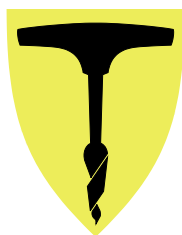


Årsmelding

Skånland kommune



”Sammen for hverandre”

2013



Skånland kommune
Årsmelding 2013

1.	Rådmannen	3
1.1	Rådmannens kommentar	3
1.2	Betryggende intern kontroll og etisk standard	6
1.3	HMS - arbeid	7
1.3.1	Sykefravær i %	7
1.4	IA - Inkluderende Arbeidsliv	9
1.4.1	Skånland kommune som IA - virksomhet i perioden 2010 – 2013	9
1.4.2	Status og framdrift av IA-arbeid	10
2.	Økonomisk analyse	10
2.1	Økonomisk stilling og resultat av virksomheten samt andre vesentlige forhold	10
2.2	Økonomisk utvikling - endret økonomisk situasjon, rettssaker mv.	11
2.2.1	Sentrale økonomiske forholdstall (tall i hele 1000)	11
2.2.2	KOSTRAs økonomiske forholdstall	11
2.2.3	KOSTRA	11
2.3	Statlige styringssignaler og utvikling i rammebetingelser	12
2.4	Forhold av betydning for økonomisk utvikling - inntekter, behovsendringer mv.	12
2.4.1	Alderssammensetning:	12
2.5	Vesentlige avvik mellom budsjett og regnskapet	13
2.5.1	Driftsregnskap	13
2.5.2	Investeringsregnskap	13
3.	Likestilling	14
3.1	Kjønnsdelt statistikk på hel - og deltidstilsatte	14
3.2	Planlagte og iverksatte likestillingstiltak	15
3.3	Likestillingsutvalget	17
4.	Interkommunalt samarbeid	17
4.1	ETS – samarbeid	17
4.2	Sør-Troms regionråd	18
4.3	Oversikt interkommunalt samarbeid	18
4.4	Utfordringer i interkommunalt samarbeid	20
4.4.1	Erfaringer	20
4.4.2	Utviklingsmuligheter	20
4.4.3	Dilemmaer	20
5.	Annen informasjon	21
5.1	Driftsenhetene	21
5.2	Kort oppsummering av det viktigste fra driftsenhetene – gode historier og vellykkede tiltak	21
5.3	Organisasjonsutfordringer generelt	24

1. Rådmannen

1.1 Rådmannens kommentar

Skånland kommune skal utføre et stort og viktig samfunnsoppdrag; kommunen skal gi nødvendige tjenester til kommunens befolkning og kommunen skal forvalte innbyggernes fellesinteresser basert på lokaldemokrati og fellesskapsverdier. For å få dette til må kommunen ha fokus rettet mot en helhetlig og samordnet utvikling av kommunen som tjenesteleverandør, forvaltningsorgan og samfunnsutvikler.

2013 var til sammenligning med 2012 ikke et så krevende år driftsmessig sett. Budsjettet la ikke opp til store krevende omstillingstiltak, men enkelte budsjetttiltak ble helhetlig sett gjennomført i 2013. Dette gjelder i hovedsak driftstilpasninger for sentralkjøkkenet og nattevaktsbemanningen på Sandstrand bo- og servicesenter i forbindelse med nedtak av plasser.

De kommunale tjenestene

Barnehager, skoler og pleie og omsorg utgjør ca 75 % av Skånland kommunes drift.

Samhandlingsreformen har i 2013 hatt full virkning, og erfaringene så langt er at kommunen har klart å ta imot alle utskrivningsklare pasienter. Hjemmetjenestene rapporterer om en markert økt etterspørsel etter tjenester og nye brukere som har behov for tjenester etter sykehusopphold, med krevende og langt mer omfattende behandling enn hva hjemmetjenestene er vant med fra tidligere. Vi kan derfor konstatere at samhandlingsreformen stiller store krav til kompetanse, kapasitet, tjenesteutvikling og samarbeid både internt mellom tjenestene og eksternt i forhold til spesialisthelsetjenestene.

Skånland i likhet med de fleste kommunene har fortsatt et godt stykke frem til å få alle samhandlingsavtaler, systemer, rutiner og tiltak på plass slik intensjonene for reformen forutsatte.

I 2013 ble det gjort flere viktige beslutninger innen helse- og omsorgstjenestene. Den aller viktigste var landingen og inngåelsen av samarbeidsavtale mellom Evenes, Tjeldsund og Skånland kommuner om felles legetjeneste, legedistrikt og legevakt. Felles ETS kommuneoverlege ble tilsatt i november og har tiltrådt i februar 2014. Innen sommerferien 2014 skal alle leger og helsesekretærer være samlokalisert i helse- og velferdsbygget i ”ETS medisinske senter”.

Kommunen har hatt full barnehagedekning i 2013 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.

Det er gledelig å konstatere at rekrutteringen av fagpersonell til barnehagene totalt sett er i positiv utvikling, ved at vi nå klarer å rekruttere flere barnehagelærere samt at flere tar fagbrev som barne- og ungdomsarbeidere. Det er også positivt at vi har styrket lederkompetansen. Dette er til sammen viktig for at vi skal kunne gi et godt barnehage tilbud til barn og foresatte og det er ditto en nødvendig forutsetning for at barnehagene har fokus på kvalitet i det pedagogiske arbeidet og kan gi trygghet og omsorg.

Vi er imidlertid på det rene med at midtkommunen og barnehagesituasjonen på Sandstrand må gis bedre rammevilkår og lokaliteter. Det er derfor iverksatt et utredningsarbeid, som skal fremlegge forslag som kommunestyret vil ta stilling til i juni 2014 om hvordan barnehagesituasjon evt i kopling med skolen kan utvikles i fremtiden.

Både barnehagene og skolene fremhever i sine årsmeldinger betydningen og resultatene av det gode samarbeidet som er med lokalmiljøet. Skolene i Skånland driver godt, vi har godt kvalifiserte lærere, positiv elevmedvirkning og resultater fra brukerundersøkelser viser positive

resultater og tilbakemeldinger fra elever og foreldre. Skolene er ikke fornøyd med IKT situasjonen; ustabilt nett, dårlig hastighet i trådløse nett og mangel på maskiner vanskeliggjør skolenes muligheter for å oppfylle målene i LK06. Dette vil bli prioritert å finne funksjonelle løsninger på.

Skånlandskolene har innarbeidet et meget godt system med årshjul for arbeidet som skal gjøres gjennom året. I dette inngår nasjonale kvalitetssikringssystemer.

Rådmannen vil fra skolesiden fremheve en god historie. Det er historien fra Skånland skoles leseprosjekt for 3. klasse. Utgangspunktet var dårlige resultater fra lesetester i september. Man målte status, og gjorde noe med det - iverksatte tiltak og forbedret resultatene vesentlig. Hele denne historien kan leses i vedlegget med årsmeldingene fra driftsenhetene.

Boliger og næring

Skånland kommune ligger sentralt plassert i regionen og har store arealer tilgjengelig for utvikling. I 2013 er arbeidet med utviklingen av næringsområder ved Elvemo (Hålogalandsparken) igangsatt, gjennom at opprinnelige arealer for Hålogaland næringspark har blitt avgrenset til et område på ca 200 dekar. Dialog med aktuelle grunneiere ble etablert senhøstes og dette arbeidet videreføres i 2014. Det vil fra kommunens side være viktig å få avklart om området er utnyttbart, og derfor vil det bli nødvendig å få gjort grunnundersøkelser så snart som mulig.

