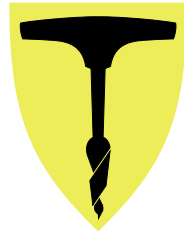


Årsmelding

Skånland kommune



”Sammen for hverandre”

2014



Innhold

1.	Rådmannen	3
1.1	Rådmannens kommentar	3
1.1.1	De kommunale tjenestene	4
1.1.2	Boliger og næring	5
1.1.3	Skånland kommune som arbeidsgiver	7
1.1.4	Kommunens økonomiske stilling	9
1.1.5	Kommunereformen	9
1.2	Betryggende intern kontroll og etisk standard	10
1.3	HMS - arbeid	11
1.3.1	Sykefravær i %	11
1.4	IA - Inkluderende Arbeidsliv	13
1.4.1	Skånland kommune som IA - virksomhet i perioden 2014 – 2018	13
1.4.2	Status og framdrift av IA-arbeid	13
2.	Økonomisk analyse	14
2.1	Økonomisk stilling og resultat av virksomheten samt andre vesentlige forhold	14
2.2	Økonomisk utvikling - endret økonomisk situasjon, rettsaker mv	14
2.2.1	Sentrale økonomiske forholdstall (tall i hele 1000)	14
2.2.2	KOSTRAs økonomiske forholdstall	15
2.2.3	KOSTRA	15
2.3	Statlige styringssignaler og utvikling i rammebetingelser	15
2.4	Forhold av betydning for økonomisk utvikling - inntekter, behovsendringer mv	16
2.4.1	Alderssammensetning:	16
2.5	Vesentlige avvik mellom budsjett og regnskapet	16
2.5.2	Investeringsregnskap	17
3.	Likestilling	17
3.1	Kjønnsdelt statistikk på hel - og deltidstilsatte	18
3.2	Planlagte og iverksatte likestillingstiltak	18
3.3	Likestillingsutvalget	21
4.	Interkommunalt samarbeid	21
4.1	ETS – samarbeid	21
4.2	Sør-Troms regionråd	22
4.3	Oversikt interkommunalt samarbeid	22
4.4	Utfordringer i interkommunalt samarbeid	24
4.4.1	Erfaringer	24
4.4.2	Utviklingsmuligheter	24
4.4.3	Dilemmaer	24
5.	Annen informasjon	25
5.1	Driftsenhetene	25
5.2	Kort oppsummering av det viktigste fra driftsenhetene – gode historier og vellykkede tiltak	25
5.3	Organisasjonsutfordringer generelt	28

1. Rådmannen

1.1 Rådmannens kommentar

2014 har vært et godt år for Skånland kommune. Vi opplever vekst i næringsliv, handel og folketall og vi leverer gjennomgående gode tjenester til befolkningen.

Skånland kommune har som organisasjon to viktige oppgaver å skjøtte; vi skal gi nødvendige tjenester til kommunens befolkning og vi skal forvalte innbyggernes fellesinteresser basert på lokaldemokrati og fellesskapsverdier. I Skånland har vi en god visjon som er relasjonsorientert – *Sammen for hverandre*. Visjonen er godt innarbeidet i organisasjonen og skal ligge i bunn for måten vi som tjenesteleverandør, forvaltningsorgan og samfunnsutvikler, møter de som har bruk for oss på en vennlig og imøtekommende måte, enten det er våre innbyggere, brukere eller næringsliv.

Skånland kommune kom av ulike årsaker dårlig ut i en undersøkelse gjennomført i regi av Forbrukerrådet i 2013. I 2014 har organisasjonen jobbet hardt med å mobilisere til forbedringer og utvikling av tjenestene og til å bli et forvaltningsorgan som innbyggerne kan ha tillit til. Rådmannen har viet dette stor oppmerksomhet og fulgt opp enhetene på nettopp dette, og har selv senket terskelen for å møte innbyggerne gjennom å invitere til samtaler og dialog først i biblioteket på Evenskjer og senere i Grov. I 2015 utvides dette til også å omfatte innbyggermøter og dialog i Midt-kommunen. Rådmannen og kommuneorganisasjonen har hatt nytte av denne innbyggerkontakten og tilbakemeldinger tyder på at tiltaket har blitt godt mottatt. Vi skal glede oss med og heie hverandre frem, og selv om rådmannen ser interne forbedringer, vil det alltid være et rom for utvikling og forbedringstiltak. Det skal vi ha oppmerksomhet på – hele tiden!

En viktig faktor for nettopp dette er trivsel og miljø. Et godt arbeidsmiljø kommer ikke uten videre av seg selv, det må vi og ha høy bevissthet og engasjement rundt, hver og en av oss – hver dag.

Rådmannen gjennomførte tidlig noen justeringer i toppledelsen av kommunen først og fremst gjennom å myndiggjøre mer de som er rådmannens nærmeste rådgivere og gjennom å effektivisere i ledelsen og ta bort kommunalsjefstillingen. Arbeidssituasjonen har til tider vært krevende, men vi har likevel vært i stand til å levere. Organisasjonsendringene som er gjort har skapt positive resultater.

Skånland kommune er en attraktiv kommune å komme til, og vår jobb er å ta alle vel i mot på en positiv og inkluderende måte. Helt oppunder julehelgen ble det klart at vi fikk til å bosette 4 syriske flyktninger som alle starter sine introduksjonsprogram i 2015. Samlet bosatte vi 7 i 2014, mot et mål på 10. Vi nådde ikke helt målsettingen men det skyldtes at syriske overføringsflyktninger ikke fikk utreisestillatelse som først antatt. Rådmannen ser de utfordringer vi har med å få til en vellykket integrering, og rådmannen vurderer bemanningstiltak som vil styrke kommunens innsats her i 2015.

Skånland er heldig, svært heldig, som har så mye engasjerte frivillige, lag og foreninger som året gjennom står for så mye aktiviteter og arrangementer som hver til sin tid, på sitt sted og med sin deltakelse skaper positive opplevelser som gjør Skånland kommune til et attraktivt sted å bo og leve sine liv.

Takk til alle som på hver sin arbeidsplass og gjennom sin innsats bidrar med å gjøre en forskjell, i møte med innbyggere, brukere og næringsliv.

1.1.1 De kommunale tjenestene

Driften av barnehager, skoler og pleie og omsorg utgjør godt over 2/3 av Skånland kommunes drift. På alle kommunens driftsenheter drives det godt og det er godt budsjett disiplin og økonomisk kontroll.

Barnehagene:

Kommunen har hatt full barnehagedekning i 2014 i henhold til barnehagelovens kriterier. Kommunen vektlegger å dekke etterspørselen etter barnehageplasser også utover det lovpålagte tilbudet. Ved ledig kapasitet har kommunen derfor også gitt tilbud utover barnehagelovens kriterier gjennom året. Det vil imidlertid oppstå tilfeller hvor opptak ikke kan imøtekommes for barn som ønsker barnehageplass fra vinteren/våren.

Rekrutteringen av fagfolk, det vil her si barnehagelærere er en utfordring, og dispensasjoner har måttet blitt tatt i bruk for å sikre driften. Barnehagene får positive tilbakemeldinger fra brukerne, og samarbeidet med foreldre og andre driftsenheter uttrykkes som godt. Evenskjer barnehage gjennomførte i 2014 en brukerundersøkelse. Bygningsmessige utfordringer ved Sandstrand barnehage har blitt dekt opp med avbøtende tiltak, og et utredningsarbeid om barnehagen og skolens fremtid pågår. Sommeråpen barnehage gjennom samarbeid mellom Rissan og Sandstrand er positiv og sikrer tilbudet for de små barnehagene.

Skolene:

Skånland kommune har gode skoler der elevene opplever god støtte fra sine lærere og en god læringskultur. Elevene sier de har høy opplevelse av mestring i forbindelse med undervisning, lekser og arbeid på skolene. På elevdemokrati og medbestemmelse skårer skolene høyt. Dette er resultater vi kan være stolte over, men samtidig vil det fortsatt kreve stor innsats fra skolene for å beholde den høye skåren.

Denne oppsummerende beskrivelsen fikk også kommunestyret presentert i sitt møte 18. februar 2015 gjennom tilstandsrapporten for skolene i Skånland i 2014.

Skolene fremhever i sine årsmeldinger betydningen og resultatene av det gode samarbeidet som er mellom skole og hjem og med lokalmiljøet. Skolene i Skånland drives godt, vi har godt kvalifiserte lærere, positiv elevmedvirkning og resultater fra brukerundersøkelser viser positive resultater og tilbakemeldinger fra elever og foreldre. Grov skole har gjennomført nasjonal elevundersøkelse og lokal trivselsundersøkelse, den nasjonale foreldreundersøkelsen og Lærerundersøkelsen i Ståstedanalysen. Resultatene er sammenfattet og analysert i Ståstedanalysen. Sandstrand har også gjennomført elev og foreldreundersøkelse i 2014.

På kompetanse- og utviklingsområdet har flere aktiviteter pågått; innføring av Visma Flyt Skole og Visma SamPro, oppstart av nasjonal satsing Ungdomsskolen i utvikling og Læringsmiljøprosjektet. Tre lærere tar statlig og kommunalt betalt videreutdanning i henholdsvis matematikk og «rektorskolen».

Gjestelever:

Skånland kommune hadde 8 barn i fosterhjem utenfor Skånland. Disse elevene betaler Skånland kommune skoleplass for. I tillegg betaler vi for spesialpedagogisk tilrettelegging for våre barn.

Pleie- og omsorg:

Driftsenhetene oppfatter at de gir gode tjenester, og de ansatte strekker seg veldig langt for at pasienter/beboere skal få det best mulig. Det mås i perioder prioriteres direkte tjenesteyting til

pasienter foran papirarbeid – som kan hope seg opp, men pasientenes behov kommer først. Hjemmetjenestene merker stor pågang på tjenester. Vanskelig å finne tid til å følge dokumentasjonskravene og tid til oppfølging av medikamenter/hjelpemidler. Tjenesteproduksjonen er opprettholdt i hele 2014. Institusjonene har vært i stand til å ta imot pasienter fra hjemmebaserte tjenester og fra sykehuset. Det er ikke ventelister i Skånland kommune på sykehjemsplass.

Omsorg nord jobbet mye med å få på plass dagsenterdriften permanent på Evenskjer og i Grov. Kommunestyret bevilget midler til å kjøpe inn en egnet bil til transport, ble levert rett før nyttår. I 2015 vil arbeidet med å utvikle tjenestetilbudet fortsette.

Kompetanseutfordringene er felles for alle driftsenhetene. Faglige brukerutfordringer tilsier behov for økt fagkompetanse. Både på institusjonene, boligene og i hjemmetjenestene pga samhandlingsreformen med stadig økende utfordringer i forhold til pasienter som utskrives. Psykiatritjenesten står overfor tilsvarende utfordringer, særlig innen rus og psykiatri. Til det siste vil ETS samarbeidet med felles ruskoordinator gi verdifull styrking. På sykehjemmet er det gjennomført rekrutteringstiltak i 2014 med utlysning av stillinger, og sykehjemmet har ansatt tre nye sykepleiere, samt tre nye helsefagarbeidere.

