

# ÅRSRAPPORT 2016



## GUOVDAGEAINNU SUOHKAN – KAUTOKEINO KOMMUNE

Vedtatt i kommunestyret 15.06.2017, sak 14/17.



## Innhold

RÅDMANNENS FORORD	4
Fakta om Kautokeino kommune	7
Visjon	12
SATSNINGSOMRÅDER	13
Økonomi	13
Planstrategi 2016 – 2019	13
Gode livsvilkår for eldre	13
Økt sysselsetting gjennom næringsutviklingsarbeid	13
Folkehelse	14
Et godt helse- og sosialtilbud	14
Gode oppvekstvilkår for barn og ung	14
Vannkvalitet	14
Infrastruktur	14
Kommunesammenslåing	14
Politisk styring og virksomhet	15
Politisk struktur	15
kort gjennomgang av status	16
kjønnsperspektiv i politikken	17
Politisk virksomhet i 2016	17
Administrativ struktur og virksomhet	18
Administrativ struktur	18
Personalseminar – årlig fellesdag for alle kommunalt ansatte:	18
Eiendomsskatt	18
Økonomi	19
Driftsregnskap	19
Investeringsregnskap	23
balanseregnskap	24
Redegjørelse for likestilling, ansatte og HMS	25
Antall ansatte	25
Deltidsstillinger	26
Gjennomsnittsberegning av årslønn fordelt på kjønn og kompetanse	26

Likestilling _____	27
Helse, miljø og sikkerhet (HMS) _____	27
Sykefravær _____	29
Internkontroll _____	31
Enhetenes årsmeldinger – rådmannens stab _____	32
Enhetenes årsmeldinger – enhet kultur og oppvekst _____	39
Enhetene årsmeldinger – Enhet NAV/sosial _____	44
Enhetenes årsmeldinger – enhet for helse og omsorg _____	48
Medarbeidere _____	51
Enhetenes årsmeldinger - Teknisk enhet _____	54

## RÅDMANNENS FORORD

Årsberetningen er en samlet rapportering til kommunestyret og gir en oversikt over kommunens drift, tjenesteyting og økonomiske resultat i 2016. Hovednyheten er at vi etter sommeren sannsynligvis være ute av ROBEK. Det betinger av at fylkesmannen innvilger vår søknad om uttrede. Den praktiske konsekvensen av det vil i så fall være at kommunen har anledning til å ta opp lån, uten fylkesmannens godkjenning.

Folketallsutviklingen i kommunen er ganske stabil og per 01.01.2017 var det 2938 folkeregistrerte personer i kommunen (ifølge Statisk sentralbyrå). Det ble født 34 barn i Kautokeino i fjor, mens antallet personer som døde var 19. Nettoinnflyttingen var -28 personer.<sup>1</sup> Til sammen betyr det at det var en befolkningsnedgang på 18 personer siden 01.01.2016.<sup>2</sup> I forfjor økte befolkningen. Kautokeino er blant kommunene i Finnmark med høyest arbeidsledighet. 6,4% av arbeidsstyrken var arbeidsledige i desember 2016, ifølge NAVs egne tall. Til sammenlikning var gjennomsnittsledigheten i Finnmark 3,9% og 3,7% i landet. Fra desember 2016 til januar 2017 økte antallet arbeidsledige i Kautokeino ytterligere fra 98 personer til 121 personer, ifølge NAV.

Enda mer alvorlig er den høye barnefattigdommen i Kautokeino. En av fem barn hører til lavinntektsfamilier, definert som husholdninger med under 60% av medianinntekten i landet. Det er over dobbelt så mange, som i landet som helhet. Dessuten vet vi et tosfret antall boliger har vært i fare for tvangssalg i løpet av året og at innbyggernes kredittkortgjeld øker. Likevel rapporterer NAV om underforbruk av sosialtjenester, noe de mener kommer av en selvbergingskultur, der man forsøker å klare seg selv i det lengste. Når folk i Kautokeino først kommer til NAV er folk i store problemer, som det tar tid å løse.

En sentral årsak til de lave husholdningsinntektene i Kautokeino, er at en stor andel av befolkningen ikke er i fulltidsarbeid, eller er sysselsatt i primærnæringene. Som følge av reintallsreduksjon, må det påregnes ytterligere inntektsnedgang, fordi mange av dem, som vil få altfor små reinflokker til å få en levelig inntekt av det etter reduksjonen, ikke har noe alternativ å gå til, på grunn av at mange mangler utdanning og derfor må bli i næringen, på tross av lav inntekt. Et annet trekk ved Kautokeino er at det er manglende samsvar mellom arbeidssøkeres kompetanse og den kompetansen, som kreves i utlyste jobber. Dette problemet bør hele samfunnet forsøke å bidra til å løse. Ifølge tall fra SSB har 41 personer i kommunen ingen fullført utdanning og 932 personer har grunnskole, som sin høyeste utdanning.

Det Kautokeino er best på i landet og i verden er samiskkunnskaper. Det er en kompetanse som etterspørres i offentlige jobber, på grunn av krav i Samelovens språkregler og samisktalendes praktiske behov for å forstå og å gjøre seg forstått. For å avhjelpe problemet med mismatch i kompetansen arbeidstakere har og kompetansen som ønskes i de jobbene som tilbys i Kautokeino – og for å løse problemet med samiskkompetanse i det offentlige i hele landet – så ville det være en god løsning å etablere flere utdanninger ved Samisk høgskole, som utdanner samisktalende personer til jobber vi vet det *er* og *vil bli* etterspørsel for. Blant disse er en samisk sykepleierutdanning og en samisk politiutdanning. Det er dessuten viktig at utdanning av samisktalende lærere fortsetter og at rekrutteringen til utdanningen er god. Dette er fordi disse utdanningene ikke bare tilfører Kautokeino kommune samisktalende fagpersoner, men fordi den løser et nasjonalt problem med mangel på samiskspråklige pedagoger og andre fagpersoner. Rekrutteringen av samisktalende til ingeniørstudier og andre studier i Nord-Norge, bør også bli bedre.

<sup>1</sup> <http://ssb.no/kommunefakta/guovdageaidnu-kautokeino>

<sup>2</sup> <https://www.ssb.no/befolkning/statistikker/folkemengde/aar-per-1-januar/2017-02-23?fane=tabell&sort=nummer&tabell=295656>

Om hovedmålet er flere samisktalende fagpersoner til ulike sektorer i Norge, er det i samarbeid med Kautokeino at det kan løses best. Årsaken til det, er at det sannsynligvis vil være lettere å lære samisktalende personer et fag, enn å lære fremmedspråklige fagpersoner samisk på morsmålsnivå. At Kautokeino – med en befolkning, der 95% har samisk som sitt hovedspråk – er det eneste stedet i verden, der samisk fremdeles brukes på alle samfunnsområder, gjør at dette er det beste stedet for å lære seg funksjonell samisk eller å rekruttere folk fra. Dette er et særtrekk kommunen – sammen med andre institusjoner – bør gjøre statlige myndigheter og andre mer oppmerksomme på, og der vi bør tilby oss å stå til tjeneste.

En løsning for å sikre at det finnes fagpersoner med samisk språk- og kulturkompetanse i sentrale offentlige virksomheter – som er viktige i betjeningen av den samiske befolkningen – vil være å plassere disse i Kautokeino. Det er fordi morsmålskunnskaper i samisk språk er en større mangelvare og sannsynligvis vanskeligere å tilegne seg, enn annen grunnkompetanse. Etablering av disse virksomhetene i det sterkeste samiskspråklige samfunnet i verden, ville betydd at det ble lettere å rekruttere samiskspråklige personer, men også at ikke-samiskspråklige fagpersoner lettere kunne lære seg språket i et miljø, der samisk språk brukes på alle samfunnsområder.