Arbeidet med Evenskjer som handelssentrum er en prioritert oppgave som Skånland kommune aktivt yter prosjektstøtte til. Dette kom skikkelig i gang høsten 2013 og blir et viktig innsatsområde i kommende 2-3årsperiode.

Verkstedindustrien i Grovfjord og kommunesenteret Evenskjer som handelssted er i positiv utvikling. 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 vil være prioriterte innsatsområder fremover. Evenskjer syd som er under regulering og Rissan boligfelt som er ferdig regulert vil være viktige i kommunens satsning for tilrettelegging for økt boligbygging i fremtiden.

Etter at vi i 2012 fikk redusert folketallet fra 2972 til 2940, har vi i 2013 igjen fått kurven til å peke oppover med +11 til 2951 innbyggere. Den totale befolkningsveksten de siste år merkes fortsatt spesielt på økt etterspørsel etter barnehageplasser og boliger. Vi opplever også en større tilvekst til skolene.

Prosjektet Bolyst i Skånland som hadde oppstart høsten 2012 og skal pågå ut 2014, har i 2013 blitt gjennomført i hht planen. Hovedfokus har ligget på gjennomføring av norskopplæring for arbeidsinnvandrere og det har også vært gjennomført to hospiteringstiltak hvor familier til utenlandske arbeidstakere har vært i Grovfjord over en toukersperiode. Begge disse tiltakene har vært tilknyttet Grovfjord Båtbyggeri AS. Prosjektet har så langt ikke lyktes like godt med målsettingen om økt bosetting og integreringstiltak generelt. Boligsituasjonen og den begrensede tilgangen på boliger for salg og leie er et uttalt problem som virker hemmende for å nå denne målsettingen.

Kommunen fikk i 2012 innvilget tilskudd fra Troms fylkeskommune til treårig prosjekt for næringsutvikling i Skånland kommune. Målsettingen er en videreutvikling av Evenskjer som handelssentrum samt utvikling av næringspark på Stormyraområdet. Prosjektet finansieres med kr 950.000 i tilskudd fra Troms fylkeskommune samt via kommunens næringsfond og eget arbeid i kommunen. Rekruttering av prosjektleder ble gjennomført våren 2013 og prosjektleder tiltrådte i august.

I november ble det også tilsatt og lokalisert prosjektleder av Kunnskapsparken Nord til etableringen av industrirettet inkubator i Grovfjord. Kunnskapsparken Nord AS skal i samarbeid med Grovfjord Mek. Verksted AS, Northern Lights Salmon AS og Hålogaland Kraft AS etablere et industrirettet inkubatortilbud lokalisert til industrimiljøet i Grovfjord. Prosjektet er planlagt over 3 år og mottar økonomisk støtte fra Troms fylkeskommune og Skånland kommune.

Skånland bosatte 10 ordinære flyktninger i 2013. Dette var i henhold til kommunens plan om bosetting.

Skånland kommune som arbeidsgiver

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.

I 2013 var det totale sykefraværet blant kommunens ansatte 12,3 %, samme nivå som i 2012 som da var det høyeste sykefraværet kommunen har hatt på flere år. Sykefraværet var høyt ved inngangen til 2013 med bratt 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 2013 er vanskelig å dra noen sikker konklusjon på. HMS og IA er viktig og det blir fokus på sykefravær og arbeidsmiljøarbeid også i 2014. Driftsenhetenes HMS-grupper er nøkkelen i dette arbeidet.

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 2013 har fokus vært rettet mot medarbeiderskap som metode og arbeidsgrupper med bred medvikning; HMS-gruppe, tillitsvalgte og verneombud har vært involvert. Kommunen har utarbeidet egen årsrapport for dette prosjektet som innrapporteres til Kommunal- og moderniseringsdepartementet(KMD).

I 2012 ble det gjort investeringer i nytt økonomi, lønn og personal system for å oppgradere og effektivisere driften. 2013 har vært første implementeringsår, og innføringen har vært vellykket men samtidig krevende spesielt i kombinasjon med løpende overholdelse av tidsfrister samtidig.

Skånland kommune fikk i oktober oppmerksomhet fordi vi på en test gjort av Forbrukerrådet (forbrukerportalen.no) ble rangert fjerde sist av kommunene. Undersøkelsen baserte seg på at det i perioden mai-juni 2013 ble gjort totalt 19 såkalte kontakter med kommunen. Disse 19 bestod av tre eposter, to telefonsamtaler og 14 informasjonssøk på hjemmesiden.

Resultatene fra denne undersøkelsen ble umiddelbart tatt på alvor og arbeider for å forbedre dette ble iverksatt. Bl.a. ble prosesser i administrasjonen gjennomført for å ta nødvendige grep for å bedre informasjonsarbeidet og dialogen med innbyggerne. Undersøkelsens fokus ble også undergitt analyser, vurderinger og tiltak i evalueringen av teknisk driftsenhet som ble påstartet på slutten av året. Videre arbeide med dette vil bli høyt prioritert i 2014.

Kommunens økonomiske stilling

Regnskap for 2013 viser et negativt netto driftsresultat på ca. 3 mill.kr. Dette utgjør ca. -1,5% av driftsinntekter, og er i hovedsak som budsjettet. Det negative netto driftsresultatet ble finansiert med bruk av disposisjonsfond. Driftsbudsjett for 2014 har også et negativt driftsresultat som skal finansieres av "oppsparte midler". Dette er imidlertid ikke en varig situasjon, og en er avhengig av

at budsjetterte innsparinger gjennomføres i nødvendig omfang og skala. I tillegg må det ikke dukke opp noen uforutsette ting dersom man skal unngå en svært vanskelig og smertefull budsjettprosess for 2015 og utover.

Det er totalt investert 13,1 millioner kroner i anleggsmidler i 2013. Dette er omtrent 50% av det budsjetterte. Det store avviket skyldes bl.a. investeringer i fortau og gang/sykkelveg hvor det pr. 31.12.13 ikke er mottatt refusjonskrav fra Troms fylkeskommune. Av øvrige prosjekt er det særlig omsorgsbolig for yngre funksjonshemmede som ikke har hatt den framdrift som forutsatt i budsjettprosessen for 2013. Dette er det orientert særskilt om i løpet av året.

Vi har i 2013 sett at driftsmessig utvikling og omstilling i det foregående år medfører oppfølging og innsats fra ledelse, støttefunksjoner, ansatte og tillitsvalgte. 2013 har derfor både vært et år for å konsolidere og kvalitetssikre gjennomføringen av innsparingstiltakene i 2012 og for å hente inn etterslep på andre arbeidsoppgaver som har blitt satt i bero for å få gjennomført de driftsmessige omleggingene samt innføring/oppgradering av kommunens datasystemer.

Økonomiplanen legger for kommende 4-årsperiode føringer for hvordan de kommunale tjenestene skal finansieres. Det ligger også an til endringer i kommuneopplegget, og vi vil få presentert regjeringens plan for kommunene i Kommuneøkonomiproposisjonen som legges frem i mai. Dette vil for Skånland kommunes del fordre et kontinuerlig og fortsatt fokus på kostnadsreducerende tiltak og avpassing av driften til rammene vi får til disposisjon. Vi vil måtte sette tæring etter næring før ny næring og identifisere alle muligheter som gjør at vi kan redusere kostnadene og øke inntektene, slik at vi kan skape det nødvendige handlingsrommet for utvikling og vekst.

Rådmannen vil takke alle ansatte for stor og god innsats i 2013. Takk også til tillitsvalgte og politikere for godt samarbeid.

