalsjef Siri Ytterstad har på bakgrunn av dette innvilget søknaden om utdanningspermisjon.

Vedtak:

Kevin Angelsen Tøllefsen innvilges utdanningspermisjon uten lønn fra sin 100% stilling i barnevernstjenesten i perioden 1.8.21-1.8.22.

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 |
| Ellen Kathrine Pedersen | Nordreisa barnevernstjeneste |



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kevin Angelsen Tøllefsen
Gausdal 13
9154 Storslett

| | | | | |
|-------------------|--|----------------|------------------|-------------|
| Deres ref: | Vår ref (bes oppgitt ved svar): | Løpenr. | Arkivkode | Dato |
| | 2017/8-31 | 9364/2021 | | 25.06.2021 |

Svar-trekker søknad om utdanningspermisjon

Vi har mottatt ditt skriv av 24.6.21 der du trekker din søknad om utdanningspermisjon som du fikk innvilget i del.vedtak 45/21, 23.6.21.

Dette tas til etterretning og du fortsetter i din 100% stillingen som saksbehandler ved barnevernstjenesten.

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:

| | |
|-------------------------|-------------------------------|
| Ellen Kathrine Pedersen | Nordreisa barnevernstjeneste |
| 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

Yirgalem G Gebreyohannes
Flomstadvegen 13
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 51/21

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 |
|------------|---------------------------------|------------|-----------|------------|
| | 2015/2603-34 | 10893/2021 | 27.12.74 | 27.08.2021 |

Tilsetning i økt stilling

Saksopplysninger:

Yirgalem G Gebreyohannes har 20,42 % fast stilling som assistent, fortiden i omsorgsboliger.

Som følge av endring av turnus i Muonioveien 3 er det blitt ledig 10,10% stilling.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 og HTA §2.3.1 gir faste deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet fast stilling fremfor at arbeidsgiver foretar tilsetning i virksomheten, dersom ikke dette fører til vesentlig ulempe for virksomheten. Saken er drøftet med tillitsvalgte 24.8.21.

På bakgrunn av dette kan Virksomhetsleder Britt Bendiksen tilby Yirgalem Gebreyohannes en økning av sin stilling med 10,10%, fra 20,42 % til 30,52%.

Vedtak:

Yirgalem G Gebreyohannes har 30,52% fast stilling som assistent fra 1.12.2021.

Med vennlig hilsen

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

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

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

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

Interne kopi mottakere:

| | |
|--------------------|-------------------------------|
| Britt Bendiksen | Virksomhet for omsorgsboliger |
| Gørill Gulbrandsen | Økonomitjenester |
| Angela Sodefjed | Sektor for helse- og omsorg |



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Sirpa Helena Ryyänen
Skolevegen 25
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 52/21

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 |
|------------|---------------------------------|------------|-------------|------------|
| | 2015/1134-25 | 10900/2021 | 28046118849 | 27.08.2021 |

Tilsetting i økt stilling

Saksopplysninger:

Sirpa Helena Ryyänen har fast 79,75% stilling som hjelpepleier, fortiden i omsorgsboliger.

Det er blitt ledig 0,53% stilling som følge av endring av turnus i Muonioveien 3.

Arbeidsmiljøloven § 14-3 og HTA §2.3.1 gir faste deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet fast stilling fremfor at arbeidsgiver foretar tilsetting i virksomheten dersom ikke dette fører til vesentlig ulempe for virksomheten. Saken er drøftet med tillitsvalgte 24.8.21.

På bakgrunn av dette kan Virksomhetsleder Britt Bendiksen tilby Sirpa Helena Ryyänen en økning av sin stilling med 0,53%, fra 79,75% til 80,28%.

Vedtak:

Sirpa Helena Ryyänen har fast 80,28 % stilling som hjelpepleier fra 1.12.2021.

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:

Britt Bendiksen Virksomhet for omsorgsboliger
Angela Sodefjed Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Liv Irene Iversen
Fosseng 15 C
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 50/21

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 |
| | 2015/719-41 | 10888/2021 | 14.03.84 | 27.08.2021 |

Tilsetting i økt stilling

Saksopplysninger:

Liv Irene Iversen har 26,60 % fast stilling som helsefagarbeider, fortiden i omsorgsboliger.

Som følge av endring av ny grunnturnus er det blitt ledige stillingsprosenter. Arbeidsmiljøloven § 14-3 og HTA §2.3.1 gir faste deltidsansatte fortrinnsrett til utvidet fast stilling fremfor at arbeidsgiver foretar tilsetting i virksomheten dersom ikke dette fører til vesentlig ulempe for virksomheten. Saken er drøftet med tillitsvalgte 23.6.21.