*Hovedmålet* for Kautokeino kommune i fjor var å få kontroll på økonomien og komme seg ut av ROBEK, men samtidig klare å produsere tjenester av akseptabel kvalitet til befolkningen. De øvrige administrative målene i 2016 var økt bruk av samisk språk, lavere sykefravær og et godt arbeidsmiljø. Det økonomiske målet er nådd og kommunen har nå avlagt et årsregnskap, som viser et mindreforbruk på 8,4 millioner kroner. I tillegg til det er 4,1 millioner kroner avsatt i disposisjonsfond til fremtidige utfordringer og den gjenstående delen av det tidligere akkumulerte underskuddet på i underkant av 1,1 million kroner er også slettet.

Hovedkostnaden i en kommune er lønn. Det kan ikke legges skjul på at de harde innsparingene i kommunen blant annet er gjennomført ved å holde stillinger vakante og dermed senke kvaliteten på tjenestene, med konsekvens i for eksempel lang saksbehandlingstid, eller at det rett og slett ikke har vært ansatte, som kan utføre visse tjenester. Det forsøker administrasjonen nå å rette på, ved å besette alle de 10,5 stillingene, som har vært holdt vakante. De fleste av dem er innen enhet for Helse og omsorg, men blant dem er det også viktige stillinger i Teknisk enhet, og Kultur og oppvekst. At disse stillingene nå besettes, vil føre til at vi kommer på et driftsnivå, som vil resultere i at kommunen ikke har noe rom for avsetning i disposisjonsfondet det inneværende året, om det ikke gjøres nye grep.

Fylkesmannens anbefaling er at kommunen hvert år sparer tre prosent av driftsbudsjettet i disposisjonsfond, hvilket tilsier i overkant av ni millioner kroner hvert år. Videre er anbefalingen at disposisjonsfondet etter hvert bør utgjøre ti prosent av driftsbudsjettet, hvilket i vårt tilfelle betyr rundt 30 millioner kroner. Årsaken til anbefalingen, er at kommunen bør ha en buffer, for å kunne klare å håndtere en eventuell situasjon med to år med underskudd.

Det nye grepet kommunen nå gjør er at vi har satt i gang en prosess med digital effektivisering. Det ønskede resultatet av det, er bedre tjenester til en lavere kostand. Dette kan vi få til for eksempel ved å automatisere enkelte tjenester, innføre ulike tekniske innretninger, som gjør at hyppigheten av hjemmebesøk hos eldre kan bli mindre, og ved at befolkningen blir satt i stand til utføre store deler av tjenestene elektronisk med selvbetjeningsløsninger på nett, som vi ser for eksempel fra banknæringen. Den prosessen kommunen er inne i nå vil ta tid og koste penger. Resultatene vil ikke være synlige før om flere år og det vil koste penger, før vi er der.

Et annet sentralt grep kommunen har gjort er å gjøre ny eiendomstaksering i kommunen og rette på bunnfradraget. Dette vil gi økte inntekter i år og jeg anbefaler at alt blir satt i fond, fordi kommunens økonomiske utsikter fremdeles er svært usikre.

Det Kautokeino er best og størst på er – som nevnt – samisk språk. Vi har også naturlige forutsetninger for å være gode, størst eller best på utmarksarealer, samisk kultur, joik, reindrift, småvilt, mygg, bær, ferskvannsfisk, kulde, snø, nordlys og midnattssol. Dette kan vi bli flinkere til å bruke for å tiltrekke oss folk og inntekter.

Som den største arbeidsgiveren i kommunen bidrar Kautokeino kommune mye til sysselsettingen med 257 årsverk, som er besatt av 290 personer. Lønnsutgiftene og pensjonsutgiftene utgjør omtrent 62% av kommunens driftsinntekter, som en nedgang på 2 prosentpoeng fra i 2015 og 2,2 prosentpoeng fra. Nedgangen det siste året har sammenheng med at stillinger har vært holdt vakante, samtidig som inntektene har økt.

Selv om sykefraværet har gått kraftig ned i de fleste enhetene, har det dessverre gått noe opp i de to største enhetene. Det førte til at sykefraværet totalt i kommunen økte med 0,8 prosentpoeng til 11,8%. Fordelingen mellom korttids- og langtidsfravær er forholdsvis lik, bortsett fra i enhet for Kultur- og oppvekst, der det aller meste av fravær er korttidsfravær og i NAV der hele fraværet er korttidsfravær. I sistnevnte er det nesten ikke fravær (1,51%). Årsaken til fraværet på enhet for Helse og omsorg kan sannsynligvis tilskrives den kjente turbulensen i enheten det siste året, der det har kommet nye ledere i nesten alle lederstillinger. Det er ellers verdt å nevne at vi ikke er fornøyd med sykefraværsrapporteringen og har oppdaget flere feil. Dette gjør at rapporteringen i fjor og i forfjor dessverre ikke var helt pålitelig, men det vil bli rettet i det inneværende året. Det vi har oppdaget av feil, er i mulige dagsverk i enhetene og at fravær rapporteres med utgangspunkt i og forskjell i tall, når de overføres mellom ulike nivåer.

Å ha et godt arbeidsmiljø er alltid et mål på en arbeidsplass. For første gang på lang tid skulle det gjennomføres en medarbeiderundersøkelse i fjor, men den ble utsatt til i år, fordi undersøkelsen ikke eksisterte på samisk. Medarbeiderundersøkelsen er nå oversatt og vil bli gjennomført i vår. Alle medarbeidere på jobb ble innkalt til medarbeidersamtale i fjor og det skjer også i år. For syvende år på rad ble det i 2015 arrangert en personaldag for kommunens ansatte. Temaene denne gangen var arbeidsmiljø og det ble også arrangert julebord på kvelden. Formålet med dagen er å la de ansatte møtes og presentere administrative mål for det kommende året. Tilbakemeldingen fra de ansatte er at dette ble satt pris på.

Det kommunen fikk noe oppmerksom for i fjor, var målene for økt bruk av samisk språk. Selv i administrasjonen til den sterkeste samiskspråklige majoritetskommunen i verden, har det vært vanlig å skrive på norsk, selv om en snakker samisk. Det er hardt arbeid både å endre denne praksisen og få norskspråklige til å se saken fra samisk perspektiv. Om praksisen skal være slik også fremover, at om norsk språk velges, så er det tilstrekkelig med ett språk, men bruk av samisk betinger oversetting, så er det en så stor byrde for samisk språk, at det i stor grad vil hindre bruk av skriftlig samisk. Om språk skal være likestilte, så kan det ikke være slik at et språk er et oversettingspråk, mens det andre ikke er det. Det er også i ferd med å bli en utfordring også her at norskspråklige begynner å bli vant til at alle snakker norsk til ære for dem, i stedet for å måtte anstrenge seg for å lære områdets majoritetsspråk, slik det er vanlig andre steder i verden. En tilleggsutfordring er også at kravet om at samisk skal være likestilt med norsk i den kommunale forvaltningen (selv etter Samelovens §3-9) implisitt innebærer et krav om bruk av norsk også. Om dette kravet kunne vært fjernet, så ville norsk språk vært en langt mindre økonomisk byrde for kommunen, enn det er i dag.