1.2 Betyringsende intern kontroll og etisk standard

Skånland kommune har ikke etablert et felles system eller prinsipper for internkontroll i organisasjonen. Kommunes tilnærming til internkontroll er i stor grad basert på delegasjon av ansvar og myndighet fra rådmannsnivået til underliggende etater. Det overordnede internkontrollansvaret ligger til rådmannen.

Tiltak som er iverksatt

Til tross for disse utfordringene vil rådmannen peke på at det er flere 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 avviksrapportering/-meldinger, brannvern og beredskapsplan for håndtering av kriser og uønskede hendelser. 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 driftsledermøtene og de sektorvise ledermøtene. Rådmannen har også inngått lederavtaler med driftslederne med mål- og funksjonsbeskrivelser som har en årlig gjennomgang i ledersamtalene.

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.

For vedtaksoppfølging rapporterer rådmannen til formannskapet om status på budsjettoppfølgingen innenfor drift og investeringstiltak. Kommunen har siden 2011 også i stadig

større omfang etablert mandatsstyring fra rådmannen for de utredninger som rådmannen iverksetter.

Tiltak som planlegges iverksatt

Skånland kommune har iverksatt et arbeide med å revidere delegeringsreglementet. Arbeidet ble midlertidig stoppet i forbindelse med skifte av rådmann. Dette arbeidet vil bli gjenopptatt og forsert i 2. halvår 2014.

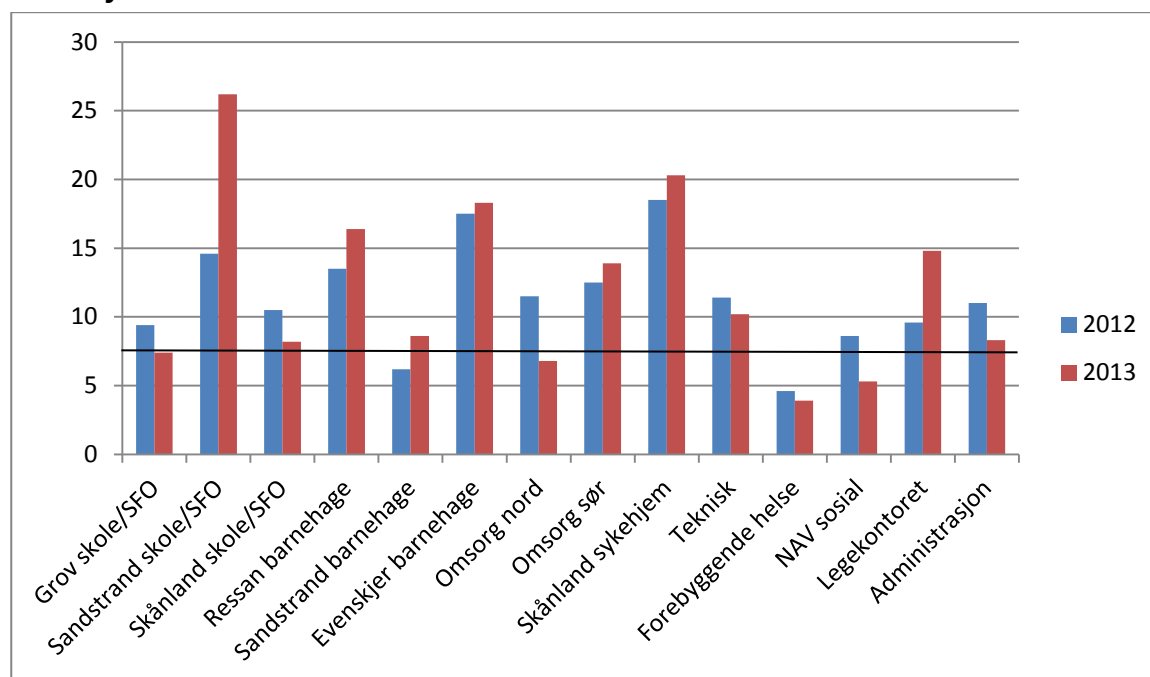
Rådmannen innfører fom 1. tertial 2014 en ny og mer strukturert rapportering fra driftsenhetene. Denne rapporteringen vil være 2-månedlig og skal bygge på gode prinsipper for tjenestekvalitet og styring etter mål og en erkjennelse av at gode resultater krever mer enn økonomistyring.

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. Innenfor flere driftsenheter er det også spesifikke lovkrav knyttet til gjennomføring av risikovurderinger. I virksomhetsrapporteringen som etableres i 2014 vil ett av rapporteringspunktene være; ”Driftsenhetens interne kontroll. Hvordan sikrer driftsleder intern kontroll?”

Rådmannen vil ellers vurdere hvilke muligheter og systemer som kan være tilgjengelig for å sikre internkontroll og god oppfølging i ett felles system.

1.3 HMS - arbeid

1.3.1 Sykefravær i %



Sykefraværstatistikken i Skånland kommune er utarbeidet fra Visma lønn/personalsystem. 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. Sykefraværstatistikken blir mest riktig med å ta hensyn til ferie. Korrekte data er avhengig av at egenmeldinger, sykmeldinger og ferieavvikling blir registrert til rett tid i organisasjonen. Her har vi et forbedringspotensial.

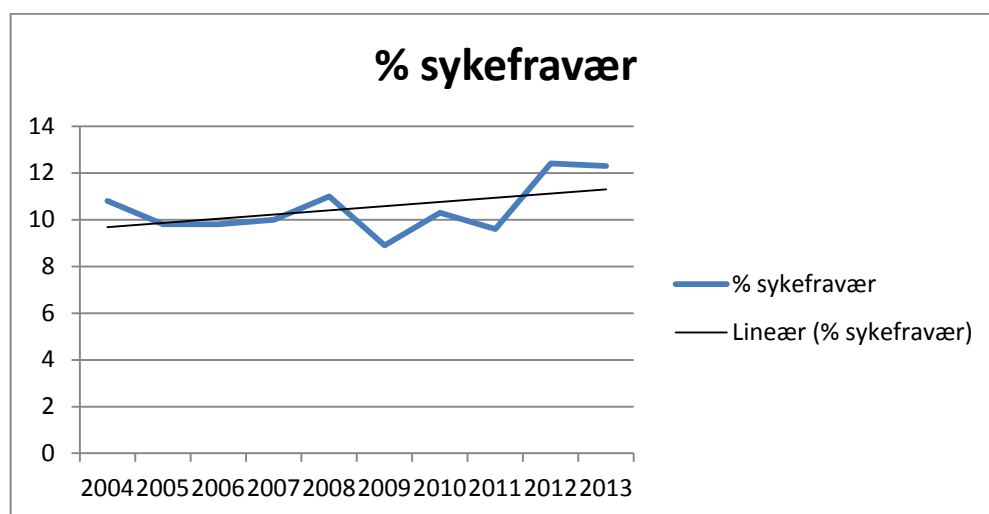
Statistikken viser fraværet/nærværet i alle 13 driftsenhetene samt administrasjonen i Skånland kommune. Tabellene som gjengis i det videre vil dermed ikke være helt identisk som i tidligere

årsmeldinger. Totaltallene vil derimot være slik som i tidligere årsmeldinger. Driftsenhetenes årsmeldinger viser et mer detaljert bilde over hvor fraværet i egen enhet er.

Tabellen viser fravær ved den enkelte driftsenhet i % for de to siste årene. De to foregående år er brukt som følge av at dagens organisering ble iverksatt fra 2012 samt innføringen av Visma lønn/personalsystem hvor data hentes ut fra.

Prosenttallet er et vanskelig måltall da det bare sier noe om forholdet mellom antall fraværsdager i forhold til mulige dagsverk.