På bakgrunn av dette kan Virksomhetsleder Merete Karlsen tilby Liv Irene Iversen en økning av sin stilling med 10,72%, fra 26,60% til 37,32%.

Vedtak:

Liv Irene Iversen har fast 37,32% stilling som helsefagarbeider fra 1.9.2021.

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:

Merete Karlsen Virksomhet for bo- og avlastningstjenester

Angela Sodefjed Sektor for helse- og omsorg

Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Saksfremlegg

| Utvalgssak | Utvalgsnavn | Møtedato |
|------------|---------------------------------|------------|
| 12/21 | Nordreisa administrasjonsutvalg | 23.09.2021 |
| | Nordreisa arbeidsmiljøutvalg | |

Nordreisa kommune - sykefravær 2 kvartal 2021

Henvising til lovverk:

Kommunedirektørens innstilling

Rapport om sykefravær pr. 2 kvartal 2021 tas til orientering.

Saksopplysninger

Egen- og legemeldt sykefravær for 2. kvartal 2021 legges frem. Fraværsprosenten for 2. kvartal for hele kommunen ble 9,41%. Sykefraværet har økt, sammenlignet samme periode i 2020. Tapte dagsverk er likevel lavere selv om prosentvise legemeldte sykefraværet øker. Det er 37 færre tapte dagsverk 2kv i forhold til i fjor. Dette skyldes færre (2235 færre) avtale dagsverk i samme periode. Det egenmeldte sykefraværet er omtrent det samme, med 662 tapte dagsverk.

| | 1kv | 2kv | År |
|------|-------|------|------|
| 2021 | 10,14 | 9,41 | |
| 2020 | 10,19 | 8,84 | 8,82 |
| 2019 | 9,53 | 6,58 | 7,11 |
| 2018 | 10,06 | 8,54 | 8,36 |
| 2017 | 9,77 | 9,01 | 8,48 |

| | 2kv 2020 | 1 kv 2021 | 2 kv 2021 |
|------------------|-------------|--------------|--------------|
| Avtalte dagsverk | 30 816 | 28 327 | 28 571 |
| Syke dagsverk | 2 725 | 2 871 | 2 688 |
| Korttidsfravær | 677 | 835 | 662 |
| | | | |
| Langtidsfravær | 2 048 | 2 035 | 2026 |

| Sektor: | 4 kv 2020 | 1 kv 2021 | 2 kv 2021 | Årsverk borte pr virkedag 2 kv 2020 | Årsverk borte pr virkedag 1 kv 2021 | Årsverk borte pr virkedag 2 kv 2021 |
|--------------------|----------------------|----------------------|----------------------|--|--|--|
| Administrasjon | 10,85 | 13,96 | 16,36 | 1 | 2,2 | 2,6 |
| Oppvekst og kultur | 10,58 | 11,46 | 10,10 | 16,9 | 17,2 | 15,4 |
| Helse og omsorg | 8,98 | 9,89 | 9,29 | 18,7 | 21,1 | 20 |
| Drift og utvikling | 6,75 | 6,43 | 5,86 | 6,0 | 3,6 | 3,2 |

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

Totalt sett er det 41 fast ansatte borte hver virkedag i 2 kvartal.

| Samlede kostander 2 kvartal | 2kv | Pr mnd | Pr virkedag |
|---|------------------|----------------|--------------------|
| Legemeldt sykefravær - netto for arbeidsgiver | 1 922 657 | 640 886 | 29 575 |
| Korttidsfravær/ egenmeldt | 819 372 | 273 124 | 12 604 |
| Sum alt sykefravær | 2 742 029 | 914 010 | 42 179 |

Vurdering

Sykefraværet i Nordreisa kommune har gått i negativ retning fra 2019. Koronasituasjonen som oppsto i starten av mars 2020, gav et økt fravær. Fraværet i prosent er det høyeste som er mål for 2kv.

Antall avtalte dagsverk er redusert med 2245 dagsverk i forhold til 2. kvartal 2020. Dette utgjør 34 årsverk i 2. kvartal. Kostnaden er den samme som i 2020. Det egenmeldte sykefraværet ligger også på samme nivå som 2. kvartal 2020. Fraværet medførte at 1 ansatt færre var borte hver virkedag enn samme periode i fjor. Det er hovedsakelig drift og utvikling som har flere faste på jobb hver virkedag.