Som rådmann ber jeg om kommunestyrets forståelse og aksept for at *prioritering* betyr å sette de fleste kreftene til å forbedre noe. Å velge alt, betyr at en i realiteten ikke har turt å velge noe som helst. Da mislykkes en med alt. Jeg ber om tålmodighet for at vi fremdeles må jobbe med effektivisering, før vi kan sette alle krefter i å jobbe med kvalitet og fart. Det vil ta tid før vi er der. Om dere i stedet velger å ha kvalitet som hovedsatsingsområde alt nå, så tror jeg at det er veien tilbake til ROBEK. Det betyr ikke at det ikke skal jobbes med kvalitet i tjenestene, men at det ikke er rom for å ha det som hovedfokus foreløpig.

Kent Valio

Rådmann

## Fakta om Kautokeino kommune

### Befolkning



FOLKETALL

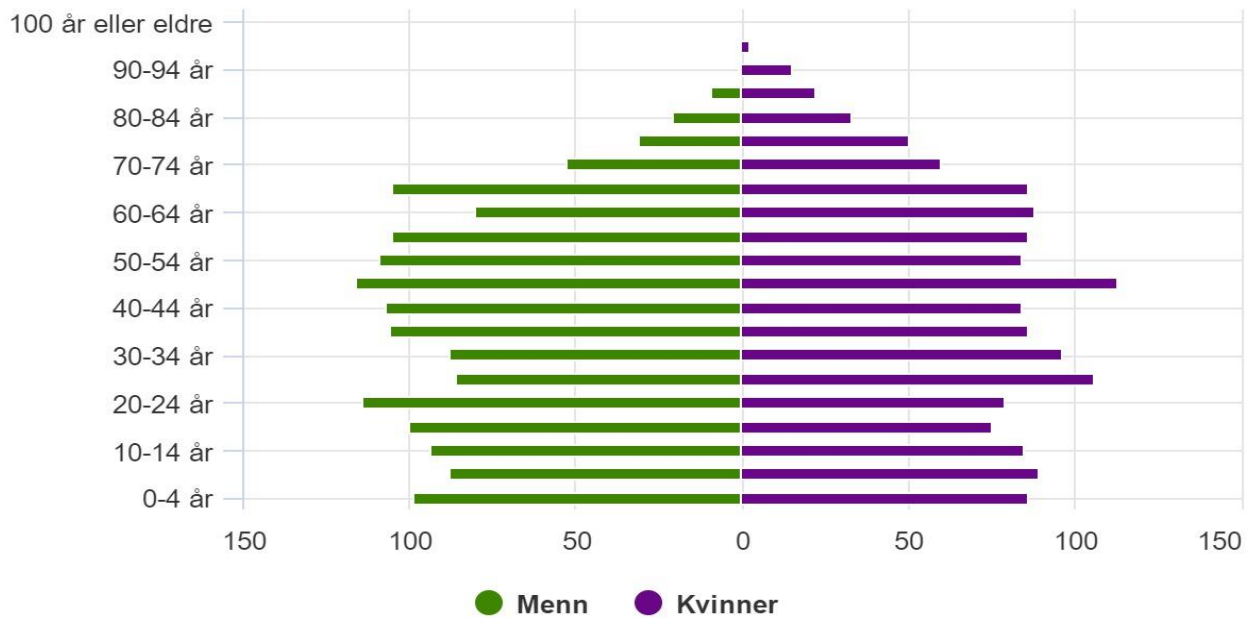
**2 938 INNBYGGERE**

[PER 4. KVARTAL 2016]

Kilde: Statistisk sentralbyrå

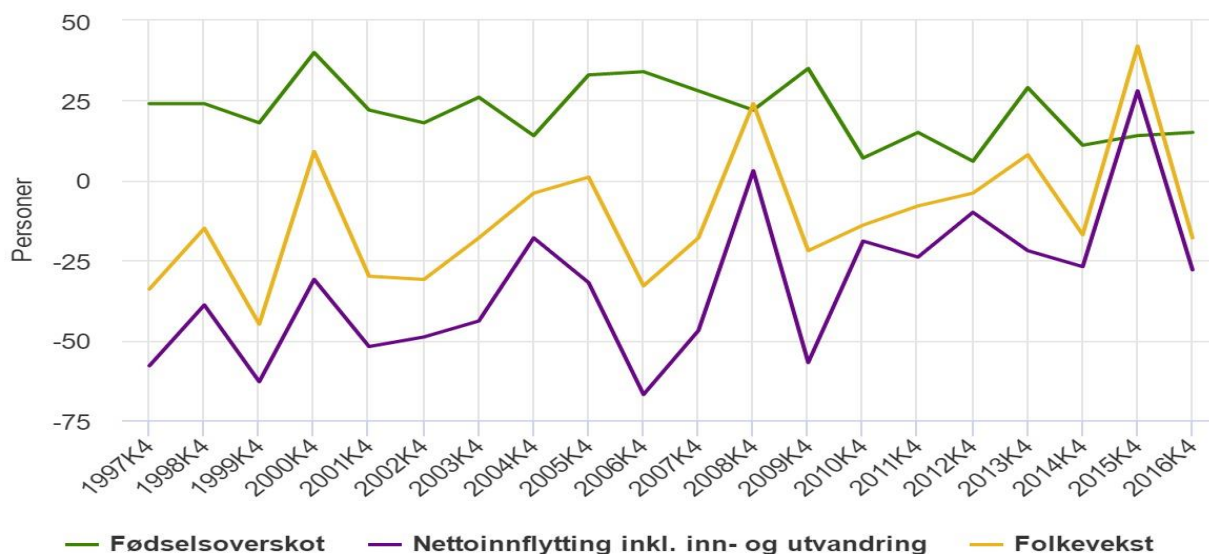
### Aldersfordeling

[per 1. januar]



Kilde: Folkemengde, Statistisk sentralbyrå

### Arlige befolkningsendringer



Kilde: Folkemengde, Statistisk sentralbyrå



Fødte hittil i år

**34** personer

[per 4. kvartal 2016]



Døde hittil i år

**19** personer

[per 4. kvartal 2016]



Nettoflytting hittil i år

**-28** personer

[per 4. kvartal 2016]



Folkevekst hittil i år

**-18** personer

[per 4. kvartal 2016]



Personer med innvandrerbakgrunn

**192** personer [per 2017]



Per privathusholdning

**2,64** personer [per 2016]



Innbyggere per km2 landareal

**0** personer [per 2016]



Kommunens areal

**9 707** km2 [per 2016]

Kilde: Statistisk sentralbyrå

### Forventet utvikling



Befolkning i 2030

**2 762** innbyggere

[per 2030]



Befolkning i 2040

**2 653** innbyggere

[per 2040]