Det har i 2014 vært gjennomført en brukerundersøkelse for institusjonene (GBS, SBS og Skånland sykehjem). Tilbakemeldingene er gjennomgående positive, men forbedringstiltak er identifisert og handlingsplaner for forbedringer er gjennomført. Responsen fra pårørende kunne vært høyere, ettersom relativt få svar kom inn.

I 2014 ble en milepæl nådd, ettersom vi da fikk etablert felles kommuneoverlegetjeneste sammen med Evenes og Tjeldsund og at ETS Medisinske senter ble etablert 1.7.2014. Innenfor helseområdet har en stor innsats blitt lagt ned. Først forut for åpningen, med all planlegging og ombygging som også omfattet helsestasjonen og NAV, og deretter arbeidet med å fase sammen tre legekontorer til ett. Prosesser i tilknytning til tjenester, rutiner, organisering, systemer og også kulturell tilrettelegging og samkjøring, har vært arbeidssomme, men også utviklende og motiverende etter hvert som arbeidene skred frem. For støtte og oppfølging i ombyggingsfasen har teknisk bidratt og til den organisatoriske og bemanningsmessige gjennomføringen har personal nedlagt svært mange arbeidstimer for å få dette til sammen med kommuneoverlegen.

Litt tidligere på ettervinteren ble biblioteket og nytt møterom innviet i rådhusets 1. etasje. Det har gitt grunnlaget for et bedre og mer synlig og tilgjengelig bibliotek og det har skapt en ny arena for kommunen med tanke på formidling, møter og som treffpunkt. Arbeidet fremover blir å få lagt til rette for at biblioteket kan holdes åpent mandag-fredag.

1.1.2 Boliger og næring

Skånland kommune ligger sentralt plassert i regionen og har store arealer tilgjengelig for utvikling. Vi opplever vekst i næringsliv, handel og folketall. Det er gledelig å konstatere at interessen for boligbygging er økende og at flere familier fra Harstad finner det attraktivt å bosette seg i Skånland. 9 boliger fikk byggetillatelse og ble startet opp i 2014, og til sammen 14 leiligheter ble påstartet/etablert (Dyrvikhøgda, Revegårdsveien/gml barnehagen og leiligheter til yngre funksjonshemmede).

Innbyggertallet i Skånland utviklet seg positivt i 2014, fra 2951 til 2988 innbyggere ved årets utgang. Dette representerer en vekst på 1,3 % og bekrefter den positive utviklingen kommunen er i. Den totale befolkningsveksten de siste år merkes fortsatt spesielt på økt etterspørsel etter barnehageplasser og boliger. Vi opplever også en større tilvekst til skolene.

Tilflyttingen sammenholdt med fødelstallene gir klare retningsføringer på at infrastrukturen må tilrettelegges og styrkes. Derfor er det en helt strategisk handling at kommunen tilegner seg arealer som nå gjøres i området der skolen og barnehagen ligger på Evenskjer. En utbygging av barnehagekapasiteten må finne sted og arbeidet må kanskje påstartes allerede i 2015.

Boligsituasjonen er en begrensende faktor for å få rekruttert fagpersonale til industrien og andre bedrifter i alle deler av kommunen. Kommunens tilrettelegging for næringsutvikling og økt tilflytting, med utvikling av boligfelt (i Grovfjord og på Evenskjer), tilrettelegging for bygging av leiligheter er prioriterte innsatsområder fremover. Evenskjer syd som er under regulering og Rissan boligfelt som er ferdig regulert og boligutviklingstiltak i Grov vil være viktige i kommunens satsning for tilrettelegging for økt boligbygging i fremtiden.

Det har i 2014 pågått tre hovedprosjekter for tilrettelegging innen bo- og næringsutvikling;

Arbeidet med å utvikle Evenskjer som handelssentrum og tilrettelegging av næringsarealer er en prioritert oppgave som Skånland kommune aktivt yter prosjektstøtte til via næringsfondet samt tilskuddet som Troms fylkeskommune har gitt for en 3-årsperiode. Dette kom skikkelig i gang høsten 2013 og i 2014 er følgende aktiviteter blitt gjennomført:

Skånland kommunes Imella-prosjekt «Isbadestranda»

- Prosjektleder næring har ledet prosessen med etablering av klatretårn og lekeapparater i samarbeid med klatreklubben. Bildet på årsmeldingas forside er fra åpningsdagen i september 2014.

Evenskjer som handelssenter

- Søknad om gjennomføring av stedsanalyse og planlegging for utvikling av sentrumsområdet er innvilget av Troms fylkeskommune med kr 300.000, totalt budsjett er kr 600.000. Arbeidet er startet i samarbeid med Norconsult og avdeling for tekniske tjenester i Skånland kommune
- Nyetableringer er skjedd, eks frisør, negledesign, tatovering, rørlegger, Sametinget, Kafe retro, nye eiere bensinstasjon&hurtigmatkonsept, Folkeuniversitetet og filmselskap
- Plassbelysning er montert på kommunehuset, på Evenskjersenteret og på Prix bygget

Hålogalandsparken

- Prøvetaking av grunnen er gjennomført og analysert. Grunnen er variert men egnet i forhold til utbygging
- Planprogrammet er utarbeidet og har vært på høring, innkomne merknader er sammenstilt for tettere dialog med fylkesmannen

Prosjektet Bolyst i Skånland som hadde oppstart høsten 2012 ble avsluttet pr 31.12.14. blitt gjennomført i tidsmessig i hht planen. Det er utarbeidet en egen sluttrapport om prosjektet, som er referert for politisk nivå tidligere. Tilbud om norskopplæring har skjedd gjennom hele prosjektperioden, det har vært tre hospiteringstiltak via Grovfjord Båtbyggeri AS av utenlandske arbeidstakere og deres familier har besøkt Skånland, og det har vært organisert sosiale tiltak i bygda. Grovt oppsummert kan vi si vi gikk ivrig i gang, men interessen for å delta fra næringslivet avtok etter hvert som prosjektet skred frem. Hovedforklaringen her var nok en forventning innledningsvis om at prosjektet skulle resultere i bygging av gjennomgangsboliger/-leiligheter for næringslivets behov.

Prosjektet som et integreringsprosjekt var ikke satt opp eller finansiert slik. Hovedtyngden av utenlandske arbeidstakere i Grov er tilknyttet Grovfjord Mekaniske Verksted AS, arbeidstakerne arbeider der intensivt i turnusperioder for så å reise og bo i sine respektive

hjemland, de er dedikerte til spesielle arbeidsoppgaver og organisert i grupper slik at språkopplæring i norsk ikke er et krav eller prioritert område for virksomheten. Grunnlaget for en integrering og bosetting i lokalsamfunnet for denne store gruppen var derfor ikke til stede.

Prosjektet ble gitt en finansiering fra Kommunal og moderniseringsdepartementet på 1,5 mill i tilskudd over en 3 års periode. Muligheten for næringslivet, lokalsamfunnet og kommunen lå der, men ble dessverre ikke godt nok utnyttet. Ved prosjektperiodens utløp gjenstod det ca 1 mill av bevilget tilskudd som ikke ble benyttet. Prosjektperioden kunne blitt forlenget med 1 år, dvs for 2015, men med bakgrunn i evalueringen besluttet rådmannen at dette prosjektet skulle avsluttes pr 31.12.14.

Utviklingsprosjektet i Astafjorden - Kunnskapsparken Nord AS i samarbeid med Grovfjord Mek. Verksted AS, Northern Lights Salmon AS og Hålogaland Kraft AS samt andre lokale oppdrettsselskap i nabokommuner skal etablere et industrirettet inkubatortilbud lokalisert til industrimiljøet i Grovfjord. Prosjektet går over 3 år og mottar økonomisk støtte fra Troms fylkeskommune og Skånland kommune. Prosjektet skal jobbe for vekst og utvikling gjennom eksisterende industri.

Konkrete målsettinger beskrives gjennom å: etablere et aktivt næringsforum, etablere 20 prosjekter basert på de mest potente ideene, kommersialisere 10 bedriftsinterne innovasjoner og bistå med etablering av 3 nye bedrifter.

Siden prosjektet ble startet opp, i slutten av 2013 og frem til i dag har følgende aktiviteter og resultater blitt oppnådd:

- 2 bedriftsetableringer
- 2 innovasjonsprosjekter for produktutvikling
- 2 større forretningsmessige mulighetsstudier pågår og avsluttes våren 2015
- 2 studenter med hovedfagsoppgaver knyttet til Hålogaland Kraft
- etablert næringsforum

Kunnskapsparken som prosjektleder oppsummerer utfordringer og muligheter slik:

- Grovfjord er et attraktivt industriområde i vekst
- Framtidsutsiktene for marin sektor er positive
- Grovfjord er godt posisjonert, med sterk kompetanse
- Utfordringer; boliger, kontormuligheter og næringsarealer

1.1.3 Skånland kommune som arbeidsgiver

Rekruttering og tilgang på kompetanse:

Skånland kommune er en attraktiv arbeidsgiver. Ser man bort i fra ferievikariater ble det lyst ut 54 faste og midlertidige stillinger i 2014, som førte til 51 tilsetninger. I alt sluttet 26 medarbeidere enten i fra sine faste eller midlertidige stillinger.

I faste og hele stillinger har det vært god tilgang på kvalifiserte søkere, uansett sektor. I faste og/eller midlertidige deltidsstillinger er det derimot større utfordringer med å få tilsatt kvalifiserte medarbeidere. Utlyste faste deltidsstillinger har i flere tilfeller ført til midlertidige tilsetninger fordi at søkere ikke har oppfylt kvalifikasjonskravene.

Kommunen har, som i landet forøvrig, fortsatt utfordringer med uønskede deltidsstillinger særlig for ansatte innen pleie- og omsorgssektoren. For å sikre fremtidig rekruttering av kompetent fagpersonell til sektoren må det være kontinuerlig fokus på dette. Hoveddilemmaet er misforholdet mellom bemanningsbehovet i tjenesten døgnet rundt hele året og ansattes behov og ønske om arbeidstider/turnuser som ivaretar deres behov/ønsker i forhold til arbeidsbelastning helger, ettermiddag, kveld og natt.

Sykefravær og HMS-gruppene

I 2014 var det totale sykefraværet blant kommunens ansatte 12,0 %, en liten nedgang fra 2013 og 2012. Sykefraværet var høyt ved inngangen til 2014 med reduksjon i løpet av vår og sommer for deretter økning mot slutten av året igjen. Sykefraværet fordeler seg ulikt rundt i organisasjonen. Hva som er årsaken til det høye sykefraværet i 2014 er vanskelig å dra noen sikker konklusjon på. HMS og IA er viktig og det blir fokus på sykefravær og arbeidsmiljøarbeid også i 2015. I hht vår IA plan skal sykefraværet ned til 8,5% i 2015. Driftsenhetenes HMS-grupper er nøkkelen i dette arbeidet. I tillegg vil NAV i Troms innskjerpe krav om aktivitetsplikt etter 8-uker hel sykmelding, noe som sannsynligvis vil føre til redusert sykefravær også hos oss.