Administrasjon har hatt en økning i fravær helt siden 2019 og ligger langt over måltall. Fraværet er det høyeste som er målt med 16,36%. Det er økonomiavdelingen som har fravær med 2,6 personer borte hver virkedag.

Sektor for Oppvekst og kultur har fra økt sitt fravær fra 2020 og ligger over måltall. Likevel en liten reduksjon fra 1. kvartal i år. Sektoren har 15,4 fast ansatte borte hver virkedag i andre kvartal. Barnevernstjenesten som hadde 15% 1kv 2021 har redusert til 6,70%. Et historisk lavt fravær for barnevernstjenesten. Veldig positivt.

Alle 5 barnehager har stort fravær, fra 11 – 28,3% fravær. Eksempelvis hadde Høgegga barnehage 1,3 personer borte hver virkedag av 6,90 stillingshjemler. Høgegga barnehage vil ha større personalgruppe fra barnehageårets start 01.08.21.

Rotsundelv og Oksfjord skoler ligger langt over måltall, men er små enheter hvor statistikken vil slå høyt ut ved fravær av 1 person. Kulturskolen som hadde høyt fravær over tid, viser fortsatt høye tall med 16%. Både Moan og Storslett skole reduserer fraværet i forhold til årets 3 første måneder.

Sektor for helse- og omsorg har siden 2020 vist stabilt fravær på ca 9%. Sektoren har 20 fast ansatte borte fra arbeid hver virkedag 2kv mot nesten 21 1kv. Det er Fosseng psykiatri som ligger høgst med 15,9%, dvs 1 ansatt av 5,6 borte hver virkedag. Høgegga omsorgsboliger, Guleng 3, Sonjatun sykehjem og Sonjatun omsorgssenter ligger også langt over måltall. Sonjatun sykehjem med 21,97 stillingshjemler, har 3 fast ansatte borte hver virkedag. Sonjatun bo- og kultursenter ligger gledelig under måltall med 7,46% fravær. Nav sosial ligger fortsatt høgt, av 3,5 ansatte er 1 av disse borte hver virkedag.

Det er gledelig at sektor for Drift og utvikling fortsatt reduserer sitt fravær og er den sektoren som ligger lavest hele 2021. 2 kvartal har de 5,586%, og 3,2 fast ansatte borte hver virkedag. Det er virksomhet renhold som står for mesteparten av sykefraværet. Renhold har økt fraværet litt fra første kvartal og ligger nå på 13,03% og har fortsatt nesten 3 fast ansatte borte hver virkedag. Renhold har 19,5 stillingshjemler.

Situasjonen totalt sett er likt første kvartal. Alle sektorer ligger over måltall bortsett fra Drift og utvikling. Det ligger an til at kommunen vil få høgt fravær også i 2021. Flere av virksomhetene som ligger høgt kan ikke årsaksforklares jfr koronasituasjon og har høgt fravær over mange år. Fra januar fikk helse og omsorg ny lederstruktur som følge av krav om budsjettreduksjon. Flere av lederne melder om at det er krevende å følge opp så mange ansatte på adskilte arbeidssteder. Tradisjonelt er det fra de største virksomhetene vanskeligst holde kontinuitet på ledelse og oppfølging av den enkelte. Den nye strukturen skal evalueres i løpet av høsten.

Dersom kommunen skal nå måltall *må det jobbes særlig* med sykefraværsoppfølging ute i virksomhetene. Å jobbe med faktorer som gjør at ansatte har det bra på jobb er det aller viktigste en leder kan gjøre. Alt fra rekruttering til oppfølging av sykemeldte. Man skal så tidlig mulig, legge til rette for at sykemeldte kan være i aktivitet i virksomheten.

Årskostnaden i 2020 ved sykefravær var 12 mill kroner, det ligger an til å bli det samme i 2021. I tillegg til de store fraværskostnadene blir både kvalitet og kontinuitet i tjenesten dårligere når fast ansatte ikke er på jobb. Det aller beste, både for brukere, arbeidsgiver og den ansatte selv, er å være på jobb. 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.



Saksfremlegg

| Utvalgssak | Utvalgsnavn | Møtedato |
|------------|---------------------------------|------------|
| 13/21 | Nordreisa administrasjonsutvalg | 23.09.2021 |
| | Nordreisa kommunestyre | |

Kommunikasjonsstrategi for Nordreisa kommune

Henvising til lovverk:

Vedlegg

- 1 Forslag til Kommunikasjonsstrategi for Nordreisa kommune

Kommunedirektørens innstilling

Kommunestyret godkjenner forslag til kommunikasjonsstrategi med følgende innhold:

Formål:

Kommunikasjonen i størst mulig grad bidra til å informere og engasjere innbyggere, politikere, næringsliv og samfunnsaktører til å trekke i samme retning. Kommunikasjonsaktiviteter skal sørge for et best mulig samarbeidsgrunnlag i organisasjonen, slik at vi har felles målforståelse og fokus.