Kilde: Statistisk sentralbyrå

### HELSE OG LEVEVILKÅR

Forventet levealder for nyfødt i fylket





**Menn**  
77,2 år



**Kvinner**  
82,3 år

Kilde: Statistisk sentralbyrå

## Sosialhjelp



**Andel sosialhjelpsmottakere**  
**5,6%** [per 2016]



**Antall sosialhjelpsmottakere**  
**117 personer** [per 2016]

Kilde: Statistisk sentralbyrå

## Helse og omsorg



**Mottakere av hjemmetjenester 67-79 år**  
**148** per 1000 innbygger [per 2016]



**Gjennomsnitt per bruker av praktisk bistand**  
**30,9 timer** per uke [per 2016]



**Utgifter per oppholdsøgn i institusjon**  
**4 475 kroner** [per 2016]

Kilde: Statistisk sentralbyrå

## Barn og unge



**Barn med barnehageplass [per 2016]**  
**91,4 %**



**Antall barn med barnevernstiltak i løpet av året**  
**41 barn og unge** [per 2016]

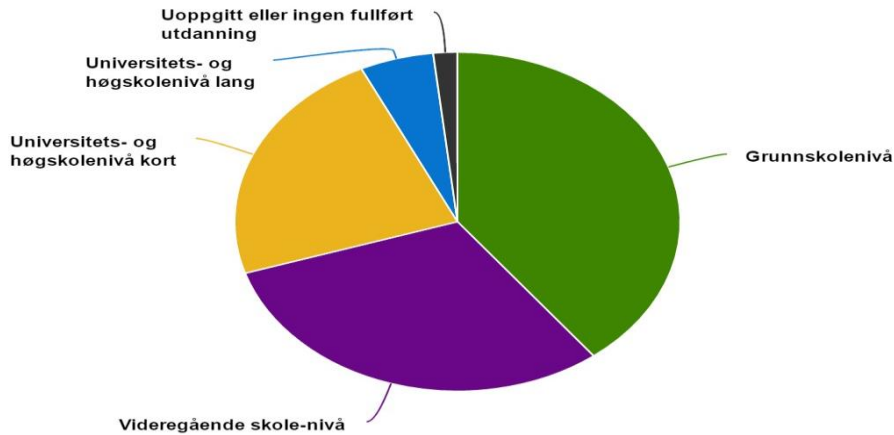


**Andel barn med barnevernstiltak**  
**4,9%** [per 2016]

Kilde: Statistisk sentralbyrå

## Utdanning

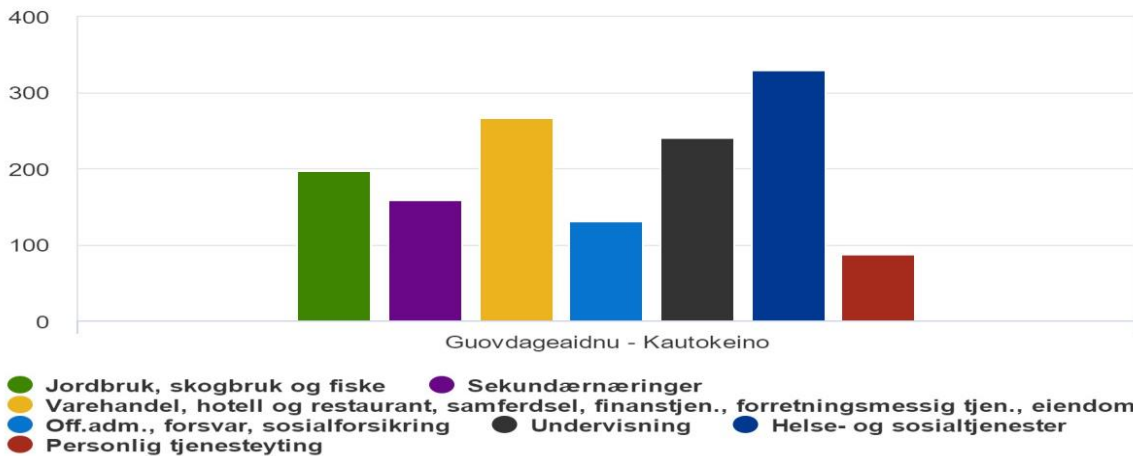
### Høyeste fullførte utdanningsnivå for personer 16 år og over



Kilde: Utdanningsnivå, Statistisk sentralbyrå

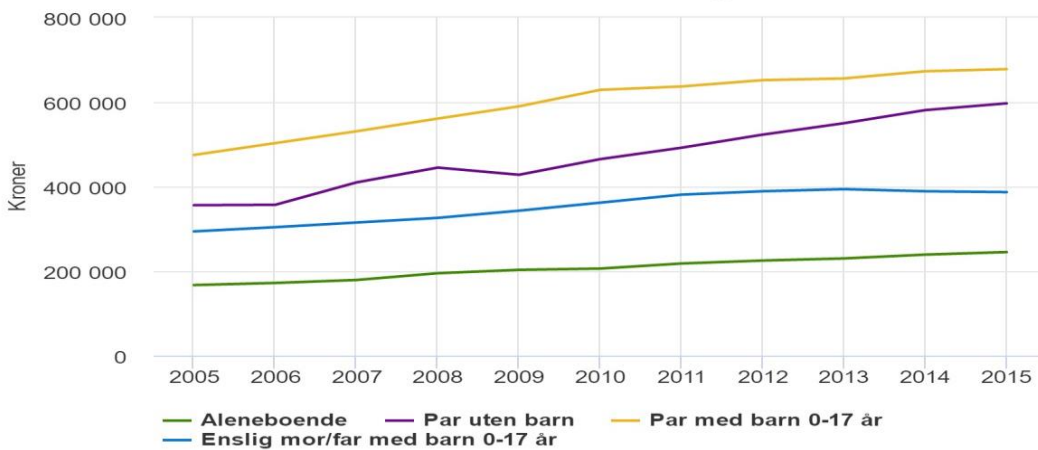
### Arbeid og inntekt

#### Hva innbyggerne arbeider med




Kilde: Registerbasert sysselsetting, Statistisk sentralbyrå

#### Inntekt etter skatt for husholdningene



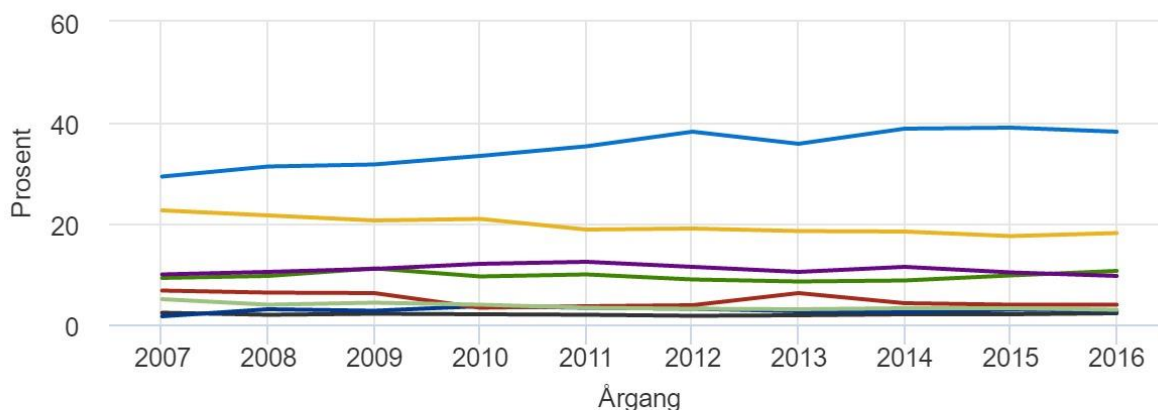
Kilde: Inntekts- og formuesstatistikk for husholdninger, Statistisk sentralbyrå

## Kommunens økonomi

	<p><b>Driftsresultat [per 2016]</b></p> <p><b>7 %</b></p>
---	---

Kilde: Statistisk sentralbyrå

### Utgifter etter utvalgte områder



- Brutto driftsutgifter, administrasjon og styring, i prosent av tot.brt. driftsutg., konsern
- Brutto driftsutgifter, barnehage, i prosent av totale brutto driftsutgifter, konsern
- Brutto driftsutgifter, grunnskoleopplæring, i prosent av totale brutto driftsutgifter, konsern
- Brutto driftsutgifter, helse og omsorg, i prosent av totale brutto driftsutgifter, konsern
- Brutto driftsutgifter, sosialtj., i prosent av totale brutto driftsutgifter, konsern
- Brutto driftsutgifter, barnevern, i prosent av totale brutto driftsutgifter, konsern
- Brutto driftsutg, vann, avløp, renov./avfall, i prosent av tot brutto driftsutg, konsern
- Brutto driftsutgifter, kultur, i prosent av totale brutto driftsutgifter, konsern

Kilde: Kommuneregnskap, Statistisk sentralbyrå

## Finansielle nøkkeltall

	<p><b>Kommunens lånegjeld per innbygger</b></p> <p><b>55 590 NOK</b> [per 2016]</p>
	<p><b>Kommunens driftsinntekter per innbygger</b></p> <p><b>104 357 NOK</b> [per 2016]</p>
	<p><b>Kommunens driftsutgifter per innbygger</b></p> <p><b>97 160 NOK</b> [per 2016]</p>

Kilde: Statistisk sentralbyrå

## Visjon

### **Kautokeino kommune – veiviseren i Sápmi**

Kautokeino kommune er og skal være en foregangskommune i Sápmi. Visjonen uttrykker vilje og ønske om en positiv utvikling i kommunen, samtidig som en er klar over at mange faktorer spiller inn, henger sammen og fordrer samarbeid på kryss og tvers av sektorer, bransjer og politiske områder.