Den horisontale streken angir hva som var fraværsmålet i 2013 ihht IA – planen for 2011 - 2013. Skånland kommunes IA-plan hadde et måltall på sykefravær (inkludert egenmeldt sykefravær) for 2013 på 7,5% eller mindre. Oversikten viser at det er 4 enheter som har klart målsettingen i 2013. Det er likevel en positiv bedring siden 2012 hvor kun 3 enheter var under måltall og som da var 8,0%.



Totalt sykefravær i hele organisasjonen var på 12,3% i 2013, en marginal nedgang siden 2012. Vi må tilbake til 2002/2003 for å finne et like høyt nivå som i 2012 og 2013. Sykefraværet i 2013 utgjør 6755 dagsverk, en økning på 10 siden i fjor. Sagt på en annen måte er ca 29 arbeidstakere borte fra jobb hver dag gjennom året. Tabellen viser også at tendensen er stigende sykefravær. Kostnadene er et viktig element, brutto ca. kr 2000 per dagsverk, 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. Grovt sett koster fraværet ca. 1 million kr. i måneden.

NAV's IA-web løsning for Skånland kommune og NAV Arbeidslivsenter har gitt oss en tilbakemelding mht fraværet i 2013 i de ulike aldersgruppene for landet og Skånland. Oppsummert gir det et slikt bilde:

Skånland kommune har store variasjoner ifht høyt til lavt fravær. Det er kun i to kvartaler fra i dag og tilbake til 2004 at vi har lavere fravær enn nasjonal kommunal forvaltning. Andre kommuner som vi kan sammenligne oss med har ikke så store sprang. Gjennomsnittlig legemeldt sykefravær i 2013 var for Skånland kommune 10,1%, mens kommunal forvaltning hadde 7,3%.

Varighet: Langtidsfraværet trekker opp fraværet, hovedsakelig fra 8 – 39 uker, til dels kortere fravær fra 17 dager- 8 uker

Alder: Fraværet er høyt i alle aldersgrupper, med en topp i aldersgruppen 50 – 69 år. Kvinner har høyest fravær

Gradering: 28% av sykmeldingene var gradert, noe som er flere tilfeller enn tidligere år. Landet for øvrig i snitt under 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

1.4 IA - Inkluderende Arbeidsliv

Ny IA – avtale gjeldende fra 01.07. 11, men undertegnet av partene 24.02.10. Skånland har inngått en slik avtale.

Den nye IA - avtalen legger et større ansvar på arbeidsgiver - og arbeidstaker.

Trepartssamarbeid er viktig i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv

Forebygging og tilrettelegging i virksomhetene koblet med økt bruk av gradert sykmelding er tydelige føringer

NAV sitt arbeidslivssentre er trukket fram som et særskilt virkemiddel.

Mange av Intensjonsavtalens nye punkter gjelder partssamarbeidet, som nå forsterkes både på organisasjonsnivå og innad i IA - virksomhetene.

Partssamarbeidet er et sentralt grep i den nye avtalen, og her skal arbeidslivets organisasjoner være gode pådrivere.

Viktige føringer er også:

nye stoppunkter i oppfølgingsarbeidet

tiltak overfor leger (sykmelder)

Den nye Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble undertegnet 24. februar og gjelder i fireårsperioden 1. mars 2010 - 31. desember 2013, med mindre avtalepartene er enig om å si opp avtalen underveis på grunn av manglende måloppnåelse.

Det er opprettet IA - team som har møter 4 ganger pr. år. Teamet består av representant fra NAV Skånland, rådgiver NAV, kommunenes ledelse, personalkontoret, hovedverneombud og hovedtillitsvalgt. Teamet arbeider med problemstillinger på systemnivå.

1.4.1 Skånland kommune som IA - virksomhet i perioden 2010 – 2013

Den nye IA - avtalen legger en forsterket og fornyet innsats hos virksomhetene for å forebygge sykefravær, øke jobbnærvær og fremme et inkluderende arbeidsliv. Vår visjon ”Sammen for hverandre” er vårt fyrtårn og seilingsmerke for vårt IA- arbeid. Avtalen har fått politisk behandling.

Forskning og evaluering av IA – arbeidet har konkludert med følgende suksesskriterier:

Forankring hos alle ledere og ansatte

Bred medvirkning

Systematisk jobbing

Tilretteleggingskultur

På bakgrunn av dette har organisasjonen for hvert av de tre hovedområdene i den sentrale avtalen jobba fram: aktivitetsmål – tiltak – ansvar – gjennomføringstidspunkt for de ulike delmålene:

Delmål 1: Sykefravær/arbeidsnærvær

Arbeidsnærværet skal være på 91,0 % i 2011, 92,0 % i 2012 og 92,5 % i 2013.

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. Hvordan dette har slått ut mht fraværet har vi ingen konkrete tall eller tilbakemeldinger/vurderinger av.

1.4.2 Status og framdrift av IA-arbeid

Problemstillinger

Evaluerings 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 2013, dette i samarbeid med lønn/personal og NAV Arbeidslivssenter. To enheter gjenstår, noe som er en klar forbedring siden 2012. HMS-grupper, eller interne arbeidsmiljøgrupper, er trukket fram av arbeidslivsforskere som et viktig verktøy.

I Samarbeid med NAV Arbeidslivssenter har 7 enheter hatt besøk av lønn/personal og NAV Arbeidslivssenter i forbindelse HMS-gruppearbeid.

Er det hensiktsmessig for driftsenhetene å ha ei HMS-gruppe i egen enhet?

IA-teamet har bistått Skånland sykehjemmet i arbeidet med «medarbeiderskap» som et ledd i SAMANOM-prosjektet.

Lederarbeidet med sykemeldte

Arbeidsplassene i Skånland kommune gjennomfører relativt få lovpålagte dialogmøter 1.

Enheter sender oppfølgingsplaner til NAV ihht rutiner

9-ukes rapporter sendes til NAV ihht rutiner

Lege/behandler deltar lite i dialogmøte 1

Spørsmål som kan stilles:

Blir Skånland kommunes sykefravær rutiner fulgt?

Blir leger invitert inn til dialogmøte 1?

Blir bedriftshelsetjenesten invitert til dialogmøter?

Sendes oppfølgingsplaner til lege innen 4 uker?

Hvilken kvalitet holder oppfølgingsplanene, underforstått: gis det tilstrekkelig info på planen slik at lege/ansatt kan diskutere hva som er mulig/ikke mulig å få til på en arbeidsplass?

Vi kan fortsatt be sykmelder/lege om å delta i dialogmøte 1 gitt at sykmeldt arbeidstaker ønsker det.

2. Økonomisk analyse

2.1 Økonomisk stilling og resultat av virksomheten samt andre vesentlige forhold

Skånland kommune har i 2013 et tilnærmet 0 resultat. Regnskapet er avlagt med et negativt netto driftsresultat på 3,0 mill. kr. Etter netto avsetninger er regnskapet avsluttet med et regnskapsmessig mindreforbruk (overskudd) på kr. 815.355.

Inntektsført mva - kompensasjon fra investeringer i driftsregnskapet utgjør ca. 2,1 mill. kr. Av mva-kompensasjonen er pliktig del (80 %) overført til investeringsprosjektene. Netto regnskapført effekt av mva-kompensasjon i drift er derfor 0,4 mill. kr.

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

Kommunen har et netto driftsresultat på ca. -3,0 mill. kr. Det er anbefalt at netto driftsresultat over tid bør ligge på ca. 3 % av inntektene – for 2013 mangler det ca. 9 mill. for å oppnå denne målsettingen.