Mål:

1. Nordreisa kommune blir influenserkommune nr 1.
2. Nordreisa kommune blir oppfattet som én aktør og kommuniserer helhetlig, åpent og profesjonelt.
3. Innbyggerne kjenner og har tillit til Nordreisa kommune.
4. Ansatte har tilhørighet til Nordreisa kommune som arbeidsplass

Strategiske hovedgrep:

- Ny felles visuell identitet for Nordreisa kommune.
- Innbyggerorientering og medvirkning
- Styrke internkommunikasjon.
- Kommunikasjon integreres i beslutnings- og arbeidsprosesser
- Styrke kommunikasjonskompetans/nettverk.

Saksopplysninger

Nordreisa kommune er Nord-Troms største arbeidsgiver og hjemsted for 4800 innbyggere med mange forskjellige språk. Det er ca 800 ansatte i kommunen og mange ulike virksomheter som leverer tjenester og opplevelser gjennom hele livsløpet til innbyggerne.

Nordreisa kommune skal yte gode tjenester, utvikle samfunnet og forvalte myndighet på vegne av innbyggerne og folkevalgte representanter. Kommunen er en demokratisk arena hvor befolkningens tillit til folkevalgte og offentlige ansatte er en forutsetning. Tillit bygges ved å levere lovpålagte tjenester og skape gode opplevelser som svarer til det innbyggere forventer, og ved at positive tiltak assosieres med kommunen.

Kommuneplanens samfunnsdel ble vedtatt i 2012 og målsetninger om attraktivitet og omdømme forutsetter bevissthet hvordan kommunen kommuniserer med befolkningen. Kommunikasjon og teknologifeltet endres raskt og har endret seg mye de senere årene. Det samme har innbyggernes forventninger til kommunikasjonen. Ordfører har offentlig gått ut med at Nordreisa kommune skal være en influenserkommune. Det er startet opp en egen ordførerblogg, kommunen har egen konto på TikTok, Instagram, Facebook, Snapchat, Twitter i tillegg til nettsiden. For å imøtekomme innbyggernes forventninger om tjenester og informasjon på nett, er stilling ved Servicetorget omgjort til digital medarbeider, som skal jobbe på digitale flater.

Kommuneloven § 4 gir informasjonsplikt ovenfor innbyggerne. Nordreisa kommune har ikke hittil utarbeidet en egen strategi som skal gi grunnleggende føringer for kommunikasjonen ut til innbyggerne og andre. I saken foreslås en kommunikasjonsstrategi, i tråd med bestilling fra ordfører, en strategi som skal legge til rette for god kommunikasjon med innbyggere og øvrige målgrupper. Kommunikasjonsstrategien definerer prinsipper, kommunikasjonsmål og roller. Prinsipper som ligger til grunn, er følgende:

- Informasjon er et lederansvar.
- Ansatte på alle nivå har ansvar for å holde seg informert og dele informasjon med andre, og være gode ambassadører for egen arbeidsplass.
- Kommunen skal aktivt informere om sin virksomhet og gjøre informasjonen lett tilgjengelig.
- Informasjonen skal være rask, åpen, samordnet og korrekt.
- Kommunens design og profil skal være helhetlig og profesjonell.
- Kriseinformasjon skal være ærlig, profesjonell, hurtig og samordnet.

Strategien omfatter både intern og ekstern kommunikasjon, og skal bidra til å støtte opp under målene for tjenesteutviklingen, samt Nordreisa sin posisjon som regionsenter og konkurranseevne i attraktivitetskonkurransen (kommuneplanens samfunnsdel).

De ulike virksomheter forventes å gjøre vurderinger av egne målgrupper for å innrette kommunikasjonen best mulig. Kommunens viktigste målgruppe er innbyggere. Kommunen styres på vegne av innbyggerne og de fleste av tjenester og opplevelser fra kommunen er rettet mot innbyggerne. Egne ansatte er viktige representanter for kommunen, og er en sentral målgruppe for å oppnå kommunikasjonsmål. Samfunnsaktører som næringsliv, media, statsforvalter, fylkeskommune og frivillige organisasjoner er viktige målgrupper.