### **Hovedmål:**

**Å utvikle Kautokeino kommune som et attraktivt samisk samfunn for både innbyggere og næringsliv.**

Hovedmålet favner vidt og gjenspeiler den samiske kulturen som en bærebjelke og berikelse for kommune. Det er viktig at både samisk og norsk kultur får virke side ved side slik at samfunnet får det beste fra begge og på den måten kan utnytte et potensiale som kan gi positive ringvirkninger.

Det er viktig at kommunen har gode tilbud til sine innbyggere både innen offentlige tjenester men også kultur- og fritidstilbud. Likeledes må det legges til rette for at næringslivet skal ha stabile og gode rammebetingelser.

Gjennom samhandling og felles målrettet innsats bygd på glød, glede og begeistring skal Kautokeino kommune videreutvikles og framstå som attraktiv både som bosted og for bedriftsetableringer.

## SATSNINGSOMRÅDER

### ØKONOMI

Etter år med anstrengt økonomi havnet Kautokeino kommune i 2013 på ROBEEK-listen. ROBEEK er et register over kommuner og fylkeskommuner som er i økonomisk ubalanse. Kommuner og fylkeskommuner i ROBEEK må ha godkjenning fra Kommunal- og moderniseringsdepartementet for å kunne foreta gyldige vedtak om låneopptak eller langsiktige leieavtaler, samt at lovligheten av budsjettvedtakene skal kontrolleres. Kommunen vedtok i den forbindelse en forpliktende spareplan, som blant annet medførte store kutt i kommunens arbeidsstokk, stans i utviklingstiltak og alle tiltak som ikke var lovpålagte samt å legge bort planer som medførte økte utgifter for kommunen. I begynnelsen av 2015 hadde kommunen kr 11,4 millioner i underskudd. Ved inngangen av året 2016 viste regnskapet et underskudd på kr 1,1 millioner. Den vedtatte spareplanen har gitt resultater. Spareplanen har gitt resultater tidligere enn forventet og det tidligere akkumulerte regnskapsmessige merforbruket ser ut til å være dekket inn i sin helhet i 2016. Den økonomiske utviklingen har vært fulgt opp tett, og det har vært satt fokus på budsjettoppfølging og effektiviseringstiltak. Et annet resultat av spareplanen er selvfølgelig færre ressurser og lavere aktivitet. Store deler av besparelsen er relatert til stillinger. Alle kuttene har satt kommunen i en situasjonen hvor man har vært svekket i utførelsen av basisoppavene, altså å ha tilstrekkelig ansatte som tar seg av kommunens tjenestetilbud.

Kommunen har i dag stort behov for å skape et økonomisk handlingsrom får å møte fremtidige utfordringer, både i form av økte driftsutgifter, investeringer i tekniske og sosial infrastruktur og strategiske prioriteringer. I årene det akkumulerte merforbruket er dekket inn har det gått utover driftsnivået. I innsparingstiltakene er det fokusert på at tjenestetilbudet til innbyggerne ikke skal svekkes, men at det øvrige driftsnivået reduseres. Det har vært arbeidet aktivt for å effektivere driften for å skape en sunnere balanse mellom kommunens driftsutgifter og driftsinntekter. Derfor er det viktig at arbeidet med kostnadsbesparende tiltak fortsetter også i kommende økonomiplanperiode. For å lykkes med å få en balansert drift er det avgjørende at det reduserte driftsnivået beholdes over en tid og at det avsettes midler i budsjettet til uforutsette hendelser.

### PLANSTRATEGI 2016 – 2019

Kommunestyret vedtok i 2016 planstrategi for perioden 2016 – 2019. Den er revidert i 2017.

### GODE LIVSVILKÅR FOR ELDRE

Aktivitetssenteret for eldre er i drift. Kommunen har en demenskoordinator i 60% stilling. Kommunestyret har en vedtatt demensplan fra 2015. I desember 2016 ble et nytt dagtilbud for demenssyke på Goalseluodda opprettet. Tilbudet er gjøre det mulig for de eldre å bo hjemme selv om de trenger tilsyn og hjelp i det daglige.

Kommunen hadde i 2016 et tilbud om lese- og skrivehjelp for eldre er et tilbud for eldre som trenger hjelp til kontakt med offentlige kontorer, banker o.l. Prosjektet var finansiert av Sametinget med en egenandel for kommunen. Tilbudet ble avsluttet i 2016.

### ØKT SYSSELSETTING GJENNOM NÆRINGSUTVIKLINGSARBEID

Søknader om tilskudd fra kommunale næringsfond behandles av utviklingskonsulenten og tildeling skjer av formannskapet som er næringsfondets styre. Tildelingen skjer i henhold til "Handlingsplan for næringsutvikling i Kautokeino kommune". Kommunen arrangerte våren 2016 en næringslivskonferanse med deltakere fra bedrifter, politikere og offentlige instanser.

### FOLKEHELSE

Vår kommune har bestemt at det skal være som en rød tråd i all vår virksomhet om det nå er snakk om vaktmestre eller skolebarn. Dette betyr at arbeidet med folkehelse arbeides i all vår virksomhet, slik at det kommer hele befolkningen til gode. Arbeidet med folkehelse fortsetter internt i kommunen. Folkehelsegruppa, som blant annet skal påse at folkehelse blir tatt med i alt planverk, er fortsatt aktive. Kommunen har en representant i Finnmark Friluftsråd. Friluftsrådets formål er å motivere folk til aktivitet ved å bruke naturen, I løpet av 2016 har det vært gjennomført mange friluftstiltak, som «perletur» prosjektet, der enkelte området er skiltet og synliggjort som turområder.

### ET GODT HELSE- OG SOSIALTILBUD

Kommunens enheter innen helse, sykehjem, sosial og hjemmetjenester gir tjenester til den enkelte i forhold til hva de har lovmessig krav på. Tjenestene skal være brukerorienterte, helhetlige og tilstrekkelige innenfor rammen av kommunens muligheter. Kvalitet og omfang ut over det avhenger av kommunestyrets bevilgninger av sentrale tildelinger.

Forebyggende arbeid drives i forhold til de ressurser man til enhver tid har til rådighet. Kommunen har et kontinuerlig samarbeid med 2. linjetjenesten og statlige myndigheter for øvrig. Arbeidet med samhandlingsreformen fortsetter i tråd med nytt lovverk.

Kommunen har i 2016 ansatt helsesøster som blant annet jobber med ungdom og ny bioingeniørstilling, som bidrar til at vi raskere kan få svar på prøver.