Kommunen har pr. 31.12.13 disposisjonsfond på totalt 4,0 mill. kr. Dette utgjør ca 1,7 % av driftsinntektene. Dette er en nedgang på 0,8 mill. kr i 2013. Ubundne investeringsfond utgjør pr. 31.12.13 kr. 5,1 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	2013	2012	2011
Likviditet – Likviditetsgrad 1 (omløpsmidler/korts.gjeld)	2,01	1,95	1,52
Likviditet – Likviditetsgrad 2 (mest. likv. oml./korts.gjeld)	1,2	0,91	0,75
Soliditet – gjeldsgrad (gjeld/egenkapital)	14,36	11,47	11,81
Sum driftsinntekter	243.730	240.328	234.861
Sum frie disponible inntekter	183.333	178.072	165.406
Netto driftsresultat	-3.018	7.318	5.540
Lånegjeld pr. innbygger nto (eks. pensjonsforpliktelser.)	73	74	71
Lånegjeld totalt nto (eks. pensjonsforpliktelse)	215.665	218.245	210.735

Lånegjelden er høy i forhold til landsgjennomsnittet. Det er i 2014 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

	2013	2012	2011
Brutto driftsresultat i % av bto. driftsinntekter	-0,1 %	3,8 %	3,6 %
Netto driftsresultat i % av bto. driftsinntekter	-1,0 %	3,0 %	2,4 %
Netto lånegjeld i % av bto. driftsinntekter	88,0 %	90,3 %	89,2 %
Arbeidskapital i % av bto. driftsinntekter	7,7 %	6,2 %	4,2 %
Frie disponible inntekter i kroner pr. innbygger.	59	57	52

Kommunen har pr. 31.12.2013 brukbar likviditet. Dette skyldes i stor grad ubrukte lånemidler, og midler avsatt på bundne fond. Dette er imidlertid midler som vil/skal bli disponert. Av belastning på likviditet kan nevnes premieavvik på pensjon, med totalt 14,2 Mill. kr. Premieavvik er redusert med ca. 1,6 mill.kr. i 2013

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	2012	2011
Administrasjon og styring	9,4	9,9	11,5
Barnehager	10,2	11,0	10,0
Grunnskoleopplæring	22,2	22,4	21,4
Helse og omsorg	41,7	48,2	43,8
Sosialtjeneste	3,7	3,3	3,9

Skånland kommune
Årsmelding 2013

Tjenesteområdenes netto andel av budsjettet:	2013	2012	2011
Barnevern	3,4	2,3	3,4
Vann, avløp, Renovasjon mv.	0,1	-0,6	-0,8
Planlegging, natur, Miljø	1,6	1,2	1,0
Kultur	1,9	1,4	1,6
Kirke	1,5	1,6	1,6
Samferdsel	3,3	3,0	3,2
Bolig	-0,8	-1,0	-0,6
Næring	-0,3	-0,1	-0,5
Brann og ulykkesvern	1,3	1,0	1,0

2.3 Statlige styringssignaler og utvikling i rammebetingelser

Det har vært et generelt lavt rentenivå i 2013. 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 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. Ved en stadig reduksjon i folketallet, må kommunen tilpasse tjenesteproduksjonen til stadig knappere økonomiske rammer. Befolkningsreduksjonen medfører behovsendringer som gjør kommunen "billigere" å drive. Det kan imidlertid være vanskelig å hente ut disse effektene.

Selv om det var en negativ befolkningsutvikling for 2012 isolert, så har befolkningen de siste 3 årene økt med 85 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 2013

2.4.1 Alderssammensetning:

Årstall/Aldersgr.	2000 Personer	2005 Personer	2011 Personer	2012 Personer	2013 Personer	2014 Personer
0 år	26	20	30	33	21	27
1-5 år	148	131	148	156	170	156
6-15 år	402	338	286	299	297	321
16-19 år	189	173	160	164	130	128
20-66 år	1 847	1 826	1 752	1 800	1 789	1 770
67-79 år	316	292	347	346	366	381
80 år og eldre	181	174	173	174	167	168
Sum	3 109	2 954	2 896	2 972	2 940	2 951

Av alderssammensetningen ser man at det er særlig aldersgruppen 6-15 år, 20-44 år, og 80 år og eldre som er redusert i perioden fra 2000.

Dersom man ser på befolkning, og befolkningsutvikling pr. skolekrets (skolekretser pr. 1.1.2012), har man følgende utvikling og status pr. 1.1.2014.

Skånland kommune
Årsmelding 2013

Årstall/Skolekrets	2000 Personer	2005 Personer	2011 Personer	2012 Personer	2013 Personer	2013 Personer
Boltås	413	391	374	370	362	377
Skånland	1506	1435	1431	1486	1479	1476
Skånland krets fra 2013					1 841	1 853
Sandstrand	623	580	553	558	551	558
Grov	562	522	532	551	540	533
Uoppgitt	5	26	6	7	8	7
Sum	3109	2954	2896	2972	2940	2951

Etter sammenslåing av Boltås og Skånland skolekrets (nedlegging av Boltås skole), omfatter Skånland krets 62,8% av innbyggerne i kommunen

2.5 Vesentlige avvik mellom budsjett og regnskapet

2.5.1 Driftsregnskap

Totalt har rammeområdene i driftsregnskapet eksklusiv avskrivninger og mva-komp fra investering et netto merforbruk på kr. 485.000. De vesentligste budsjettavvikene framkommer på følgende rammeområder:

Merinntekter og mindreutgifter.

Generelle statstilskudd, merinntekt integrerings-tilskudd flyktninger

kr. 1.300.000

Overføring til investering

kr. 785.000

Mindre overføring til investering grunnet mindre investerings-omfang, og mindre mva-kompensasjon fra investeringer.

Ressan barnehage. Merinntekter sykepenger/refusjoner samt at rammen ikke ble redusert i forbindelse med reduksjon i barnetall fra 01.08.2013

kr. 421.000

Merutgifter og mindre inntekter.

Barnevern. Gjelder både administrative utgifter til Evenes kommune, samt merutgifter i forbindelse med omsorgsovertakelser/fosterhjem

kr. 1.305.000

Driftsenhet teknisk

kr. 412.000

Merutgifter knyttet til lønn brann og beredskap, gjennom økte godtgjørelser brannmannskap, frikjøp til kursing røykdykkere og opplæring/utrykning i forbindelse med "Mens du venter på ambulansen"

Omsorg Nord

kr. 382.000

Merutgifter knyttet til lønn/refusjoner, samt kjøp av private omsorgstjenester.

Administrasjon

kr. 313.000

Merutgifter knyttet til lønn, IKT.

2.5.2 Investeringsregnskap

Det var i 2013 i revidert budsjett avsatt ca. 25,6 mill. kr. til investeringer i anleggsmidler. Totalt ble det gjennomført investeringer i anleggsmidler på 13,1 mill. kr.

De største avvikene fra revidert investeringsbudsjett er knyttet til fortausprosjektene – totalt ca. 8,5 mill. kr.. Vi har ikke mottatt refusjonskrav fra Statens Vegvesen/ Troms fylke i 2013 på disse. Dette antas å komme i 2014.

Det var budsjettert kr. 1.300.000 i tilskudd til Kirkelig fellesråd i forbindelse med orgelrestaurering. Det ble i 2013 utbetalt kr. 334.000 i tilskudd. Det vil være et resttilskudd i 2014, men totalt vil tilskuddsbehovet fra kommunen være ca. 950.000 mindre enn antatt.

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 2013 i Skånland kommune?

For ledere i mellomsjiktet er det overvekt av kvinner. Av de 13 driftsledere hvor 8 er kvinner, er disse fordelt tradisjonelt innen undervisning, barnehage og omsorg.