Det foreslås 4 kommunikasjonsmål. Felles for dem er at de skal gjennomsyre alt vi kommuniserer på alle nivåer. Vi skal nå ut til hver enkelt innbygger, og de skal forstå budskapet og kunne bruke informasjonen. Kommunikasjonen skal bidra til at:

1) Nordreisa kommune blir influenserkommune nr 1.

Dette betyr at:

- Nordreisa kommune benytter sosiale medier og andre kanaler for å styrke egen attraktivitet og konkurransevne, og posisjon som regionsenter.
- Valg av kanaler baseres på sak, budskap og målgruppe.
- Nordreisa kommune gjennom sosiale medier skal bidra til å skape positivt omdømme for kommunen som sted og organisasjon.
- Nordreisa kommune vil, i dialog, motivere og inspirere for å skape det omdømme kommunen ønsker å ha.

2) Nordreisa kommune blir oppfattet som én aktør og kommuniserer helhetlig, åpent og profesjonelt.

Dette betyr at:

- Alle oppfatter at det er Nordreisa kommune som leverer de tjenester og opplevelser som kommunen står bak.
- Vår kommunikasjon er tydelig og lett forståelig.
- Vår kommunikasjon er inkluderende og har en personlig språklig tone der det er hensiktsmessig.
- Vår kommunikasjon gjør tjenester mer tilgjengelig og enklere å bruke.
- At vi er helhetlig og gjenkjennelig i profileringsarbeid.
- Vi er til stede i de viktigste og mest hensiktsmessige kanalene.

3) Innbyggerne kjenner og har tillit til Nordreisa kommune.

Dette betyr at:

- Innbyggere og andre har tillit til at Nordreisa kommune forvalter fellesskapets midler på en god måte.
- Innbyggere har tillit til at de får gode tjenester de har krav på fra kommunen.
- Innbyggere forstår hva og hvordan de har muligheten til å påvirke i beslutningsprosesser.
- Det er enkelt å få informasjon og innsikt i beslutningsprosesser og å følge pågående beslutningsprosesser.
- Vi formidler relevant og brukervennlig informasjon til våre målgrupper når de trenger det.
- Innbyggere og andre får lett tak i rett informasjon ved behov.
- Innbyggere og andre har tillit til at informasjon fra Nordreisa kommune er korrekt, oppdatert og pålitelig.

4) Ansatte har tilhørighet til Nordreisa kommune som arbeidsplass. Dette betyr at:

- Nordreisa kommune benytter kommunikasjon for å gjøre arbeidsdagen mer effektiv for egne ansatte og for å støtte oppunder strategier for lederskap og personalforvaltning.
- At informasjon og kommunikasjon er et lederansvar.
- Ansatte i Nordreisa kommune opplever hverandre som kollegaer – også på tvers i organisasjonen.
- Ansatte opplever at Nordreisa kommune er en profesjonell aktør med karrieremuligheter og meningsfullt arbeid.
- Ansatte i Nordreisa kommune har en felles kultur preget av åpenhet og tillit.
- Ansatte kjenner til målene i Nordreisa kommunes overordnede planer.
- Ansatte er engasjerte ambassadører for arbeidsplassen sin.

For at organisasjonen skal utøve sin praksis og gjøre sine vurderinger i henhold til kommunikasjonsstrategien foreslås følgende strategiske tiltak:

- Det utarbeides egen designhåndbok for Nordreisa kommune. Sak om ny felles visuell identitet fremmes for formannskapet.

- Innbyggerorientering og medvirkning: Det skal være enkelt å finne og motta informasjon. Det skal legges til rette for å kommunisere i kanaler som er enkle å benytte. Kommunen skal bruke et klart språk og benytte en personlig tone når det er hensiktsmessig.
- Nordreisa kommune skal styrke og utvikle sin interne kommunikasjon. God intern kommunikasjon krever prioritering, bevissthet og gode verktøy. God intern kommunikasjon bidrar til et bedre arbeidsmiljø når mål og retning er tydelig formidlet til alle, og ansatte er inkludert og informert om prosesser og beslutninger. Nordreisa kommune skal øke kunnskapen blant ledere og ansatte om verdien av god internkommunikasjon.
- Kommunikasjon integreres i beslutnings- og arbeidsprosesser: Kommunen skal ta hensyn til at beslutninger og handlinger skal kommuniseres, og at kommunikasjonsfaglige vurderinger gjøres i forkant for beslutninger. Dette vil kreve mer av ledere og andre kommunikasjonsmedarbeidere. Ledere må sørge for at virksomheten har tilstrekkelig og riktig kommunikasjonsfaglig kompetanse.
- Kommunedirektøren vurderer felles kompetansemiljø/nettverk for kommunikasjon etablert gjennom samordning av ressurser. Herunder skal nettverket identifisere hvilke kommunikasjonsverktøy, tjenester og kompetanse som kommer flest virksomheter til gode, og som er hensiktsmessig å bygge opp.
- Tiltak følges opp i ordinære budsjettprosesser.