### GODE OPPVEKSTVILKÅR FOR BARN OG UNG

For å styrke ungdomstilbudet ble ungdomshuset åpnet høsten 2016. Kommunen har en ungdomskoordinator i deltidsstilling.

Det er ansatt en prosjektmedarbeider som søker midler fra Sametinget og andre mulige finansieringskilder til gjennomføring av forskjellige språkkurs for barn og unge på forskjellig språknivå. Både for å lære samisk, styrke samisk og ta vare på/lære de unge, gamle ord og uttrykk. Dette har vært gjennomført med god deltakelse og gode tilbakemeldinger. Denne stillingen er flyttet til den nye avdelingen; språk og kultur i enhet for kultur og oppvekst fra høsten 2015.

### VANNKVALITET

Vannverket i Kautokeino har i mange år slitt med vannkvaliteten. Etter en regnfull sommer og høst skjedde det som aldri har skjedd i vår tid, vannverket for Kautokeino stoppet opp fullstendig. Den kommunale kriseberedskapen ble satt inn og etter intensiv innsats fra både beredskapsgruppen og ansatte i kommunen ble vannpumpene reparert og satt i normal funksjon igjen.

### INFRASTRUKTUR

En trang økonomi har medført at mange infrastrukturbehov har måttet vike for andre forpliktelser, men kommunen har likevel prioritert visse trafiksikkerhetstiltak slik som gangsti fra Gártnetluohkká til bygda og reparasjoner på Kulturhuset. Selv om det i 2016 er gjort noen reparasjoner på kommunale bygg, er det fremdeles store etterslep på vedlikehold. Kommunens vedlikeholdsplan ferdigstilles i nærmeste fremtid.

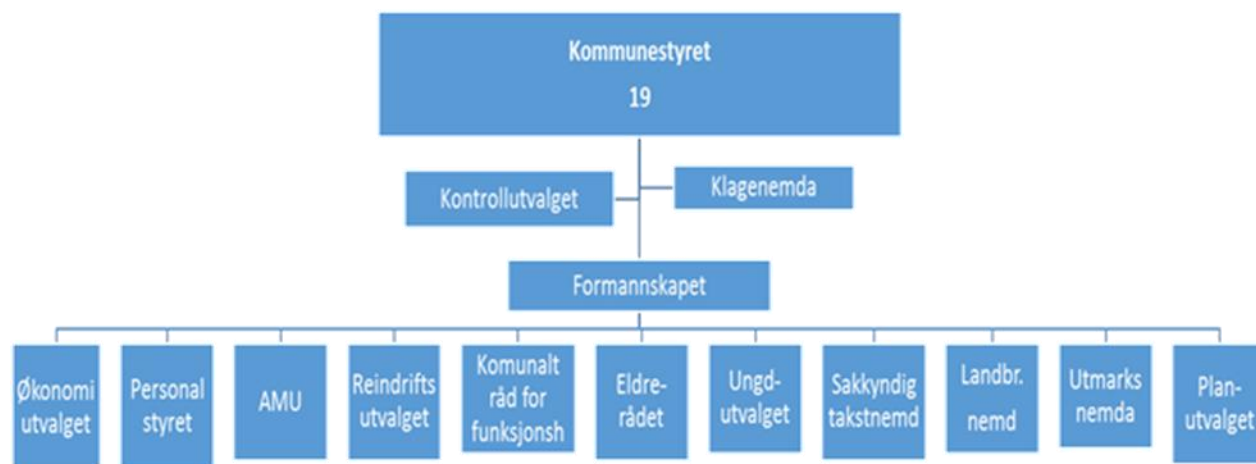
### KOMMUNESAMMENSLÅING

I løpet av 2016 har det vært gjennomført mange møter og utredninger i den nasjonale prosessen med kommunesammenslåinger. For Kautokeino kommune ble resultatet av prosessene at kommunen består slik den er i dag, uten sammenslåing med nabokommuner.

## Politisk styring og virksomhet

### POLITISK STRUKTUR

Oversikt over politiske organisering:



**Bellodat/parti**  
Bargiidbellodat -  
Arbeiderpartiet

**Áirasat/representanter**

1. Johan Vasara
2. Inger Marit Bongo
3. Marit Karlsen
4. Isak Mathis Buljo
5. Mikkel Ailo Gaup

**Varrelahtut/Vararepresentanter**

1. Per Nils Saari
2. Aslak Todal
3. Nils Johan A. Gaup
4. Klemet Utsi
5. Elle-Helene Siri
6. Marit Breie Henriksen
7. Susanne Elisabeth Siri
8. Anne Berit Skum

**Johttisápmelaččaid listu**

1. Anders S. Buljio
2. Hans Ole N. Eira
3. Ol Johan Gaup
4. Henrik A. Sara
5. Inga Maybritt Bongo

1. Berit Marie P. E. Eira
2. Nils Henrik P. Sara
3. Elle Martine J. Eira
4. Berit Anne Oskal Kemi
5. Anne Karen Sara
6. Johan Aslak N. Logje
7. Johannes Daniel A. Gaup
8. Inga Biret Márja I. Triumf

**Guovdageainnu Dáloniid Listu**

1. Hans Isak Olsen
2. Isak Mathis O. Hætta
3. Ellen Anete Hætta

1. Ole Klemet Anders Hætta
2. Isak Thomas A. Triumf
3. Lars Heikki Saari

	4. Lise Singer	4. Vegard Olsen 5. Nikken Turi 6. Odd Arne Hætta 7. Nils Mathis M. Buljo
Sámeálbmot listu	1. Klemet Erland Hætta 2. Ellen J. Sara Eira	1. Johan Anders N. Somby 2. Maren Benedicte Storslett 3. Mikkel Ailo Logje 4. Ellen Cecilie Triumpf 5. Aslat Ante L. Gaino
Gurutbellodat/Venstre	1. Anton Dahl 2. Ann-Catharina A. Lango	1. Isak Ole J. Hætta 2. Berit Anne Sara Triumpf 3. Gunn Elisabeth Kristensen 4. Klemet K. Klemetsen 5. Odd Mikael A. Hætta
Olgešbellodat/Høyre	1. Mikkel Isak J. Eira	1. Anders J. Bals 2. Ellen Inga O. Hætta 3. Anne Marie A. Siri 4. Nils Henry Henriksen

## KORT GJENNOMGANG AV STATUS

### Kommunestyret

Kommunestyret i Kautokeino har 19 representanter. Kommunestyret hadde i 2016 totalt 4 møter og behandlet 66 saker. I 2015 var tallet 3 møter og 52 saker. I 2014 var tallet 4 møter og 51 saker.

### Formannskap

Formannskapet hadde 13 møter og behandlet 63 saker. I 2015 hadde de 14 møter og behandlet 75 saker. I 2014 hadde de 13 møter og behandlet 102 saker.

### Øvrige utvalg

UTVALG	MØTER	SAKER	2015 (MØTER-SAKER)
Personalstyret	5	9	3-7
AMU	4	7	2-6
Språkutvalg	0	0	0-0
Økonomiutvalg	4	11	
Ungdomsutvalg	3	4	3-6
Planutvalg	4	22	1-1
Utmarksnemndna	1	1	0-0
Landbruksnemndna	2	10	1-5
Reindriftsutvalget	0	0	0-0
Valgstyret	0	0	6-10
Rådet for funksjonshemmede	3	6	1-3



<b>Eldrerådet</b>	5	16	3-4
<b>Kagenemndna</b>	1	1	1-2
<b>Kontrollutvalget</b>	2	19	2-11

### KJØNNSPERSPEKTIV I POLITIKKEN

Kommunestyrevalget i 2015 resulterte i at 7 kvinner kom inn i kommunestyret, det vil si en kvinneandel på 36,84 %. Av formannskapetets 5 representanter er det 1 kvinne, det vil si 20 % kvinneandel.