«Saman om ein betre kommune»

Kommunen fikk innvilget søknad om deltakelse i prosjektet "Saman om ein betre kommune" i regi av Kommunal- og regionaldepartementet (KRD), og prosjektet ble startet opp januar 2013. Prosjektet har fokus og innsats rettet mot; nærvær, heltid og kompetanse/rekruttering. Konkrete mål er utviklet for reduksjon i sykefravær, økt heltid og styrket kompetanse i og rekruttering til Skånland sykehjem. Kommunen er innvilget 300 000 kroner årlig over en 3 års periode (2013-2015). I 2014 har fokus vært rettet mot rekruttering og heltid/deltid. Kommunen har utarbeidet egen årsrapport for dette prosjektet som innrapporteres til Kommunal- og moderniseringsdepartementet(KMD).

Lønnsoppgjøret 2014

Lønnsoppgjøret i 2014 var et hovedoppgjør som innbefattet alle fast ansatte etter Hovedtariffavtalens kap 3, 4, og 5. Skånland kommunes lønnspolitiske plan, sentrale føringer fra KS og lokale utfordringer var grunnlaget for lokale forhandlinger. Fram til 01.09.14 var det sentralt konflikt mellom Utdanningsforbundet og KS noe som resulterte i en strammere tidsplan for gjennomføring av lokale forhandlinger. For et nytt administrativt forhandlingsutvalg var konflikten i KS-området og hovedoppgjøret noe krevende, men lokalt opplevde begge partene at prosessen og resultatet som rettferdig, ryddig og åpen.

ETS Medisinske Senter

01.07.14 åpnet ETS-medisinske senter sine dører etter en lang politisk og administrativ prosess. Det var påkrevd og ønskelig å bruke mye tid til informasjon, drøftinger og forhandlinger mellom ny arbeidsgiver og arbeidstakersiden fra tre kommuner. Sluttforhandlingene var ferdig i mai 2014. Det nye legekantoret har nå en kommuneoverlege, 5 fastleger, 2 turnusleger og 8 helsepersonell som sykepleiere og helsesekretærer.

Ledelse og partssamarbeid

Rådmannen vektlegger at vi skal ha et godt samarbeid og gode prosesser med tillitsvalgte og verneombud, med tidlig informasjon, medvirkning og bred involvering i organisasjonsendringer, nye oppgaver og omstillinger som er nødvendig å gjennomføre. Foruten de etablerte partssammensatte organer ADU og AMU, drøftinger og forhandlinger, gjennomfører rådmannen jevnlig møter med hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet samt at vi fra 2014 har innført møter mellom alle ledere og tillitsvalgte 2 – 3 ganger pr år i møter kalt «Ledelse og partssamarbeid». Temaer i 2014 har bla vært økonomi og budsjett,

samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte og omdømmebygging i Skånland kommune. Hver driftsenhet/tjenesteområde har i den forbindelse hatt oppdraget med å etablere Årshjul for hvordan dette samarbeidet mellom ledelse og tillitsvalgte i praksis skal skje, i den enkelte driftsenhet. Gode relasjoner på laveste effektive nivå er viktig for å lykkes med endringer og utfordringer vi står overfor og som må løses gjennom samarbeid.

1.1.4 Kommunens økonomiske stilling

Skånland kommune har i 2014 et tilnærmet 0 resultat. Regnskapet er avlagt med et negativt netto driftsresultat på 1,9 mill. kr. Etter netto avsetninger er regnskapet avsluttet med et regnskapsmessig mindreforbruk (overskudd) på kr. 930.864

Premieavvik utgjør pr. 31.12.14 kr. 20,9 mill. kr., som er pensjonspremie som kommunen har betalt, og som skal belastes budsjettet over hhv. 15/10/7 år. I regnskap for 2014 er det inntektsført et premieavvik på 8,2 mill. kr..

I en vurdering av stilling og resultat er det viktig å vektlegge følgende:

- Kommunen har et netto driftsresultat på ca. -1,9 mill. kr. Det er anbefalt at netto driftsresultat over tid bør ligge på ca. 3 % av inntektene – for 2014 mangler det ca. 9 mill. for å oppnå denne målsettingen.
- Kommunen har pr. 31.12.14 disposisjonsfond på totalt 1,3 mill. kr. Dette utgjør ca 0,5 % av driftsinntektene. Dette er en nedgang på 2,7 mill. kr i 2014. Ubundne investeringsfond utgjør pr. 31.12.14 kr. 3,8 mill. kr.

Negativt netto driftsresultat finansiert med disposisjonsfond, samt det store premieavviket som skyves foran medfører et stor belastning på kommunens likviditet. Det kan derfor være aktuelt med kassakreditt i nær framtid.

1.1.5 Kommunereformen

Startskuddet for arbeidet med kommunereformen skjedde 18. juni, når Fylkesmannen hadde invitert representanter for den politiske ledelsen og rådmennene til oppstartsmøte i Tromsø.

Kommunereformen er en omfattende reform som krever stor intern innsats med saksforberedelser i en oppstartfase og utredningsarbeid i en planleggings- og utredningsfase før vedtak i kommunestyre vil bli gjort for hvem Skånland kommune eventuelt skal slå seg sammen med. Blir det ingen gjennomføring av reformen så vil Skånland kommune fortsette som egen kommune.

Endelig vedtak må kommunestyret gjøre innen våren 2016, og Skånland kommune kan inngå i en eventuell ny kommune tidligst fra 1.1.2020.

Skånland kommunestyre vedtok i september at to alternativer hvor Skånland inngår skal utredes; ETS-alternativet og Harstad-alternativet (hvor 7 kommuner kan inngå). I felles formannskapsmøte mellom ETS kommunene i november ble det vedtatt at ETS-alternativet skal utredes og at det skal utarbeides et fakta- og intensjonsgrunnlag. Intensjonsgrunnlaget skal foreligge innen utgangen av mars 2015, og danne grunnlag for felles kommunestyrebehandling og –vedtak innen sommeren 2015. Våren 2015 planlegges det gjennomført en bred innbyggerinvolvering.

1.2 Betyggende intern kontroll og etisk standard

«Administrasjonssjefen skal påse at de saker som legges fram for folkevalgte organer, er forsvarlig utredet, og at vedtak blir iverksatt. Administrasjonssjefen skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.» Slik lyder kommunelovens § 23 nr 2 hvilket og er selve grunnlaget for rådmannens internkontroll.

Skånland kommune har ikke etablert et felles elektronisk system for internkontroll i organisasjonen. Vi har heller ikke en komplett analog og strukturert samling av all styrende dokumentasjon. Kommunes tilnærming til internkontroll er basert på:

1. Delegasjon av ansvar og myndighet fra rådmannsnivået til underliggende driftsenheter/-ledere. Det overordnede internkontrollansvaret ligger til rådmannen.
2. Overordnede/sectorovergripende styringsdokumenter (styringsreglement, rutiner og prosedyrer).
3. Budsjett.
4. Lover, forskrifter, vedtak.

Tiltak som er iverksatt:

Rådmannen vil peke på at det er svært mange elementer i den sektorovergripende internkontrollen som er på plass i kommunen. Dette omfatter bl.a. politisk delegasjon, etiske retningslinjer, felles arkivplan, håndbøker for HMS med avvikrapportering/-meldinger, brannvern og beredskapsplan for håndtering av kriser og uønskede hendelser. Driftsenhetene har også utviklet egne sektorspesifikke rutiner og beskrivelser for de enkelte tjensteområdene.

Det er også etter rådmannens vurdering viktig å fremheve at ansvarsdeling mellom rådmanns- og driftsledernivået oppfattes som tydelig, og det er etablert flere møtepunkt både sentralt i kommunen og i driftsenhetene hvor relevante saker tas opp og diskuteres ved behov. Eksempler på dette er det store ledermøtet og de sektorvise ledermøtene. Rådmannen har også inngått lederavtaler med driftslederne med mål- og funksjonsbeskrivelser som har en årlig gjennomgang i ledersamtalene. Rådmannen har årlig to ledersamtaler med hver enkelt leder.

Det er etablert tertialvise økonomirapporteringer og årsmeldinger til politisk nivå fra administrasjonen, og det er etablert fast rutine for rapportering om økonomi og inkluderende arbeidsliv fra etatene til rådmannen. Kommunen har og fastlagte rutiner og bemyndigelse på plass for attestasjoner, anvisninger og utbetalinger.

Rådmannen innførte fom 1. tertial 2014 en ny og mer strukturert virksomhets rapportering fra driftsenhetene til rådmannen. Denne rapporteringen vil være 2-månedlig og skal bygge på gode prinsipper for tjenstekvalitet og styring etter mål og en erkjennelse av at gode resultater krever mer enn økonomistyring. Form og struktur på denne rapporteringen fremgår av driftsenhetenes årsmelding til rådmannen som følger i eget vedlegg til rådmannens årsmelding.

På bakgrunn av forvaltningrevisjon i 2014 har rådmannen også etablert en vedtaksoppfølging for alle formannskaps- og kommunestyrevedtak, som saksfremlegges og gjennomgås kvartalsvis i kommunestyremøter.

Tiltak som planlegges iverksatt:

Rådmannen har fra november inngått i et effektiviseringsnettverk i KS regi om rådmannens internkontroll. Skånland deltar der sammen med 10 kommuner fra Nord-Norge, Akershus og Østfold. Det er i den forbindelse etablert en arbeidsgruppe rundt rådmannen som gjennom fire

samlinger i 2014 og 1. halvår 2015 skal arbeide med å først etablere en strukturert modell for rådmannens internkontroll i analog utgave, som igjen skal danne grunnlaget for å anskaffe et elektronisk verktøy, mest sannsynlig fra i 2016. Det er rådmannens hensikt at deltakelsen i nettverk som lede frem til utviklingen av en strukturert fremstilling av kommunens internkontroll basert på grundige risikovurderinger.

Vi har prioritert arbeid med delegasjonsreglementet, økonomireglementet og arkivplanen i 2015 og vil ellers gjennomføre til sammen ca 40 risikovurderinger innfor hele det kommunale tjenestespekteret. Rådmannen mener at systematiske risikovurderinger er et viktig verktøy i internkontrollarbeidet for å kunne målrette arbeidet med internkontroll i kommunen som helhet, og innenfor de enkelte driftsenhetene.