Øverste leder/rådmannen er kvinne og kommunalsjef mann. Selv om vi statistisk skårer godt på likestilling, er det innenfor de tradisjonelle kvinneyrkene. Det er også 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 pr. 31.12.13 er ikke optimal ifht hvordan virkelighetsbildet er. Tendenser og forholdstall i 2013 gir likevel et riktigere bilde av hvordan Skånland kommune arbeider med likestilling sammenlignet med tall i Visma HRM for 2012. 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	102	34,5	36	12,2	138	46,7
Deltid	112	37,8	46	15,5	158	53,3
	214	72,3	82	27,7	296	

Kommentar:

Oversikten viser tall for 2013.

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 flest menn heltid.

37,8% av alle fast ansatte i kommunen er deltidsstiltsatte kvinner, og menn 15,5%. Av alle fast ansatte i deltidsstillinger utgjør kvinner 70,9%, menn 29,1%. Utelater man brannmannskap, utgjør kvinner i deltidsstillinger 87,5% og menn 12,5%.

Deltidsproblematikk er et tema som er et svært aktuelt i Norge, herunder også kommunene. Sett i lys av dette viser statistikken for Skånland for 2013 en positiv utvikling sammenlignet med 2011 og 2012.

158 av 296 av Skånland kommunes ansatte jobber deltid, noe som tilsvarer 53,3 %.
Av 112 kvinner som jobber deltid (1:99 % stilling) er det 22 som har mindre enn 50% stilling.
Av menn som jobber deltid er det 8 som har mindre enn 50% stilling (38 om en tar med deltidsbrannmannskap). 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. Som følge av at likestillingsplanen ble vedtatt sent på året har ikke alle nye tiltak vært mulig å rapportere på. Planlagte likestillingstiltak finnes i Likestillingsplanen som ble vedtatt i kommunestyret i 2013. Eventuelle iverksatte tiltak framkommer under kommentar.

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. 31.12.13 var det utenom deltidsbrannmannskap 30 personer (22 kvinner og 8 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 er pr. 31.12.13 84,4%, en økning på 0,4% siden 31.12.12.

Tiltak 1:

Gjøre løpende vurderinger av eksisterende arbeidstidsordninger i samarbeid med tillitsvalgte.

Ansvar: Driftsledere

Tiltak 2:

Ved ledighet i stillingen skal deltidsstiltsatte tilbys utvidelse inntil 100% stilling.

Ansvar: Rådmannen

Kommentar:

Tiltak 1: Enkelte enheter i pleie og omsorgstjenesten har i 2013 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 2013 ble det foretatt 62 tilsettinger. Ved ledighet vurderes fortløpende om deltidstilsatte kan få utvidet sin stilling, jf. også arbeidsmiljøloven § 14-3. I 2013 var det flere 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. 31.12.13 ikke var gitt særlig fokus på grunn av at ny likestillingsplan ble vedtatt i kommunestyret først 11.12.13

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: Det var ingen utlysninger med slik ordlyd i 2013 på grunn av ny likestillingsplan ble vedtatt i kommunestyret først 11.12.13

Tiltak 2: Likestilling har ikke vært et avgjørende argument i noen av ansettelsessakene i 2013.

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 ivarettatt i lønnspolitisk drøftingsmøte i 2013

Tiltak 2: Dette ble ivarettatt i 2013

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, mobbing og trakassering planlegges utarbeidet i løpet av 2014.

Tiltak:

Likestilling skal være tema på jevnlig 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 3 møter i 2013 og har behandlet 10 saker. Sakene har i all hovedsak vært tatt opp etter utvalgets eget initiativ. Ny likestillingsplan ble vedtatt i k-styret 11.12.13 med bakgrunn i Likestillingsutvalgets anmodning om dette i møte av 05.12.12. Likestillingsutvalget har også tatt opp deltidsstillinger/-problematikk som tema over flere møter.

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 Einar Aune i Skånland kommune overtok ledervervet fra 16. desember 2011 og har hatt dette i hele 2013. Sekretærfunksjonen ivaretas av rådmannen i den kommunen som har ledervervet. Ledervervet går på omgang mellom de tre kommunene, og ruller hvert annet år. Det ble i 2013 avviklet 3 møter i ETS samarbeidsråd og behandlet til sammen 26 saker.

I desember 2008 ble det gjort likelydende vedtak i de tre kommunestyrene vedrørende fremtidig felles organisering av legetjeneste og legevakt i ETS kommunene. Vedtaket innebærer at det skal etableres felles legetjeneste, og at kommunene Evenes, Tjeldsund og Skånland skal etableres som et felles legedistrikt. Det ble samtidig vedtak videreføring av ETS legevakt. I tillegg ble det vedtatt at det i tilknytning til felles legetjeneste/legevaktjeneste skal søkes etablert halvannenlinjetjeneste eller annet tilbud i grensesnittet mellom primærhelsetjeneste og sykehus og/eller spesialisthelsetjeneste, samt at uavhengig av innholdet i en halvannenlinjetjeneste så vil ETS kommunene arbeide for å utvikle og legge felles funksjoner til enheten. Oppfølgingen av dette har vært todelt:

Kommunalsjef i Skånland har ledet det administrative arbeidet for etablering av felles legedistrikt. 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. I desember ble det klart at ETS hadde tilsatt sin første felleskommuneoverlege Barbro Hætta. Hun vil tiltre stillingen i februar 2014.

Øvrig oppfølging har vært gjort ved et ETS samhandlingsprosjekt, finansiert med tilskudd fra Helsedirektoratet og egeninnsats fra ETS kommunene. I 2010 startet ETS-kommunene forprosjektet "Kommunesamarbeid og lokalmedisinsk senter" med tilskudd fra Helsedirektoratet. Prosjektet ble avsluttet i 2013 og en egen rapport og oppsummering foreligger fra dette viktige arbeidet som har bidratt til å binde sammen de tre kommunenes helse- og omsorgstjenester gjennom kompetanseutvikling, felles funksjoner og tjenester og teknologiløsninger.

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

Samarbeidstiltak	Samarbeidsparter	Administrering
ETS Kulturskole, vertskommunesamarbeid	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Evenes kommune
ETS UKM, årlig arrangement	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Felles
Felles kjøp av jordmortjeneste fra Harstad sykehus	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Skånland kommune
Felles legevaktjeneste i ETS	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Skånland kommune
Felles barnevern med Evenes og Tjeldsund (fra 2013), vertskommunesamarbeid	Skånland, Tjeldsund og Evenes kommuner	Evenes kommune

Skånland kommune
Årsmelding 2013

Samarbeidstiltak	Samarbeidsparter	Administrering
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
Felles skogsjef	Skånland, Kvæfjord, og Harstad	Kvæfjord kommune
Kjøp av brannfaglig kompetanse /brannsjeffunksjon	Skånland, Harstad og Kvæfjord kommuner	Harstad kommune
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 Ressursselskap (HRS) IKS
Samarbeid om veterinærvakt	Skånland, Harstad, Evenes, Kvæfjord og Tjeldsund kommuner	Harstad kommune
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
Krisesenter, vertskommunesamarbeid	Skånland, Harstad, Kvæfjord, Ibestad, Bjarkøy og Tjeldsund kommuner	Harstad kommune
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
Kreftkoordinator	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Tjeldsund kommune
FUNNKe, planlegging av innføring av	Skånland,	Harstad kommune

Skånland kommune
Årsmelding 2013

Samarbeidstiltak	Samarbeidsparter	Administrering
elektronisk meldingsutveksling mellom fastleder/helseforetak og pleie- og omsorg/helsestasjoner	Tjeldsund, Evenes og Harstad	