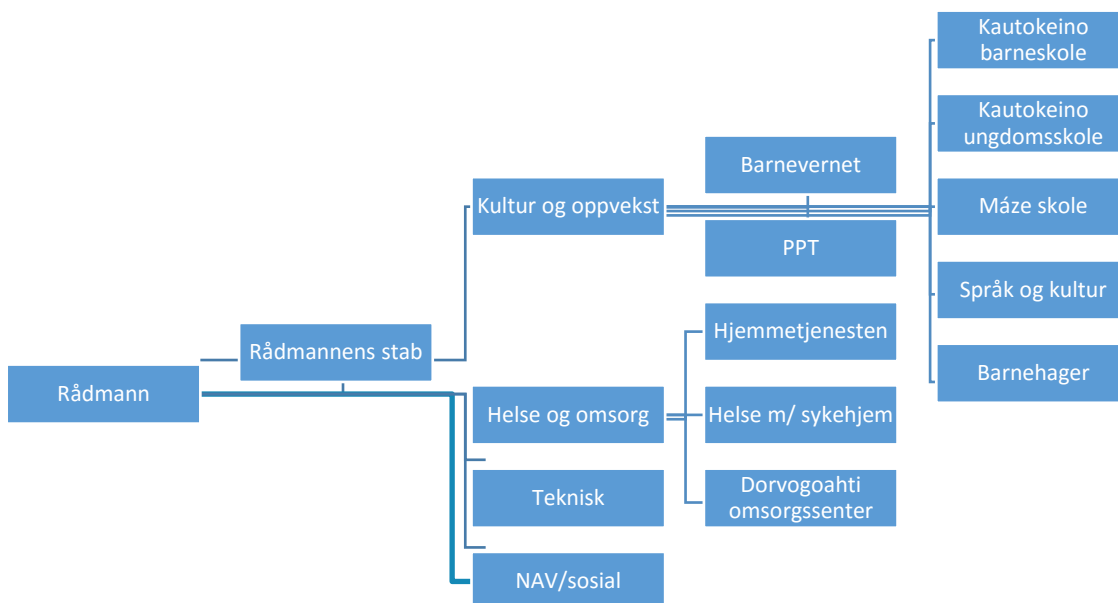
### POLITISK VIRKSOMHET I 2016

Av saker utenom det lovpålagte behandlet kommunestyret bl.a.:

- Ruspolitisk handlingsplan og kommunale retningslinjer for salg og skjenking av alkohol
- Etablering av friluftsråd i Finnmark
- RUP handlingsplan 2016-2019
- Innkjøpspolitiske retningslinjer for Kautokeino kommune
- Kommunereform
- 5. skoledag på småskoletrinnet
- Et NAV i samisk perspektiv
- Plan for selskapskontroll 2017-2020
- Godkjenning av kommunal planstrategi 2016-2019
- Politisk delegasjonsreglement
- Fastsettelse av eiendomsskatt

## Administrativ struktur og virksomhet

### ADMINISTRATIV STRUKTUR



### PERSONALSEMINAR – ÅRLIG FELLESDAG FOR ALLE KOMMUNALT ANSATTE:

Personalseminaret ble avholdt i desember med relasjonskompetanse som tema. Jan Spurkeland var leid inn som ekstern foreleser og seminaret ble avholdt på Diehtosiida. I forbindelse med personalseminaret ble det holdt julebord for kommunens ansatte.

### EIENDOMSSKATT

Eiendomsskatt i kommunen ble innført første gang i 1988. I 2006 ble den utvidet til også å fritidseiendommer. Etter loven skal det foretas en ny alminnelig taksering av eiendommene hvert 10. år. Befaring av eiendommer ble gjennomført i 2016. Takseringsarbeidet ble påbegynt i slutten av 2016 og ferdigstilt i 2017. Takseringsarbeidet er gjennomført av Sakkyndig eiendomsskattenemnd i samarbeid med eiendomsskattekontoret. Takseringsarbeidet gi et nytt og oppdatert grunnlag for utskrivning av eiendomsskatt fra 2017.

## Økonomi

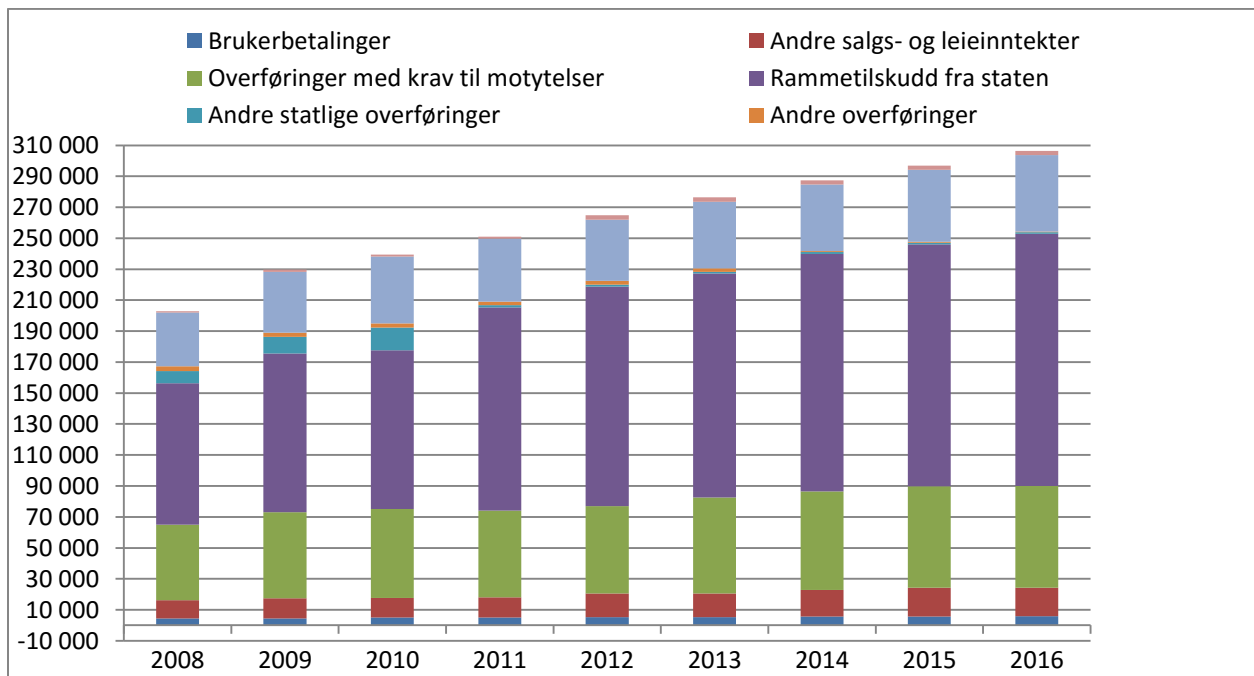
### DRIFTSREGNSKAP

#### Generelt

Brutto driftsresultat er forskjellen mellom kommunens driftsutgifter og driftsinntekter. Brutto driftsresultatet viser hvor mye kommunen har igjen for å dekke netto finanskostnader. Siden 2007 har driftsutgiftene vært større enn driftsinntektene, slik at brutto driftsresultatet har vært negativt. Dette ble endret i 2012 og kommunen har siden hatt ett positivt brutto driftsresultat. Dette viser at trenden ble snudd i 2012. I 2016 viser regnskapet et brutto driftsresultat som er positivt.