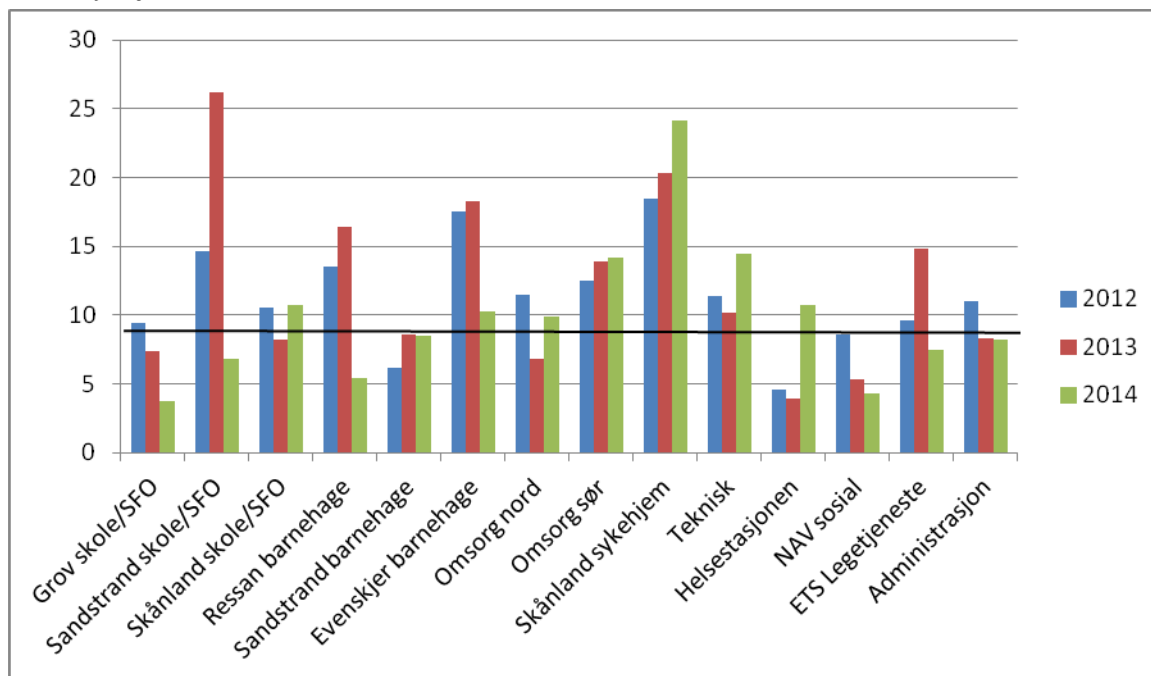
Arbeidet med delegasjonsreglementet ble ferdigstilt administrativt i 2014, og avventer en politisk avklaring og kommunestyrebehandling i 1 tertial 2015.

Kommunestyrets vedtak 22/14»Forvaltningsprosjekt – oppfølging av politiske vedtak» er alle iverksatt i 2014.

Denne informasjonen tatt i betraktning. Det er rådmannens klare oppfatning at det tilligger kommunens forvaltning en tillitvekkende internkontroll, hvor det ikke er avdekket avvik i 2014.

1.3 HMS - arbeid

1.3.1 Sykefravær i %



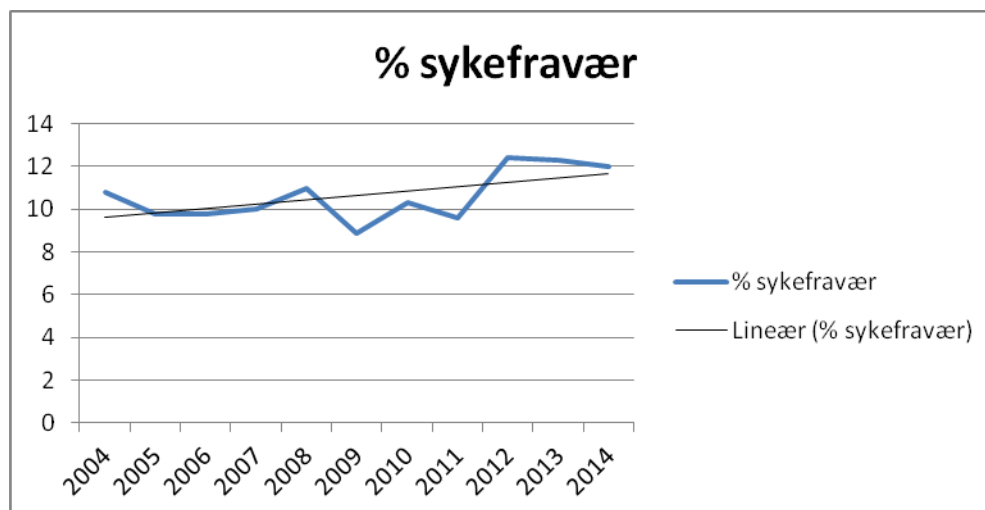
Sykefraværstatistikken i Skånland kommune har hentet data fra Visma lønn/personalsystem, et system som ble innført i 2012. Tabellene som gjengis i det videre er dermed ikke lik årsmeldinger før 2012. Totaltallene vil derimot være sammenlignbare. Statistikken tar hensyn til ferie, noe som vil si at antall sykedager fordeler seg på færre dager enn om man ikke hadde tatt hensyn til ferie. Korrekte data er avhengig av at egenmeldinger, sykmeldinger og ferieavvikling blir registrert til rett tid i organisasjonen. Her har vi fortsatt et forbedringspotensial.

Statistikken viser fraværet/nærværet i alle 13 driftsenhetene samt administrasjonen. Driftsenhetenes årsmeldinger viser et mer detaljert bilde over hvor fraværet i egen enhet er.

Tabellen viser fravær ved den enkelte driftsenhet i % for de tre siste årene.

Den horisontale streken på 9% angir hva målet var for sykefraværet (inkludert egenmeldt sykefravær) i 2014 ihht IA – planen for 2014 - 2018

Oversikten viser at det var 7 enheter som nådde målet i 2014.



Totalt sykefravær i hele organisasjonen var på 12,0% i 2014, en liten nedgang siden 2013 og 2012. Dersom nedgangen fortsetter vil 2012 være det året som var en sykefraværstopp. Sykefraværet i 2014 utgjorde 6499,9 dagsverk, en reduksjon på 255,1 dagsverk fra året før, noe som er gledelig.

Kostnadene er et viktig element, brutto ca. kr 2000 per dagsverk (jf. KS) Sintef opererer med kr. 2500 pr.dag), men vel så bekymringsfullt er presset på å kunne gi gode og forutsigbare tjenester til innbyggerne, belastningen på de som er på jobb og at det er tidkrevende og vanskelig å skaffe vikarer.

I snitt er 32 personer borte hver dag i løpet av året. Grovt sett koster fraværet ca. 1 million kr. i måneden. Tabellen viser også at tendensen er stigende sykefravær på tross av en liten nedgang i sykefraværet de siste to årene.

Alle IA-virksomheter har via Altinn tilgang til NAVs IA-web løsning som gir detaljerte opplysninger om fraværet. Informasjonen som vises i IA-web er basert på data registrert i enhetsregisteret og AA-registeret. For Skånland kommune gjelder følgende (siste tall er oppdatert 12.03.15):

Varighet: Langtidsfraværet trekker opp fraværet og er høyt eller økende. Hovedsakelig gjelder dette fravær fra 8 – 39 uker, til dels kortere fravær fra 17 dager- 8 uker. Kortere sykefravær enn 17 dager er stabilt eller synkende.

Alder: Bortsett fra 16-20 åringer er fraværet høyt i jevnt over alle aldersgrupper, med en topp for aldersgruppen 60 – 69 år. Kvinner har høyest fravær

Sammenlignet: Sett opp mot kommunalforvaltning i hele landet, og øvrig offentlig forvaltning, ligger Skånland kommune til enhver tid på et mye høyere sykefraværsnivå uansett kvartal/år siden 2010.

Gradering: 32,5% av sykmeldingene var gradert i 2014, noe som er flere tilfeller enn tidligere år. Landet forøvrig i snitt rundt 24%. Dette er viktig å tenke på i forbindelse med

tilrettelegging på arbeidsplassen. God tilrettelegging vs. dårlig/ingen vilje eller mulighet til å tilrettelegge har stor betydning for antall dager borte fra jobb. Skånland kommune er i så måte relativt sett god på å tilrettelegge. Mye tilrettelegging på arbeidsplassene kan også gi noen utfordringer for driftssituasjonen.

1.4 IA - Inkluderende Arbeidsliv

Skånland kommune har inngått ny IA – avtale for perioden 04.03.14 – 31.12.18. Avtalen er signert av rådmannen, alle hovedtillitsvalgte og hovedverneombud, noe som viser at partssamarbeidet er godt hos oss.

Det er opprettet IA - team som har møter 4 ganger pr. år. Teamet består av leder i NAV Skånland, rådgiver NAV arbeidslivssenter, personalsjef, hovedverneombud og hovedtillitsvalgt. Teamet arbeider med problemstillinger, informasjon og tiltak på systemnivå.

1.4.1 Skånland kommune som IA - virksomhet i perioden 2014 – 2018

Den nye IA-avtalen har som overordnede mål «å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefraværet og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet». Sammenlignet med tidligere IA-avtaler har denne avtalen fått et forsterket fokus på å bedre arbeidsmiljøet. Vår visjon ”Sammen for hverandre” er vårt fyrtårn og seilingsmerke for vårt IA- arbeid. Avtalen har fått politisk behandling.

Følgende målsettinger har Skånland kommune vedtatt:

Delmål 1: Sykefravær/arbeidsnærvær

Arbeidsnærværet skal være på 91,0 % i 2014, 92,0 % i 2015 og 92,5 % i 2016. Driftsenheter følger i utgangspunktet samme måltall, men enheter som normalt har høyere nærvær kan bruke den årlige prosentvise økningen som alternativt måltall.

Delmål 2: Personer med redusert funksjonsevne

Skånland kommune har fokus på tidlig tilrettelegging og oppfølging av egne arbeidstakere og bedriftsinterne tiltak skal forsøkes og tilskudd fra NAV vurderes.

Delmål 3: Avgangsalder / livsfaseperspektivet

Skånland kommune skal ha en livsfaseorientert personalpolitikk som: gir alle medarbeidere mulighetene for faglig fornying, utvikling og omstilling gjennom hele yrkeskarrieren, legger til rette for at den erfaring og kompetanse som arbeidstakerne har, -uavhengig av livsfase, kommer kommunen til gode

Kommunestyret sitt vedtak om seniorpolitisk plan vedtatt i møte den 18.12.2008, K- sak 44/08, i verk satt 1.1.2011. De seniorpolitiske fridagene fra 62 år ble tatt ut fra og med 2012.

1.4.2 Status og framdrift av IA-arbeid

Evaluering av mål og tiltak: har tiltakene blitt gjennomført og skal de fortsette?

Å jobbe systematisk med IA/HMS er tidkrevende men nødvendig. IA-planen kunne nok vært fulgt opp tettere fra IA-teamet/ rådmannsnivå, men tidsressurser strekker ikke til.

Med bakgrunn i IA-teamets og rådmannens målsetting har nær alle driftsenheter klart å etablere HMS-grupper i 2014, dette i samarbeid med lønn/personal og NAV Arbeidslivssenter. HMS-grupper, eller interne arbeidsmiljøgrupper, er trukket fram av arbeidslivsforskere som et viktig verktøy i HMS/arbeidsmiljøarbeid.