Vurdering

Kommunedirektøren foreslår derfor at det fattes følgende vedtak: Nordreisa kommune vedtar vedlagte kommunikasjonsstrategi for Nordreisa kommune:

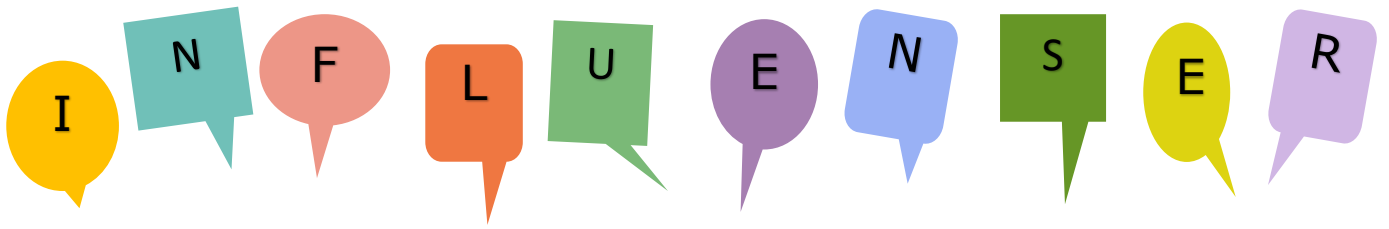
Formål: Eksternt skal kommunikasjonen i størst mulig grad bidra til å informere og engasjere innbyggere, politikere, næringsliv og samfunnsaktører til å trekke i samme retning. Internt skal kommunikasjonsaktiviteter sørge for et best mulig samarbeidsgrunnlag i organisasjonen, slik at vi kan enes om saker og har felles målforståelse og fokus.

Mål:

1. Nordreisa kommune blir influenserkommune nr 1.
2. Nordreisa kommune blir oppfattet som én aktør og kommuniserer helhetlig, åpent og profesjonelt.
3. Innbyggerne kjenner og har tillit til Nordreisa kommune.
4. Ansatte har tilhørighet til Nordreisa kommune som arbeidsplass

Strategiske hovedgrep:

- Ny felles visuell identitet for Nordreisa kommune.
- Innbyggerorientering og medvirkning
- Styrke internkommunikasjon.
- Kommunikasjon integreres i beslutnings- og arbeidsprosesser
- Styrke kommunikasjonskompetans/nettverk.



Kommunikasjonsstrategi

- Innsiden reflekteres på utsiden

Vedtatt av kommunestyret:



Nordreisa
kommune



Kommunikasjonsstrategien til Nordreisa kommune skal underbygge målene i Kommuneplanens samfunnsdel (2012-2025).

I arbeidet med kommuneplanens samfunnsdel kom det fram at Nordreisa samfunnet er et åpent kunnskapssamfunn – med plass til alle.

Visjonen for Nordreisa kommune er

**Sammen for
trygghet og trivsel**

Nordreisa kommune skal ta vare på natur og kultur ved å skape et godt kunnskapssamfunn, god forvaltning og øke verdiskapingen omkring dette, til beste for de som bor her, de som vil bo her og de som ønsker å besøke oss.

Eksternt skal kommunikasjonen i størst mulig grad bidra til å informere og engasjere innbyggere, politikere, næringsliv og samfunnsaktører til å trekke i samme retning.

Internt skal kommunikasjonsaktiviteter sørge for et best mulig samarbeidsgrunnlag i organisasjonen, slik at vi kan enes om saker og har felles målforståelse og fokus.

Kommunikasjonsstrategien skal tas i bruk i hele organisasjonen, og strategier må bli til tiltak og handling i kommunens avdelinger og virksomheter.

INNHOOLD

| | | |
|---------------------------------|---|----|
| Innledning | s | 2 |
| Dagens situasjon | s | 4 |
| Kommunikasjonsprinsipper | s | 6 |
| Våre prinsipper | s | 7 |
| Kommunikasjonsmål og målgrupper | s | 8 |
| Roller og ansvar | s | 9 |
| Kommunikasjonskanaler | s | 10 |



«Kommunen består av folk som leverer tjenester til folk.