Prosjekter	Samarbeidsparter	Administrering	Tidsramme
Nettsiden Blåfjorder, samt turistinformasjon i Bjerkvik	Skånland, Gratangen, Lavangen og Salangen kommuner	Gratangen	2011-2013
ETS samhandlingsprosjekt (kommunesamarbeid og lokalmedisinsk senter)	Skånland, Evenes og Tjeldsund kommuner	Skånland	2010-2013
Troms fylke trygt og tilgjengelig Eldresikkerhetsprosjekt	Skånland, Harstad, Sørreisa, Tromsø og Lyngen	Norsafety	2013
«Imella»	Kommunene i Sør-Troms	Sør-Troms regionråd	2011-2013
Kystsoneplanlegging i Sør- og Midt-Troms	Kommunene i Sør- og Midt-Troms og Troms fylkeskommune	Sør-Troms regionråd	2012-2015
Vekst i Sør-Troms med Harstad som motor	Kommunene i Sør-Troms	Harstad-regionens næringsforening	2012-2013
Forsight Ofoten – Sør-Troms	Kommunene i Sør-Troms og Ofoten	Ofoten regionråd	2012-2013
Sikkerhet i Sør-Troms	Kommunene i Sør-Troms	Harstad	2013-2014
Skrotnisse- regionalt miljøprosjekt	Kommunene i Sør-Troms	Sør-Troms regionråd	2013-2014

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

Kvaliteten på tjenestene: faglig og robusthet

Ikke spart penger

Varierende besparelse på administrasjon

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

4.4.2 Utviklingsmuligheter

ETS samhandlingsprosjektet viser et stort potensiale for fremtidig samarbeid: oppgaver vi ikke greier å løse alene kan vi klare i fellesskap.

4.4.3 Dilemmaer

På noen områder blir vi ikke likeverdige parter, for eksempel når vi samarbeider mot Harstad.

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 2013. Her følger en kort oppstilling av noen slik historier;

Evenskjer barnehage

Fra og med høsten 2013 klarte vi å rekruttere barnehagelærere til alle pedagogstillinger. Evenskjer barnehage hadde 9 pedagoger tilsatt fra 01.08. hvorav 1 av disse har master i spesialpedagogikk. To av våre assistenter tok fagbrev som barne - og ungdomsarbeidere via Folkeuniversitetet i 2013. Vi rekrutterer stadig flere menn, og hadde en periode 6 menn i faste stillinger, i vikariater og som tilkallingsvikarer. Vår erfaring er at ”menn rekrutterer menn” – jo flere menn vi klarer å rekruttere jo flere melder sin interesse for å jobbe i barnehage.

Vi er flinke på intern skoloring og dele kunnskap, og vi mener at vi klarer å gi et godt barnehagetilbud til barn og foresatte. Vi har fokus på kvalitet i det pedagogiske arbeidet og trygge og omsorgsfulle voksne i barnehagen. Dette arbeidet krever et kontinuerlig fokus. Kvalitet kommer ikke av seg selv. Vi har etter hvert opparbeidet god kompetanse på barn med særskilte behov, og har godt samarbeid med andre instanser som helsestasjonen, kommunal fysioterapeut, PPT og barnevern.

Ressan barnehage

Vi klarer å imøtekomme behovet for barnehageplasser, og vi har også mulighet til å utvide med noen få plasser i løpet av barnehageåret. Vi har et godt samarbeid med skole, GBS, lag og foreninger i bygda. Spesielt vil jeg trekke fram vårt samarbeid med Barnas turutvalg i Nova turlag der vi ble invitert til å ha med en egen representant fra barnehagen i 2013.

Vi har et nytt, funksjonelt og trivelig bygg, et flott uteområde med tilgang til lysløyper, turløyper og lavvo. Dette har vi benyttet oss enda mer av i 2013 enn tidligere. Alle gruppene er ute på tur minst en gang pr uke. Det oppleves som positivt at barnetallet ser ut til å være stabilt, og at våre prognoser (under bygging og planlegging) har vist seg å være veldig realistisk.

Styrer i barnehagen har gjennomført nasjonal lederutdanning for styrere i barnehagen. Dette har opplevdes som veldig nyttig, lærerikt og positivt. Utdanningen har vært svært relevant for styrerjobben i Ressan barnehage.

Sandstrand barnehage

Etter mange års forsøk på å få tak i førskolelærere til ped.lederstillingene i Sandstrand barnehage har vi endelig i år 2 førskolelærerutdannede ped.ledere. Alle assistentene har etter hvert tatt fagutdanning. Det betyr langt fra at vi har fått noen lettere jobb, men med så mye faglig tyngde under ett tak, gjør det jobben vi skal utføre mye mere spennende.

Vi har ei veldig flott foreldregruppe, med en engasjert foreldrerådsleder som står på. Da vi startet opp med nytt barnehageår, ble vi enig om at vi skulle jobbe med det som stod igjen på vernerundene- det som hadde med inne og uteklima å gjøre..Vi har siden i høst allerede hatt flere SU møter og det har på kort tid skjedd en masse med barnehagen vår: Vi har fått målt klimaet, har

fått sjekket fukt på kvisten, har fått høynet gjerde ute, satt opp gjerde under barnehagen++ Det er flott at det har skjedd så mye med barnehagen i år.

I tillegg har styrer i 2013, ferdig mars 2014, tatt 30 studiepoeng i Nasjonal ledelseutdanning for styrere, noe som har inspirasjon og kunnskap for å kunne utøve en bedre jobb.

Grov skole

Kystkulturuka, høsten 2013 gjennomførte vi Kystkulturuka for 14. gang. Dette er ei prosjektuke der vi er avhengig av mange dugnadshender fra lokalmiljøet for å kunne gjennomføre aktivitetene. Gruppeaktivitetene er: fisking, fiskemottak med sløying, salg av fisk, kjøkken, ekskursjon til laksemerdene/ fisketur og drift av "Feskarheimen" (matsalen). Elevene får mulighet til å lære og sette samt trekke line, auarssnik og garn, fiske med handsnøre, sløye og filetere fisken, lage og servere mat, drive restaurant og lære om arbeidsplasser som er knyttet til fiskerier. Man kan si at hele skolen deltar i en elevbedrift denne uken der produksjon, inntekter og utgifter har stort fokus. Målsettinga med Kystkulturuka er å lære elevene hvordan "feskarbonden" levde og arbeidet, samt lære elevene om muligheter innenfor fiskerinæringa i dag. Høsten 2013 hadde vi bl.a. foredrag med en fiskerikandidat der fokus var mulige utdanningsveier innfor næringa. Arbeidsfellesskapet med bygdas frivillige i alle aldre og det sosiale fellesskapet mellom elevene bl.a. under overnatting på skolen er positive bieffekter av prosjektuka. Samlingen rundt gode fiskemåltider hele uka har også enorm læring- og trivselseffekt. Også i år hadde vi mange gjestelever fra fjern og nær som ønsket å delta.

Sommeren 2013 ble det installert kunstgress på skolens område. Dette, i tillegg til lekeparksen som ble realisert sommeren 2012 som følge et privat initiativ, har vært til stor berikelse for utemiljøet vårt. Jeg vil trekke fram samarbeidet med bygdas idrettslag og lekeparksgruppa som meget positivt.

Eleverrådet ved Grov skole har dette skoleåret fungert veldig godt. De har jobbet aktivt med å medvirke til trivselstiltak, samtidig som de har deltatt på møter med rektor, skolmiljøutvalget m.m.