I ny IA-avtale har det i 2014 vært en målsetting om å få etablert en arbeidsmiljøpris som deles ut til en enhet i Skånland kommune som jobber godt med arbeidsmiljøet/HMS. Arbeidet med og iverksetting av tiltak er forskjøvet til vår/sommer 2015.

I des. 2014 ble hele IA-teamet orientert om at NAV strammer inn praktisering av regelverket for sykmeldte. Brukere (deriblant våre ansatte) vil merke dette i 2015. Arbeidsgivere vil merke innstramningen med at arbeidstakere og legen blir mer aktiv i tilretteleggingen på arbeidsplassen.

Sør-Troms HMS-Tjeneste har bistått arbeidsgiver og arbeidstakere i 2014 ihht inngått avtale. De har bistått i utarbeidelse av retningslinjer om konflikthåndtering, møter i AMU, helsekontroll, inneklimatemåling og arbeidsplassvurderinger. Noen planlagte tiltak ble ikke utført av ulike årsaker.

2. Økonomisk analyse

2.1 Økonomisk stilling og resultat av virksomheten samt andre vesentlige forhold

Skånland kommune har i 2014 et tilnærmet 0 resultat. Regnskapet er avlagt med et negativt netto driftsresultat på 1,9 mill. kr. Etter netto avsetninger er regnskapet avsluttet med et regnskapsmessig mindreforbruk (overskudd) på kr. 930.865.

I en vurdering av stilling og resultat er det viktig å vektlegge følgende:

Kommunen har et netto driftsresultat på ca. -1,9 mill. kr. Ut i fra anbefaling om at netto driftsresultat over tid bør ligge på ca. 3 % av inntektene –mangler det ca. 9 mill. for å oppnå denne målsettingen.

Kommunen har pr. 31.12.14 disposisjonsfond på totalt 1,3 mill. kr. Dette utgjør ca 0,5 % av driftsinntektene. Dette er en nedgang på 2,7 mill. kr i 2014. Ubundne investeringsfond utgjør pr. 31.12.14 kr. 3,8 mill. kr.

2.2 Økonomisk utvikling - endret økonomisk situasjon, rettssaker mv.

For å illustrere kommunens økonomiske utvikling siste 3 år, kan følgende sentrale økonomiske forholdstall være relevante.

2.2.1 Sentrale økonomiske forholdstall (tall i hele 1000)

Nøkkeltall	2014	2013	2012
Likviditet – Likviditetsgrad 1	1,72	2,01	1,95
Likviditet – Likviditetsgrad 2 (mest. likv. oml./korts. gjeld)	1,3	1,2	0,91
Soliditet – gjeldsgrad (gjeld/egenkapital)	11,93	14,36	11,47
Sum driftsinntekter	254.547	243.730	240.328
Sum frie disponible inntekter	187.188	183.333	178.072
Netto driftsresultat	-1.896	-3.018	7.318
Lånegjeld pr. innbygger nto (eks.	78	73	74
Lånegjeld totalt nto (eks. pensjonsforpliktelse)	251.556	215.665	218.245

Lånegjelden er høy i forhold til landsgjennomsnittet. Det er i 2015 budsjettert med betydelige investeringer. Dette vil medføre en ytterligere økning i lånegjelden. En bærekraftig utvikling vil medføre at investeringer finansiert med lån må reduseres i årene framover.

2.2.2 KOSTRAs økonomiske forholdstall

	2014	2013	2012
Brutto driftsresultat i % av bto. driftsinntekter	-0,5 %	-0,1 %	3,8 %
Netto driftsresultat i % av bto. driftsinntekter	-0,5 %	-1,0 %	3,0 %
Netto lånegjeld i % av bto. driftsinntekter	91,4 %	88,0 %	90,3 %
Arbeidskapital i % av bto. driftsinntekter	5,5 %	7,7 %	6,2 %
Frie disponible inntekter i kroner pr. innbygger.	60	59	57

Likviditeten er i 2014 sterkt belastet av bl.a premieavvik og negativt netto driftsresultat. Det kan derfor være aktuelt med kassakreditt i nær framtid.

2.2.3 KOSTRA

Dersom man ser på KOSTRA tall for prioritering (netto utgift til hvert område), så gir dette følgende status og utvikling siste 3 år.

Tjenesteområdenes netto andel av budsjettet:	2013	2013	2012
Administrasjon og styring	9,5	9,4	9,9
Barnehager	11,1	10,2	11,0
Grunnskoleopplæring	22,5	22,2	22,4
Helse og omsorg	45,0	41,7	48,2
Sosialtjeneste	3,6	3,7	3,3
Barnevern	3,6	3,4	2,3
Vann, avløp, Renovasjon mv.	-0,1	0,1	-0,6
Planlegging, natur, Miljø	1,9	1,6	1,2
Kultur	2,5	1,9	1,4
Kirke	1,5	1,5	1,6
Samferdsel	3,2	3,3	3,0
Bolig	-0,8	-0,8	-1,0
Næring	-0,1	-0,3	-0,1
Brann og ulykkesvern	1,0	1,3	1,0

2.3 Statlige styringssignaler og utvikling i rammebetingelser

Det har vært et generelt lavt rentenivå i 2014. Selv om det forventes et lavt nivå de nærmeste årene, må man ta høyde for at det vil komme en økning på sikt. Pensjonsutgiftene fortsetter å øke, og den andelen som kommunen skyver foran seg i premieavvik øker stadig. Dette avviket skal avskrives over 15 år/10/7 år, i tillegg skal betalt premie over tid tilpasses pensjonskostnad, noe som medfører at det må påregnes en framtidig økning.

2.4 Forhold av betydning for økonomisk utvikling - inntekter, behovsendringer mv.

Kommunens inntekter styres i stor grad av befolkningsutviklingen. Det har vært en vekst i befolkningen de siste årene. I 2014 var veksten på 37 personer. Den positive befolkningsutviklingen betyr økte inntekter til kommunen, men medfører også en økning i tjenestebehov. I den grad slik økning i tjenestebehov ikke kan dekkes innenfor ledig kapasitet, vil dette medføre utgiftsøkninger. I tabellene er vist en del utviklingstrekk, både i befolkningssammensetning og bosted for tidsrommet 2000 til 2014

2.4.1 Alderssammensetning:

Årstall/Aldersgr.	2000 Personer	2005 Personer	2012 Personer	2013 Personer	2014 Personer	2015 Personer
0 år	26	20	33	21	27	36
1-5 år	148	131	156	170	156	152
6-15 år	402	338	299	297	321	317
16-19 år	189	173	164	130	128	119
20-66 år	1 847	1 826	1 800	1 789	1 770	1 773
67-79 år	316	292	346	366	381	412
80 år og eldre	181	174	174	167	168	179
Sum	3 109	2 954	2 972	2 940	2 951	2 951

Det ble født mange barn i 2014 med 36. Av øvrige ting er det spesielt økning i aldersgruppene 67-79 år, og 80 år og eldre som er viktig å merke seg.

Dersom man ser på befolkning, og befolkningsutvikling pr. skolekrets (skolekretser pr. 1.1.2012), har man følgende utvikling og status pr. 1.1.2015.

Årstall/Skolekrets	2000 Personer	2005 Personer	2012 Personer	2013 Personer	2014 Personer	2015 Personer
Boltås	413	391	370	362	373	373
Skånland	1506	1435	1486	1479	1476	1 515
Skånland krets fra 2013				1 841	1 849	1 888
Sandstrand	623	580	558	551	556	540
Grov	562	522	551	540	530	545
Uoppgitt	5	26	7	8	16	15
Sum	3109	2954	2972	2940	2951	2988

Etter sammenslåing av Boltås og Skånland skolekrets (nedlegging av Boltås skole), omfatter Skånland krets 63,2% av innbyggerne i kommunen

2.5 Vesentlige avvik mellom budsjett og regnskapet

Totalt har rammeområdene i et netto mindreforbruk på kr. 839.000. De vesentligste budsjettavvikene framkommer på følgende rammeområder:

Merinntekter og mindreutgifter.

Avsetninger, til lønnsregulering/pensjon

kr. 1.782.000

Premieavvik pensjon større enn budsjettet.

Renteutgifter	kr. 745.000
Lavere rentenivå enn budsjettet. Låneopptak 2014 ble tatt opp sent på året..	
Skånland sykehjem.	kr. 603.000
Mindreutgifter lønn, fratrukke sykkelønsrefusjoner.	
Merutgifter og mindre inntekter.	
Barnevern	kr. 1.776.000
Merutgifter til administrative tjenester Evenes kommune. Merutgifter juridisk bistand knyttet til gjenopptak av saker.	
Fellesutgifter grunnskole/barnehage	kr. 859.000
Merutgifter knyttet til kjøp gjesteelever pga. større omfang, samt kjøp av private barnehageplasser i andre kommuner.	
Skånland skole	kr. 690.000
Merutgifter skyldes lønn, inventar og renhold.	

2.5.2 Investeringsregnskap

Det var i 2014 i revidert budsjett avsatt ca. 42,6 mill. kr. til investeringer i anleggsmidler. Totalt ble det gjennomført investeringer i anleggsmidler på 33,7 mill. kr.

Det største avvikene fra revidert investeringsbudsjett er knyttet til Kvitfors felleskommunale vannverk på kr. 7.500.000. Dette antas å komme i 2015.

3. Likestilling

Generelt sett er det statistisk fortsatt typiske kvinne- og mannsyrker, og langt flere kvinner enn menn jobber deltid, selv om det har vært en positiv utvikling de to siste årene. I landsmålestokk har omtrent like mange kvinner og menn høyere utdanning i dag. Likevel velger de fleste fremdeles tradisjonelt. Kvinner utdanner seg oftere innen omsorg og undervisning, menn innen teknikk og naturvitenskap.

Det blir stadig flere kvinnelige ledere, men færre enn en av fem toppledere er kvinner. Størst andel kvinnelige ledere finner vi i mellomsjiktet, spesielt innen undervisnings- og omsorgssektoren.

Hvordan er situasjonen i 2014 i Skånland kommune?

For ledere i mellomsjiktet er det overvekt av kvinner. 9 av 13 driftsledere er kvinner og er fordelt tradisjonelt innen undervisning, barnehage og omsorg. Øverste leder/rådmannen er mann.

Det er fortsatt slik at kvinner jobber mer deltid, og de fleste menn full tid. Hvis det er menn som jobber deltid er det innenfor omsorg, og således i kvinnedominert yrke.

Vi har en stor utfordring med å få en langt større kjønnsbalanse innenfor barnehage, skoler og pleiesektoren. En god likevekt er utviklende og stabiliserende for arbeidsmiljøet. Det er bare Grov og Skånland skole som har en akseptabel blanding av menn og kvinner. Vi bør også søke å øke kvinneandelen innenfor Tekniske tjenester, herunder teknisk kontor og vedlikehold.