Er vi bevisst i vår kommunikasjon så knytter vi sterkere bånd mellom oss.

En kommunikasjonskultur skaper vi sammen, og innsiden vil bli reflektert på utsiden»

....PÅ VEGNE AV 4800 MENNESKER.....

Situasjonen i dag

Nordreisa kommune er en av Norges største kommuner, målt i areal. Kommunen har 4800 innbyggere som bor spredt i hele kommunen. De ulike tettstedene og bygder utgjør et stort mangfold og mange målgrupper.

Informasjon og kommunikasjon om kommunens tjenester og tilbud rettet mot innbyggerne utgjør i dag størstedelen av kommunens eksterne kommunikasjonsarbeid. Kommunens nettside og Facebook er hovedkanalen. Det formidles også aktuell informasjon i en rekke andre kanaler.

Pandemien påvirker i stor grad kommunikasjonsarbeidet og har bidratt til å ta i bruk nye verktøy for å kommunisere ut. Informasjon om pandemien og annen krisekommunikasjon har førsteprioritet.

Det er nærmere 800 medarbeidere i kommunen. Omorganiseringer, tjenestetutvikling gjennom digitale systemer og endring er en del av hverdagen for mange medarbeidere.

Medarbeiderne er kommunens ansikt utad gjennom møter med innbyggerne, lag og foreninger, næringsliv og andre aktører. God internkommunikasjon er viktig for at medarbeidere blant annet er godt informert og kommuniserer godt med innbyggere og andre. Å satse på internkommunikasjon kan også bidra til å bygge gode kulturer og arbeidsprosesser.

Skape kunnskap og forståelse for økonomiske rammevilkår

Kommune-Norge står i en utfordrende økonomisk situasjon, og kontinuerlig omstilling, effektivisering, utvikling og innovasjon er en del av hverdagen. Å skape kunnskap, innsikt og forståelse for dette både eksternt og internt er en prioritert kommunikasjonsoppgave.

Kommunen som demokratisk arena

Kommunen er en politisk styrt organisasjon og tilliten til offentlige institusjoner og folkevalgte er i mange land synkende. I Norge er det fortsatt høy tillit, og arbeidet med å bevare tilliten er viktig.

Informasjon og dialog er viktige demokratiske verdier og rettigheter.

Formidlingen av informasjon om politiske møter, saksdokumenter, politisk prosesser og vedtak og oppfølgingen av disse, utgjør en viktig del av kommunens kommunikasjonsarbeid. Dette er en forutsetning både for at folkevalgte kan ha gode møter med innbyggere og andre aktører, samt innbyggere kan komme med innspill og delta.

Kommunen er regionsenter i Nord-Troms og ligger midt mellom Tromsø og Alta. God og tydelig kommunikasjon bidrar til at vi fremstår som profesjonelle ovenfor alle aktører, også næringsliv og utbyggere.

Nye krav til hvordan vi kommuniserer

Hvordan virksomheter og mennesker kommuniserer, har endret seg mye og raskt de siste årene. Endringene vil fortsette, trolig i et enda høyere tempo.

Informasjonsmengden er overveldende, kanalene er utallige og nye sosiale medier gjør at alle kan publisere og få oppmerksomhet om sitt innhold. Det stiller nye krav, men også muligheter til kommunisering med omgivelsene.

Nordreisa kommunes visjon og Verdier

Visjonen vår «Sammen for trygghet og trivsel» gir retning for alt vi kommuniserer.

Sammen: Alle innbyggere i Nordreisa skal i fellesskap være med på å bidra til gode samfunn med arbeidsplasser, tilbud innen idrett, kultur og friluftsliv, for trivsel, trygghet og glede.

Trygghet: vårt felles ansvar er å sikre, verne og bygge om de gode lokalsamfunn som gir den enkelte innbygger sikkerhet og trygghet i hverdagen.

Trivsel: Alle som bor og oppholder seg i Nordreisa skal kunne finne seg til rette, leve, bo og utfolde seg på en slik måte at kommunen får et godt omdømme for videre vekst og utvikling.

Kommunikasjons- prinsipper

Prinsippene skal gi retning for kommunikasjonsarbeidet i kommunen og bidra til at vi kommuniserer på en helhetlig og god måte.