Rapportene fra årets brukerundersøkelser viser at både elever og foreldre er fornøyd med arbeidsmiljøet på Grov skole. På de fleste parametre skårer vi bedre enn fylkes- og landsgjennomsnitt.

Skånland skole

En nydelig dag i september avviklet vi den årlige aktivitetsdagen. Aldersblanding fra 1.-10.kl. Elever fra 10.kl er gruppeleder og tar ansvar for de små. Veldig aktiv og hyggelig dag, hvor alle elevene på skolen får anledning til å treffes og bli bedre kjent med hverandre. Elevene i 10.klasse gjør en fantastisk jobb og viser ansvar og omsorg for de minste elevene våre.

3.klasses leseprosjekt: Resultatene på Carlsten lesetester i september var nedslående. Tre elever av 25 lå på kritisk grense, mens 5 befant seg helt i nedre sjikt av godkjent grense. Det ble satt i gang strakstiltak. Klassen startet med Relemo lesekurs og økt fokus på lesing i alle fag. Etter bare 6 uker var situasjonen totalt forandret. Ingen elever på kritisk grense, og mange av elevene i nedre sjikt, spratt opp på en økning på både 100 og 200 %. Dette var så vellykket at flere av foreldrene i klassen tok kontakt med skolen og takket for et fantastisk opplegg og god oppfølging. Barna deres kom glade hjem og fortalte at de ønsket å lese bøker, også hjemme. Dette hadde ikke latt seg gjennomføre hvis ikke jeg kunne ha styrket klassen med 4-5 timer TPO. Tredje klasse er på hele 27 elever, der ingen har IOP eller andre særskilte behov. Det er en umulig oppgave for 1 pedagog å rekke å gi alle elevene tilpasset opplæring. Derfor er det utrolig hyggelig å kunne gi tilbakemelding på at det nytter å styrke klasser med TPO timer. Vår 3.klasse er et svært godt eksempel på dette.

Sandstrand skole

Som tidligere nevnt kan ikke statistikk leses bokstavelig med det tallmaterialet vi har, men vi kan ikke annet enn å være stolte av resultatene på nasjonale prøver for 5. klasse, i år som i fjor.

En annen positiv faktor er skolens betydning i lokalmiljøet og samarbeidet med lokale lag og foreninger. Elevene har bidratt med teater i kulturuka, og korsang på 17. mai og adventskonsert. I tillegg er det samarbeid med husflidslag, idrettslag og sanitetsforeninger.

Uteskolen har blitt godt innarbeidet, og framtidig utfordring der er å knytte den enda mer opp mot lokal plan for utdanningsvalg.

Forebyggende helse

Helsestasjonen er en arbeidsplass med lite fravær og godt arbeidsmiljø, hvor ansatte gleder seg å komme på jobb.

Vi har fått ansatt ETS kommunefysioterapeut. Denne stillingen er bl.a. kommet på plass gjennom samarbeid mellom flere driftsenheter og med samarbeidskommunene Evenes og Tjeldsund. Dette gjenspeiler det positive med samarbeid utover egen organisasjon.

De siste år har vi erfart økende etterspørsel etter reisevaksiner. Vi ønsker å tilby befolkningen et fullverdig vaksinasjonstilbud i forbindelse med utenlandsreiser. Vi har derfor arrangert kurs i reisevaksinering for å oppdatere våre kunnskaper om "tropesykdommer" og vaksiner. Ansatte fra legekantoret deltok også. Ved å tilby reisevaksiner fordrer det et godt og nært samarbeid med legene.

Legesenter

E-resept ordning ble i 2013 innført på Skånland legesenter. Resepter kan nå formidles elektronisk til apotek.

Omsorg sør

Motiverte ansatte som står på og gjør en meget bra innsats under stadig skiftende faglige, menneskelige og økonomiske utfordringer.

Nye kvalitetsbiler i hjemmetjenesten. Bil og utstyr i hjemmetjenesten er egentlig HMS-investering, en forutsetning for å kvalitetssikre tjenestene opp mot kommunens innbyggere.

Vedtak om nye omsorgsboliger for yngre funksjonshemmede.

Vedtak om innføring av Mobil Profil for hjemmetjenesten.

Skånland sykehjem

Tjenesteproduksjon: Skånland sykehjem har hatt god tjenesteproduksjon i 2013. Pasienter har fått nødvendig helsehjelp, og sykehjemmet har klart å ta imot utskrivingsklare pasienter fra sykehusene.

Saksbehandlingstid: Pasienter har fått behandlet sine søknader og fått vedtak innenfor lovpålagte tidsfrister. Øvrige henvendelser fra ansatte og eksterne parter har også blitt besvart som forventet.

Økonomi: Sykehjemmet har driftet innefor budsjetterte rammer, med et overskudd på 200 tusen kroner.

Omsorg Nord

SBS: Påførende, ansatte og bygdefolk stilt opp og pusset opp verandaen, rekkverk og gulv ble som nye, og området rundt huset ble ryddet – for inntekter fra frivillighetskafeene ble det kjøpt inn møbler og blomster slik at beboere, besøkende og personalet fikk en hyggelig uteplass som ble flittig brukt i finværet. Organisasjoner i bygda har bidratt med midler til forskjønning av inne- og utemiljø.

GBS: Aktivitøren fikk rundt påsketider med seg sin pensjonerte far og laget en flott utedag for beboerne. Fordi beboerne ikke klarer å være med på grilling i skog og mark ble det arrangert

grilling med skikkelig bål i en gammel grill på verandaen på GBS og øynene tindret i kapp med ilden etter hvert som pølsene ble ferdig grillet på spiddene.

Hjemmetjeneste Nord: Demenskontakt har vært med å arrangere felles pårørendeskole for demente i samarbeid med Evenes og Tjeldsund – med flotte tilbakemeldinger.

NAV

Vi har også dette året innført ordningen «arbeid for sosialhjelp» for unge langtidsbrukere av sosialhjelp. Vi har arbeidet aktivt med å få ned antall langtidsmottakere av økonomisk sosialhjelp. 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 gode arbeidsforhold i et trivelig arbeidsmiljø med funksjonelle lokaler. Kontoret er organisert slik at vi har spesialisert oss på de enkelte områdene, men samtidig jobber vi team slik at vi arbeider etter intensjonen med nav-reformen.

Teknisk driftsenhet

Driftsenheten har vært i søkelyset i 2013, og kom blant annet dårlig ut i en landsomfattende kundeundersøkelse sommeren 2013. Vi er blitt bedre på å overholde saksbehandlingsfrister. Byggesak som eksempel, som tidligere har vært en ekstra utfordring, er nå på skinner i så måte. Årsaken er *kontinuitet* og kompetanse i oppgaveløsningen. Alle fagområder dekkes nå opp – i 2013 omdefinerte vi arbeidsoppgaver og har nå tiltrengt kapasitet på både vann og avløp.

Arbeidsledersystem er innarbeidet siste kvartal 2013.

5.3 Organisasjonsutfordringer generelt

- Tilrettelegging av arbeidet i forhold til personalets helse og alder – kunne bruke hele organisasjonen for å oppnå dette
- 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 prioriteringsliste for å komme inn i budsjettet og økonomiplanen videreføres. I desember 2013 ble det innført et FDV registreringssystem for registrering og prioritering av arbeidsordrer i teknisk driftsenhet.
- 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.
- Være åpne for å bruke ressurser på de ansatte mht kurs, påfyll og signaler om at en verdsetter og ser den enkelte.
- 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 tjenestekområdene
- Jobbe videre med å være en lærende organisasjon.

Evenskjer 30.03.14

Torbjørn Simonsen
rådmann