Statistisk data er hentet ut fra Skånland kommunes lønns- og personalsystem Visma HRM. Kvaliteten på innregistrerte personalopplysninger har i 2014 blitt bedre enn 2012 og 2013.

Statistisk data er tatt ut på fast ansatte (FD, FT, LF), også de som er i permisjoner (PU,PL). Vikarer, timelønnte og engasjerte er utelatt, da de oftest erstatter fast ansatte på grunn av fravær og lignende.

3.1 Kjønnsdelt statistikk på hel - og deltidstilsatte

Arbeidstid	Kvinner	%	Menn	%	Total ans	%
Heltid	95	32,4	34	11,6	129	44
Deltid	111	37,9	53	18,1	164	56
	206	70,3	87	29,7	293	100

Kommentar:

Oversikten viser tall pr. 31.12.14.

Tabellen viser antall kvinner/menn i heltid og deltid sett opp mot totalt antall ansatte i kommunen.

Deltidsbrannmannskap er tatt med i denne rapporten og disse utgjør 30 fast ansatte menn. Det er flest deltidsarbeidere(99% og mindre) i kommunen, uansett kjønn. Utelates brannmannskap jobber menn flest i heltidsstillinger.

37,9% av alle fast ansatte i kommunen er deltidstilsatte kvinner, og menn 18,1%, noe som er tilnærmet uendret situasjon sammenlignet med 2013. Av alle fast ansatte i deltidstillinger utgjør kvinner 67,7%, og menn 32,3%.

Deltidsproblematikk er et tema som er et svært aktuelt i Norge, herunder også kommunene. Sett i lys av dette har statistikken for Skånland de foregående årene 2011,2012 og 2013 vist en positiv utvikling. Sammenlignet med 2013 har det i 2014 vært kun nedgang i antall kvinner i deltidstillinger(da marginal), mens det for menn har vært en økning i deltidstillinger. Både for kvinner og menn er faste heltidsstillinger blitt redusert ifht 2013.

164 av 293 av Skånland kommunes faste ansatte jobber deltid, noe som tilsvarer 56 %.

Av 111 kvinner som jobber deltid (1:99 % stilling) er det 27 som har mindre enn 50% stilling. Det er en økning med 5 personer sammenlignet med 2013.

Av menn som jobber deltid er det 15 som har mindre enn 50% stilling(44 om en tar med deltidbrannmannskap). Også menn har fått økning i deltidstillinger sammenlignet med 2013.

Deltidsstillinger finner man spesielt innen pleie- og omsorg.

3.2 Planlagte og iverksatte likestillingstiltak

En ny likestillingsplan ble vedtatt i kommunestyret 11.12.13 i sak 65/13. Lovgrunnlaget er utvidet samt at nye tiltak utover tiltak fra likestillingsplanen av 2003 er vedtatt. Den nye likestillingsplanen har fått virke i hele 2014, og deler av 2013.

Overordnede mål

Skånland kommune skal gjennom sin arbeidsgiverpolitikk arbeide aktivt for at det ikke skjer usaklig forskjellsbehandling eller diskriminering mellom kjønn, etnisitet og nedsatt funksjonsevne.

Bevisstgjøre medarbeidere på kommunens grunnverdi om å være inkluderende og følge Skånland kommunes visjon ”sammen for hverandre”.

Arbeidsmiljøet skal være fritt for diskriminering og trakassering.

Delmål

Delmål 1: Heltidskultur

Ansettelsesforhold i minimum i 50% stilling og gjennomsnittlig stillingsstørrelse ikke mindre enn 85%.

I Skånland kommune er de fleste deltidsstillingene besatt av kvinner.

Arbeidsgiver og arbeidstakere skal jobbe for at heltidsarbeid blir en rettighet og deltid en mulighet.

Dette gjennom å forplikte både arbeidsgiver og arbeidstakere til å bidra til reduksjon i ufrivillig deltid.

Kommentar:

Pr. 31.12.14 var det utenom deltidsbrannmannskap 30 personer (27 kvinner og 15 menn) i faste stillinger som hadde 49% stilling eller mindre. Kvinner med slike stillingsstørrelser er i all hovedsak ansatt innenfor pleie og omsorgstjenesten. Menn som har mindre enn 50% stillingsforhold er i stillinger som kan synes å være en følge av at disse stillingsstørrelsene er vedtatt slik (jf. deltidsbrannmannskap og leger). Gjennomsnittlig stillingsstørrelse (stillingsprosent) var 83,1% pr. 31.12.14, en liten nedgang fra 2013 (83,8). I 2013 var det i årsmelding rapportert at gjennomsnittlig stillingsstørrelse var 84,4%, noe som bare gjaldt kvinner.

Tiltak 1:

Gjøre løpende vurderinger av eksisterende arbeidstidsordninger i samarbeid med tillitsvalgte.
Ansvar: Driftsledere

Tiltak 2:

Ved ledighet i stillingen skal deltidstilsatte tilbys utvidelse inntil 100% stilling.
Ansvar: Rådmannen

Kommentar:

Tiltak 1: Enkelte enheter i pleie og omsorgstjenesten har i 2014 hatt drøftinger og forslag på endringer av eksisterende arbeidstidsordning (turnusordning). Det har ikke vært enighet i arbeidsgivers forslag og dermed ikke vært mulig med endringer.

Tiltak 2: I 2014 ble det foretatt 54 tilsetninger, 8 færre enn 2013. Ved ledighet vurderes fortløpende om deltidstilsatte kan få utvidet sin stilling, jf. også arbeidsmiljøloven § 14-3. I 2014 var det noen som fikk tilbud om økt stillingsprosent, særlig innfor pleie- og omsorgstjenesten. Dekning av helgevakter vil fortsatt være ei utfordring for at alle kan få tilbud om inntil 100 % stilling

Delmål 2: Rekruttering og ansettelse

Jevnere fordeling av kvinner og menn i ulike stillinger samt legge til rette for å øke antall ansatte i Skånland kommune fra underrepresenterte grupper.

Kommentar:

Kontinuerlig arbeid som pr. 31.12.14 ikke har hatt særskilt fokus.

Tiltak 1:

Ved utlysning av stilling oppfordres kvalifiserte personer til å søke uansett alder, kjønn, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn.
Ansvar: Rådmannen

Tiltak 2:

Ved kvalifikasjonsmessig likhet foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert.

Ansvar: Ansettelsesutvalget

Kommentar:

Tiltak 1: Ny ordlyd i alle utlysninger i 2014.

Tiltak 2: Likestilling har ikke vært et avgjørende argument i noen av ansettelsessakene i 2014.

Delmål 3: Lik lønn for arbeid av lik verdi

Medarbeidere skal ha lik lønn for arbeid av lik verdi, uansett alder, kjønn, funksjonsnedsettelse eller kulturell bakgrunn.

Kommentar:

I forbindelse med arbeidet med ny likestillingsplan var kjønn og lønn sammenlignet. Det er ingenting som tilsier at kjønn påvirker lønnsnivå, men heller stillingens kategori. Hovedtariffavtalens bestemmelser ivaretar langt på vei lik lønn for arbeid av lik verdi.

Tiltak 1:

Likestilling skal være tema på årlig lønnspolitisk drøftingsmøte.

Ansvar: Rådmannen

Tiltak 2:

Skånland kommune skal ved gjennomgang av stillingsoversikt vurdere lønsplasseringen innenfor de ulike gruppene og arbeide for at eventuelle lønsmessige skjevheter som ikke har sin årsak i saklige forhold, rettes opp.

Ansvar: Administrativt forhandlingsutvalg

Kommentar:

Tiltak 1: Dette tiltaket ble ivaretatt i lønnspolitisk drøftingsmøte i 2014

Tiltak 2: Dette ble ivaretatt i 2014

Delmål 4: Utvikling og kompetanseheving

Alle medarbeidere skal likestilles i sine muligheter for opplæring, videreutdanning og permisjon i forbindelse med utdanning.

Tiltak 1:

Ledere skal motivere medarbeidere til å kvalifisere seg for nye oppgaver og oppfordre medarbeidere til å søke nye utfordringer.

Ansvar: Rådmannen og driftsledere

Tiltak 2:

Ledelsen skal i størst mulig grad, og der det er naturlig påse at kvalifiserende oppgaver som vikariater, deltakelse i og ledelse av arbeids- og utredningsgrupper og prosjekt tilfaller medarbeidere i underrepresenterte grupper.

Ansvar: Rådmannen og driftsledere

Kommentar:

Tiltakene følges opp i det daglige arbeidet av lederne ved de enkelte driftsenhetene og av administrasjonen. Tiltakene følges også opp ved vurderinger av, innstilling i og avgjørelse av konkrete søknader.

Delmål 5: Holdningsskapende arbeid om likestilling

I Skånland kommune skal det drives holdningsskapende arbeid om likestilling for å bryte ned eventuelle skapte barrierer som hemmer likestilling, samt hindre at nye skapes.

Alle medarbeidere har krav på rettferdighet og lik behandling. Skånland kommune tolererer ikke noen form for trakassering eller diskriminering av sine medarbeidere.

Kommentar:

Rutine og veileder for konflikthåndtering er utarbeidet og iverksatt administrativt i 2014. Veileder for mobbing og trakassering er ennå ikke utarbeidet.

Tiltak:

Likestilling skal være tema på jevnligte møter ledelsen avholder med hovedtillitsvalgte/tillitsvalgte.

Ansvar: Rådmannen og driftsledere

Kommentar:

Likestilling har ikke vært særskilt hovedtema på orienteringsmøtene med de hovedtillitsvalgte, men har vært deltema under andre saker. Tiltak 2 følges opp i det daglige av de enkelte enhetslederne og av administrasjonen.

3.3 Likestillingsutvalget

Likestillingsutvalget har hatt 2 møter i 2014 og har behandlet 9 saker. Sakene har i all hovedsak vært tatt opp etter utvalgets eget initiativ. Reviderte retningslinjer ble vedtatt i k-styret i sak 63/14 10.12.14 med bakgrunn i lovendringer.

4. Interkommunalt samarbeid

4.1 ETS – samarbeid

ETS står for kommunene Evenes, Tjeldsund og Skånland. Disse tre kommunene har ut fra beliggenhet, infrastruktur og bosettingsmønster etablert samarbeid på flere områder. Samarbeidet er formalisert ved opprettelsen av et ETS samarbeidsråd, som har rådgivende funksjon overfor kommunestyrene. Rådet består av de tre ordførerne. På rådsmøtene møter også de tre rådmennene. Ordføreren Bjørnar Pettersen i Tjeldsund kommune overtok ledervervet fra 2014. Sekretærfunksjonen ivaretas av rådmannen i den kommunen som har ledervervet, nå Tjeldsund. Ledervervet går på omgang mellom de tre kommunene, og rullerer hvert annet år, hvilket innebærer at det blir Evenes sin tur fra 2016. Det ble i 2014 avviklet 4 møter i ETS samarbeidsråd og behandlet til sammen 29 saker.