Prinsippene er utledet fra statens kommunikasjonspolitikk fra 2009 og kommunelovens kapittel 4 om aktiv kommunikasjon:

Kommuner og fylkeskommuner skal aktivt informere om egen virksomhet og om virksomhet som andre rettssubjekter utfører på vegne av kommuner og fylkeskommuner. De skal også legge til rette for at alle kan få tilgang til slik informasjon.

Kommunen skal drive målrettet kommunikasjon. All informasjonsvirksomhet skal ta hensyn til senders og mottakers behov.

Våre prinsipper

Åpenhet

Vår kommunikasjon med innbyggerne skal være åpen, tydelig og tilgjengelig.

Medvirkning

Vi skal ta innbyggere og ansatte med på råd og involvere dem i utforming av politikk og tjenester. Det skal tilrettelegges for deltakelse og medvirkning.

Nå alle

Vi skal sørge for at relevant informasjon når frem til alle berørte. Vi skal aktivt og i tide gi informasjon om rettigheter, plikter og muligheter.

Helhet

Innbyggere, ansatte, folkevalgte og andre aktører skal oppleve kommunikasjonen som enhetlig og samordnet.

Influenser

At vi gjennom våre sosiale medier og andre kanaler bidrar til at kommunen får et godt omdømme, og påvirke til et positivt, aktivt og konstruktivt samfunnsengasjement hos lesere og tilhengere.

Lederansvar

Informasjon er et lederansvar. Ansatte på alle nivå har ansvar for å holde seg informert og dele informasjon.

Profesjonell design og profil

Vår design og profil skal være helhetlig og profesjonell.

Krisekommunikasjon

Vår krisekommunikasjon skal være samordnet, hurtig og profesjonell



Kommunikasjonsmål og målgrupper

Nordreisa kommune har 4 kommunikasjonsmål.

Kommunikasjonen skal bidra til at:

1. Nordreisa kommune blir influenserkommune nr 1.
2. Nordreisa kommune blir oppfattet som én aktør og kommuniserer helhetlig, åpent og profesjonelt.
3. Innbyggerne kjenner og har tillit til Nordreisa kommune.
4. Ansatte har tilhørighet til Nordreisa kommune som arbeidsplass.

Felles for målene er at de skal gjennomføre alt vi kommuniserer på alle nivåer. Vi skal nå ut til hver enkelt innbygger, og de skal forstå budskapet og kunne bruke informasjonen

Våre målgrupper er:

- Innbyggere.
- Egne ansatte.
- Politikere.
- Samfunnsaktører som næringsliv, media, statsforvalter, fylkeskommune og frivillige organisasjoner er viktige målgrupper.

De ulike virksomheter i kommuneorganisasjonen forventes å gjøre vurderinger av egne målgrupper for å innrette kommunikasjonen best mulig.

Roller og ansvar

Politikere

Oppfordres til å synliggjøre politiske vedtak og prosesser, samt bidra til debatt om viktige samfunnsspørsmål i det offentlige rom.

Ordføreren har ansvar for å fronte politiske vedtak.

Kommunedirektørens rolle

Har hovedansvaret for at kommunikasjonen blir drevet profesjonelt og etisk forsvarlig.

Krisehåndtering

Ordfører og kommunedirektør har et særskilt ansvar når det gjelder krisekommunikasjon (omtales i egen plan for kriseledelse gjennom planverket CIM).

Kommunikasjon er et lederansvar

- Skal kommunisere virksomhetens mål og strategier til sine medarbeidere.
- Innhente, spre og tilrettelegge informasjon om sitt område.
- Vedlikeholde nett- og papirbasert informasjon om egen virksomhet
- Søke råd hos kommunedirektør og dennes stab ved behov.

Ansatte skal

- Bidra til formidling av kunnskap fra eget fagområde.
- Oppdatere seg på tilgjengelig informasjon om organisasjon og eget fag.
- Bidra til kunnskapsdeling og erfaringsutveksling.
- Være god ambassadører for kommunen.



Kommunikasjonskanaler

Nordreisa kommune skal bruke de til enhver tid aktuelle og relevante kanaler for kommunikasjon og medvirkning.

Interne kanaler: Møter, e-post, nettside, Teamsmøter, grafisk profil, Servicetorg.

Eksterne kanaler: Nettside, sosiale medier, brev og epost, media, Servicetorg, folkemøter.

De mest brukte kanalene:

- Nordreisa.kommune.no er hovedkanal for kommunens tjenester
- Sosiale medier: Facebook, Snapchat, Instagram, TikTok, YouTube, Twitter
- Kommunale video- og strømmetjenester
- Servicetorg er førstelinjetjeneste
- Folkemøter for direkte medvirkning