I desember 2008 ble det gjort likelydende vedtak i de tre kommunestyrene vedrørende fremtidig felles organisering av legetjeneste og legevakt i ETS kommunene.

Samarbeidsavtale og etablering av ETS medisinske senter ble behandlet og godkjent i de tre kommunestyrene i begynnelsen av 2013, og samarbeidsavtalen ble undertegnet i april. ETS fikk sin første felles kommuneoverlege fra februar 2014. Den største milepælen for dette samarbeidet ble nådd da ETS Medisinske Senter kunne åpne dørene 1. juli 2014.

Av nye samarbeidsområder som har kommet til i 2014 nevnes opprettelse av stillinger som felles ruskoordinator og SLT-koordinator. Skånland og Evenes vedtok også å etablere

samarbeid om Kvitfors Felleskommunale vannverk tuftet på kommunelovens vertskommunemodell.

Kommunestyrene i Evenes, Tjeldsund og Skånland vedtok høsten at ETS kommunen skulle være ett av alternativene i kommunereformen som skulle startes utredning på. Kommunene avvirket felles formannskapsmøte i slutten av november og fattet da et detaljert vedtak om utredning av et felles fakta- og intensjonsgrunnlag for en eventuell fremtidig ETS kommune.

4.2 Sør-Troms regionråd

Skånland kommune er med i Sør-Troms regionråd, som består av ordførerne i Kvæfjord, Gratangen, Ibestad, Salangen, Lavangen, Harstad og Skånland. I tillegg møter rådmennene også i regionrådets møter. I regi av regionrådet deltar Skånland i planlegging og gjennomføring av en rekke samarbeidstiltak. Regionrådet avgir egen årsmelding.

4.3 Oversikt interkommunalt samarbeid

Områder	Samarbeidstiltak	Samarbeidsparter	Administrering
Politisk / administrativt samarbeid	Sør-Troms regionråd	Kommunene i Sør-Troms	Går på omgang
	Rådmannskollegiet i Sør-Troms	Kommunene i Sør-Troms	Sør-Troms regionråd
	ETS Politiråd	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Går på omgang
	ETS Samarbeidsråd	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Går på omgang
Vertskommunesamarbeid	ETS Kulturskole, vertskommunesamarbeid	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Evenes kommune
	Felles legevaktjeneste i ETS	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Skånland kommune
	ETS medisinske senter	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Skånland kommune
	Felles barnevern med Evenes og Tjeldsund (fra 2013) vertskommunesamarbeid	Skånland, Tjeldsund og Evenes kommuner	Evenes kommune
	Samarbeid om fysioterapi i ETS, vertskommunesamarbeid	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Skånland kommune
	Samarbeid om felles ETS kommunefysioterapeut innen forebygging	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Skånland kommune
	Krisesenter, vertskommunesamarbeid	Skånland, Harstad, Kvæfjord, Ibestad, Bjarkøy og Tjeldsund kommuner	Harstad kommune
	Samarbeid om PPD-tjenester	Skånland, Kvæfjord, Gratangen, Ibestad og Harstad	Harstad

Områder	Samarbeidstiltak	Samarbeidsparter	Administrering
	KAD-senger/øhjelpssamarbeid	Skånland, Kvæfjord, Lødingen, Tjeldsund, Ibestad og Harstad	Harstad
Samarbeid om stillinger	Felles skogsjef	Skånland, Kvæfjord, og Harstad	Kvæfjord kommune
	Kjøp av brannfaglig kompetanse /brannsjeffunksjon	Skånland, Harstad og Kvæfjord kommuner	Harstad kommune
	Kreftkoordinator	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Tjeldsund kommune
	Felles kjøp av jordmortjeneste fra Harstad sykehus	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Skånland kommune
	Ruskoordinator	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Skånland
	SLT-koordinator (samordning lokale rus- og voldsforebyggende tiltak)	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner, samt Politiet	Skånland
	Samarbeid om veterinærvakt	Skånland, Harstad, Evenes, Kvæfjord og Tjeldsund kommuner	Harstad kommune
Vann og renovasjon	Kvitfors felleskommunale vannverk	Skånland og Evenes	Skånland
	Slamtømming, felles avtale	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Skånland kommune
	Samarbeid om renovasjon, interkommunalt selskap	Skånland, Tysfjord, Ballangen, Narvik, Gratangen, Lavangen, Ibestad, Evenes, Tjeldsund, Harstad, Kvæfjord og Bjarkøy kommuner	Hålogaland Ressurselskap (HRS) IKS
Annet	Innkjøp, kjøp av tjeneste	Skånland, Harstad og Kvæfjord kommuner	Harstad kommune
	Newton-rommet	Kommunene i Sør-Troms	Harstad kommune
	Hjemmeside, samarbeid om drift	Skånland, Evenes, Tjeldsund, Lødingen og Kvæfjord kommuner	Kvæfjord kommune
	Samarbeid omsorgssektoren – kurs og kompetanseheving, ledernetverk	Skånland, Evenes og Tjeldsund	Går på omgang

Områder	Samarbeidstiltak	Samarbeidsparter	Administrering
	ETS UKM, årlig arrangement	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Felles

Prosjekter	Samarbeidsparter	Administrering	Tidsramme
Harstadregionen næringsforenings webportal	Skånland, Gratangen, Lavangen, Salangen, Harstad, Ibestad og Kvæfjord kommuner	Harstadregionens næringsforening	2014-
«Imella» forprosjekt og hovedprosjekt Isbadestranda i Skånland	Kommunene i Sør-Troms	Sør-Troms regionråd	2011-2015
Kystsonenplanlegging i Sør- og Midt-Troms	Kommunene i Sør- og Midt-Troms og Troms fylkeskommune	Sør-Troms regionråd	2012-2015
Sikkerhet i Sør-Troms	Kommunene i Sør-Troms	Harstad	2013-2014
Skrotnisse- regionalt miljøprosjekt	Kommunene i Sør-Troms	Sør-Troms regionråd	2013-2014
Generell kompetanseheving og etablering av fagnettverk Lindrende behandling	Skånland, Evenes og Tjeldsund	Skånland	2012 - 2014

I tillegg til formelt samarbeid er det en del uformelt samarbeid mellom de forskjellige kommuneadministrasjonene i regionen.

4.4 Utfordringer i interkommunalt samarbeid

4.4.1 Erfaringer

Større fagmiljø etableres.

Kvaliteten på tjenestene: styrkes faglig og blir mer solid og kompetent

Ikke spart penger, vanskelig å påvise stordriftsfordeler

Variierende besparelse på administrasjon

Selve prosessen for å etablere går i noen tilfeller greit, i andre tilfeller meget krevende

4.4.2 Utviklingsmuligheter

ETS samhandlingsprosjektet viste oss et stort potensiale for fremtidig samarbeid: oppgaver vi ikke greier å løse alene kan vi klare i fellesskap. Milepælen som ble nådd gjennom etableringen av ETS Medisinske Senter, SLT-koordinator, ruskoordinator gjennom 2014 bekrefter dette. Det ligger og et mulighetsrom for å komplettere samarbeidet innenfor helse med å inkludere forebyggingen gjennom helsesøstertjenesten, psykiatrien og barnevernet spesielt tverrfaglig i fremtiden.

4.4.3 Dilemmaer

På noen områder blir vi ikke likeverdige parter, for eksempel når vi samarbeider mot Harstad. Dette dilemmaet vil vi nok oppleve at forsterkes når kommunereformen og Harstad-alternativet skal utredes og konkretiseres.

Når vi "setter ut" en bit av et fagområde så øker vår interne koordinerings-/samordningsutfordring i egen kommune. Eks: barnevern. Eks: se til sjumilssteget.

5. Annen informasjon

5.1 Driftsenhetene

Årsmeldingene fra de ulike enhetene er samlet i et dokument og er som tidligere, et vedlegg til årsmeldingen fra rådmannen.

5.2 Kort oppsummering av det viktigste fra driftsenhetene – gode historier og vellykkede tiltak

Rådmannen ga alle driftslederne en utfordring i å beskrive gode historier og vellykkede tiltak i driftsåret første gang i 2013. Dette har også vært gjennomgående vektlagt gjennom 2014 i virksomhetsrapporteringen som driftslederne gir til rådmannen annenhver måned. En positiv tilnærming og fremheving på hva vi er gode på og lykkes med, er viktig for å understøtte målet om at kommuneorganisasjonen skal fremstå som innbyggervennlig, brukervennlig og næringsvennlig. Her følger en kort opplisting av noen slik historier;

Evenskjer barnehage:

Vi har gode, etablerte rutiner for hvordan vi tar imot og følger opp nye medarbeidere i forhold til jobben de skal gjøre i barnehagen. Nye medarbeidere sier at de føler seg godt mottatt, inkludert i fellesskapet og at de setter pris på å få direkte og konkrete tilbakemeldinger på jobben de gjør.

Sandstrand barnehage:

Barnehageåret 2013/2014 har vært et krevende år på mange måter, men det har også skjedd mye positivt. Barnehagen har som mange vet, vært i en heller dårlig forfatning og det har vært mye som har skurret. Foreldrerådet har vært en god pådriver i og få utbedret en del skavanker på bygget. Har også samarbeidet godt med kommunen om disse utfordringene- dvs, rådmann og barnehagefaglig rådgiver, og det har selvsagt gjort prosessen enklere. Det jeg vil spesielt trekke fram er alt som er gjort i forhold til innklimaet og uteområdet i barnehagen. Foreldrerådet fikk bygd og satt opp fine lekeapparater på selveste Kristihimmelfartsdagen i mai. Foreldrerådet har også vært behjelpelig for å få inn penger fra lag og foreninger, for på den måten ha et spleiselag med kommunen. I mai når tela forlater jorda, kan vi derfor kjøpe inn et flott klatre/lekestativ.

På foreldremøte i høst hadde jeg laget noen spørsmål til gruppearbeid:

Vi fikk mye positiv tilbakemelding. Blant annet ros med hensyn til kommunikasjonen mellom barnehagen og hjemmet, og at barna fikk god omsorg. De hadde heller ikke noe å utsette på det pedagogiske. Samtidig følte de at de ble tatt på alvor som foreldre, og de var fornøyd med at det var rettet opp så mye med barnehagebygget, og at vi har tatt tak i det her med bråk, CO₂, og temperatur. På «andre ting» ville de også ta frem at de merket en god tone mellom personalet, og at det vitnet om et bra arbeidsmiljø. De var også meget fornøyd med påskefrokost og middag på barnehagedagen (på grendehuset) De påpekte til slutt at selv om de viste at bygget og uteområdet langt fra var optimalt, følte de seg trygg på at vi gjorde alt vi kunne for at barna skulle få en kvalitativ oppfølging i barnehagen.

Det var godt å få bekreftelse på at den intense jobben med barnehagebygget som er gjort dette barnehageåret betyr noe for foreldrene. Og at det er bygget de var misfornøyd med - ikke det pedagogiske innholdet i barnehagen.

Ressan barnehage:

Betydelig nedgang i sykefraværet på enheten. Alle har deltatt/bidratt aktivt i arbeid med positiv grensesetting og arbeidsmiljøet. Mange små, nye tiltak gjennomført for å øke faglig innhold og trivsel i barnehagen.

Kvalifisert personell i alle stillingene. Gjenspeiler det faglige innholdet i barnehagen. Godt samarbeid med lag, foreninger og næringsliv i bygda. Ett eksempel: «Fem på tur» er et samarbeidstiltak for barnehagebarna gjennom Nova turlag/barnas turutvalg og Ressian barnehage. Det er lagt opp til lette, korte og varierte turer hvor også de aller minste kan delta. På her plass er det en postkasse med ei bok som alle kan skrive seg inn i. Nova turlag har laget et kart, slik de gjør i forbindelse med «Ti på topp». Nye prosjekter i samarbeid med turlaget i 2015: «Friluftslivets år». Mer info: www.novaturlag.no

Skånland skole:

Et velfungerende elevråd som har ideer og lyst til å endre/utvikle skolen. Bl.a. jobbes det nå med å få innredet kjelleren til et «elevrom»/aktivitetsrom.

De har også vedtatt og bestilt skolegensere – med en fin logo på som er tegnet av en av våre elever.

Grov skole:

Skole-hjemprosjektet «Den gode dialog» ble slutført i 2014. I prosjektet ble alle brukergruppene spurt om hva som kjennetegner et godt læringsmiljø, og hvilke tiltak vi burde satse på for å få et enda bedre læringsmiljø. Den systematiske jobbinga i prosjektet satte et fokus på elevenes fysiske og psykososiale læringsmiljø (sluttrapporten fra prosjektet gir en fylligere gjennomgang og er tilgjengelig hvis noen er interessert).

Som et direkte resultat av skole-hjemprosjektet, organiserte Foreldrerådet ved skolen seg i arbeidsgrupper med ulike hovedfokus: Vedlikeholdsgruppe, læringsmiljøgruppe, gruppe som skal arbeide mot det lokale næringsliv m.m. Gruppene er allerede i fullt arbeid. Det er naturlig at læringsmiljøgruppa trekkes inn i det nasjonale Læringsmiljøprosjektet som Skånland kommune er plukket ut til å delta i.

Sandstrand skole:

Skolen har mange miljøskapende aktiviteter sammen med foreldrene. I samarbeid med et velfungerende FAU har mange av de lokale tiltakene som ble satt i verk i forbindelse med skole-hjem prosjektet blitt en del av årshjulene for skolen og FAU. Uteskolen har blitt tatt noen skritt videre med å sette det faglige innholdet i sammenheng med arbeidet klassen/gruppa ellers holder på med. Uteskolen er også videreført på mellomtrinnet, med en uteskoledag hver måned. Mellomtrinnelevne har en blogg hvor de skriver fra disse dagene.

Det er fantastisk å se hvordan elever som kan ha problemer med å tilpasse seg klasseromssituasjonen blomstrer og får vist hva de kan gjennom uteskoleaktivitetene. I løpet av året er det flere skolelunsjer i samarbeid med lokale lag og foreninger. Dette er gode, miljøskapende tiltak. De fleste elevene på skolen stilte opp i et prosjektkor som var med på julegrantenning/adventskonsert, og som også sang på julekonsert i kirka. Det har blitt en tradisjon med dobbeldag med juleverksted, der elevene i 7. klasse lager middag og inviterer foreldre/søsken. En lang dag, men en veldig trivelig dag.

Så må vi selvfølgelig ta med forestillinga på juleavslutninga, som vi har gode tilbakemeldinger på, samt tilsagn om økonomisk støtte til fra Kultur i Troms.

Omsorg nord:

Jobbet mye med å få på plass dagsenterdriften permanent på Evenskjer og i Grov. Fikk bruke midler til å kjøpe inn en egnet bil til transport, ble levert rett før nyttår. Har fått en gunstig avtale med Røde Kors ang leie av Røde kors huset, samt at de har bevilget innkjøp av en del utstyr. De som skal drive dagsenter er veldig klare og motiverte så vi håper alt ordner seg slik

at vi raskt kan starte opp i "nye" lokaler på Evenskjer. I Grov vil dagsenteret være på omsorgsboligen ved GBS. Fra nyttår tenkt å starte med en dag i nord og en i sør først, og deretter utvide til to dager hvert sted så snart vi har mulighet. Bruker aktivitør til å drive dagsenteret i første halvår, sammen med fagarbeider i nord og sør. Lyser ut permanent stilling 1. januar første halvår når vi har fått litt erfaringer med hva stillingen bør /må ivareta.

Omsorg Sør:

Innføring av mobil omsorg i hjemmetjenesten har fungert meget bra. Fått til ønsketurnus i hjemmetjenesten, med positiv HMS-effekt. Fått på plass avd.ledere på boligene Møllerstua og Revegårdsveien som betyr mer tilstedeværende fagledelse.

Bygge- og planprosessen rundt ny bolig YFH fungert godt så langt - fint samarbeid med teknisk.

Sosiale trivselstiltak/turer på boligene, Abisko-tur, Kløverdilten, Torsdags-møter mental helse, etc.

Skånland sykehjem:

Har i hele 2014 hver uke hatt samarbeid med frivillige organisert via Frivillighetssentralen og andre frivillige for å ha sosialt tiltak hver torsdag. De frivillige kommer på sykehjemmet, og har dagtilbud og trimgrupper, steker vafler og deltar i sosial aktivitet med pasientene. Klart å rekruttere inn seks nye medarbeidere, som alle er kvalifisert helsepersonell i løpet av 2014.

Klart å ta imot nye pasienter fra sykehus og hjemmebaserte tjenester, og dermed bidratt til at det ikke oppstår ventelister eller døgnmulkt.

Gjennomført sosiale tiltak, slik som besøk av flaskelam, sang og musikk, utedager osv.

Forebyggende helse:

Å ha barna og familie i fokus. Å opprettholde godt arbeidsmiljø på tross av alle utfordringene vi har opplevd dette året.

ETS medisinske senter/kommunehelsetjensten:

Enheten har lyktes godt med etableringen av ETS medisinske senter på tross av at prosessen våren 2014 var preget av et høyt tempo som igjen var utfordrende i forhold til prosessen rundt de ansatte, rutiner og lignende.

På tross av at det har vært en stor overgang for både de ansatte og pasientene, og gå fra små, og oversiktlige arbeidsmiljø/legekontor, til en adskillig større og mer uoversiktlig enhet, opplever de ansatte et godt arbeidsmiljø, og pasientene en mer robust tjeneste lokalisert på samme sted. De ansatte har et godt humør, og det er mye humor på arbeidsplassen. De ansatte oppgir at de føler seg sammenspleiset, og angir ingen utfordringer internt. Arbeidsmiljøet og bemanningen er stabil.

NAV:

Nav Skånland fungerer i dag godt og kontoret leverer forventede resultater. Det er mange årsaker til at et kontor fungerer godt og en medvirkende årsak er at de ansatte har hatt gode arbeidsforhold i et trivelig arbeidsmiljø med funksjonelle lokaler. Vi har i 2014 vært gjennom en ombygging av helsehuset som vi er en del av. Ombyggingen har medført at NAV har fått egen inngang som fungerer godt.

Tekniske tjenester:

Ny mannskapsbil til brannstasjonen på Evenskjer, ble overlevert kommunen i januar 2014. Mannskapene har selv bidratt sterkt til utforming av den kravspesifikasjonen som lå til grunn for anskaffelsen. Bilen er et viktig supplement og viktig verktøy til brann- og

redningsberedskapen i kommunen. For øvrig vil driftsleder trekke fram begge korpene som i gjennom den koordineringen som de respektive brannmestrene gjennomfører, gjør en formidabel jobb, og i seg selv er en god historie.

Driftsleder vil trekke fram arbeidet med ETS medisinske senter og det arbeidet ansatte ved enheten la ned i forbindelse med dette fra plan til ferdig utført ombygging. Prosjektet er isolert sett et godt eksempel på et definert resultat når vi tør å utfordre den faglige kompetansen kommune besitter.

Fortausprosjekt og gang- og sykkelvegprosjekt til 36 mill (Statens Vegvesenets tall) som nå sikrer nå myke trafikanter i/rundt Evenskjer, ble ferdigstilt i 2014.

Nytt behandlingsanlegg ved Sandstrand/Tovik kommunale vannverk ble ferdigstilt senhøstes i 2014. På tross av vedvarende driftsproblemer siden overtakelsen, er det viktig og bra at dette anlegget nå er på plass. Et godt og godkjent vannbehandlingsanlegg er en forutsetning for å kunne oppfylle kravene til kommunen som vannverkseier i henhold til *drikkevannsforskriften*. Radonkartleggingen for alle kommunale bygg ble gjennomført i 2014, og gir oss en komplett oversikt over tilstanden mht radon i kommunale bygg. Kartleggingen er omfattende og viser at vi har noen få bygg (i all hovedsak 2 bygg) som vi må iverksette tiltak i, men i all hovedsak «friskmeldes» kommunes bygningsmasse for radon.

5.3 Organisasjonsutfordringer generelt

- Fremstå som en velorganisert og attraktiv arbeidsgiver som tiltrekker seg den til enhver tid nødvendige kompetansen vi har behov for å levere gode tjenester til innbyggerne.
- Tilrettelegging av arbeidet i forhold til personalets helse og alder – kunne bruke hele organisasjonen for å oppnå dette, herunder oppfylle IA-avtalens målsettinger.
- HMS-gruppenes forankring og fokus på handling og gjensidig forpliktende innsats for å redusere kommunens høye sykefravær.
- Arbeidet med oppfølging etter vernerunder på driftsenhetene - hva som kan utbedres ved den enkelte enhet ved bruk av vedlikeholdsmidler og hva som må over på en prioritert liste for å komme inn i budsjettet og økonomiplanen videreføres.
- Vi må jobbe videre med å skape forståelse og aksept for at organisasjonen vil være i kontinuerlig utvikling - omorganisering vil være en del av hverdagen og at prosessene rundt dette arbeidet blir noe positivt for alle parter.
- Utvikle det tverrfaglig samarbeidet mellom enhetene innen kommunen og med andre kommuner.
- Opprettholde fokus på kvaliteten på tjenestetilbudet innenfor trangere økonomiske rammer – dette er en sentral utfordring innen alle tjenestoområdene.
- Jobbe videre med å være en lærende organisasjon, tilrettelegge for kompetanseheving og å se de ansatte.
- Og til sist, i det langsiktige perspektivet; gi god informasjon, gjennomføre gode prosesser og få til et godt partssamarbeid for å lykkes best mulig i den pågående kommunereformen.

Evenskjer 30.03.2015

Torbjørn Simonsen
rådmann



Bildet viser Hålogalandsparken plassert. Et arbeid som har hatt høy prioritet i 2014 og har et langsiktig utviklingsperspektiv ved seg.