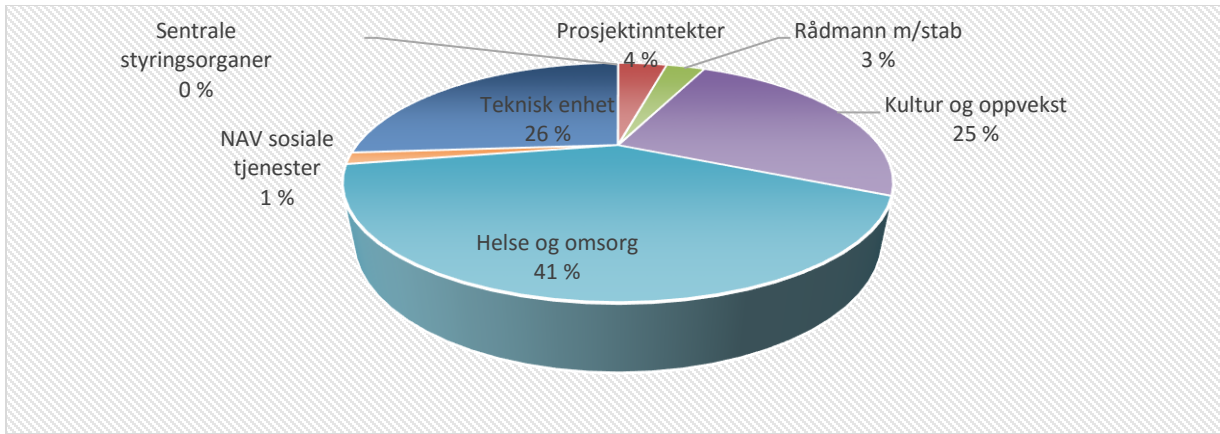
#### Driftsinntekter

Oversikt over driftsinntekter de siste 9 år:

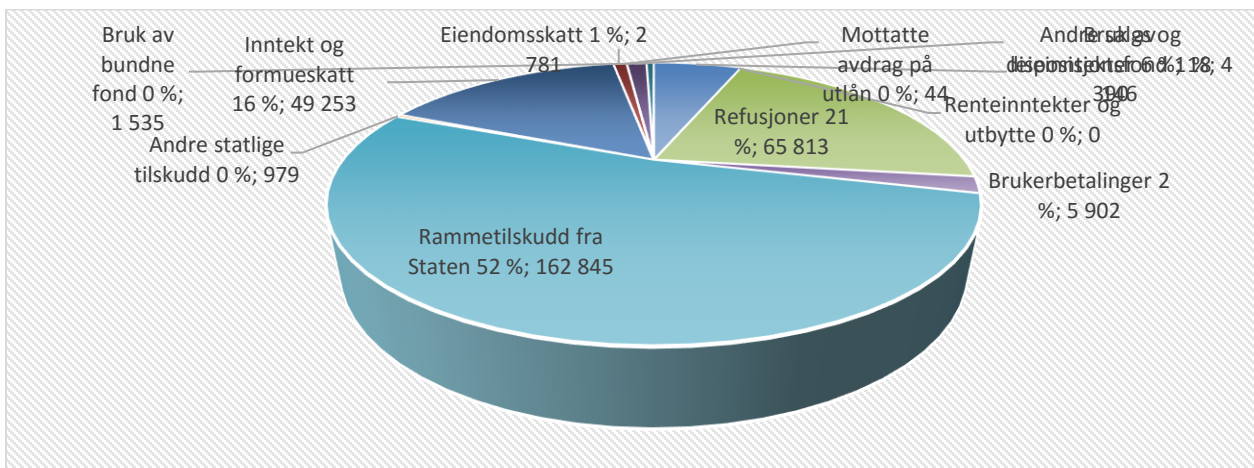


Den største økningen i inntektene knytter seg til rammetilskudd fra staten. De øvrige inntektene viser også en økning selv om det ikke er samme økning som man ser i rammetilskuddet.

Av inntekter fra brukerbetalinger, andre salgs- og leieinntekter og refusjoner er hovedparten knyttet til helse og omsorg, hvor en stor del gjelder refusjon for ressurskrevende brukere. Inntektene fordeler seg på enhetene som følger:



Kommunens drift finansieres i hovedsak med rammetilskudd fra staten, som i 2016 utgjorde 52%. Andre større inntekter er skatt av inntekt for formue (16%) og forskjellige refusjoner (21%). Refusjoner gjelder blant annet refusjon for syke- og fødselspenger, refusjoner for tjenester som andre kommuner, fylkeskommune og staten dekker.

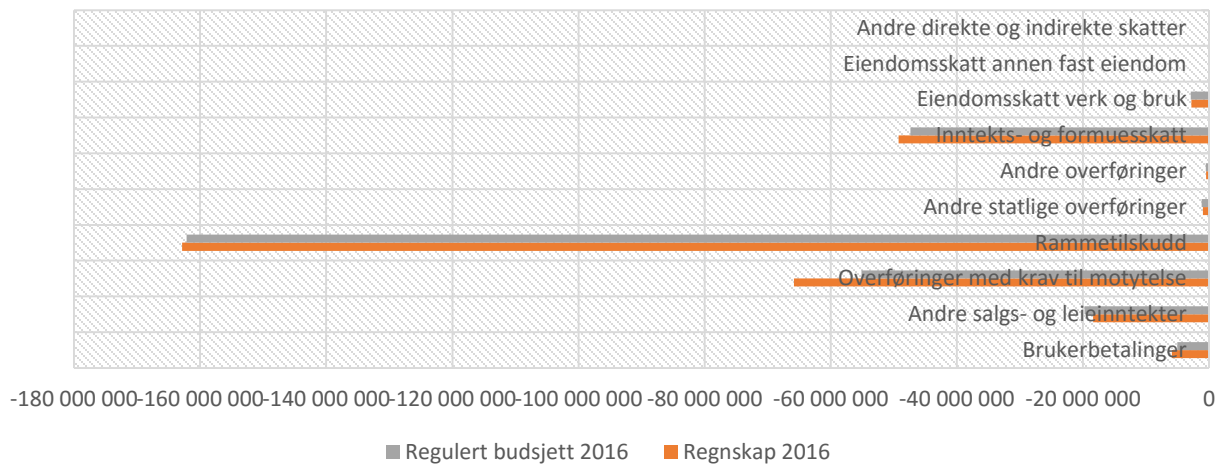


### Budsjettforbruk

Ser man driftsinntektene i forhold til budsjett er det merinntekter på kr 12,46 millioner. Merinntektene skyldes i hovedsak 4 forhold:

- Den generelle skatteinntekten for kommunene ble høyere enn forventet i 2016, og gir en merinntekt på kr 1,88 millioner i forhold til budsjett
- Sykepengerefusjoner budsjetteres etter forsiktighetsprinsippet, og budsjettavvik er ikke unaturlig. De faktiske refusjonene utgjorde i 2016 kr 3,3 millioner mer enn budsjettet.
- Kommunen har mottatt mer i tilskudd enn budsjettet. Deler av prosjektaktiviteten er ikke gjennomført og ubenyttede prosjektmidler er avsatt til bundne fond. Tilbudet med fjernundervisning har vært populært og har gitt mer inntekter enn forventet. Økning i forhold til budsjett utgjør kr 1,8 millioner.
- Kompensasjon for merverdiavgift ble kr 7 millioner, og er kr 3,1 mer enn budsjettet. Det øker driftsinntektene i regnskapet, men har ingen effekt på driftsresultatet siden tilsvarende beløp presenteres som overføringer under driftsutgifter.

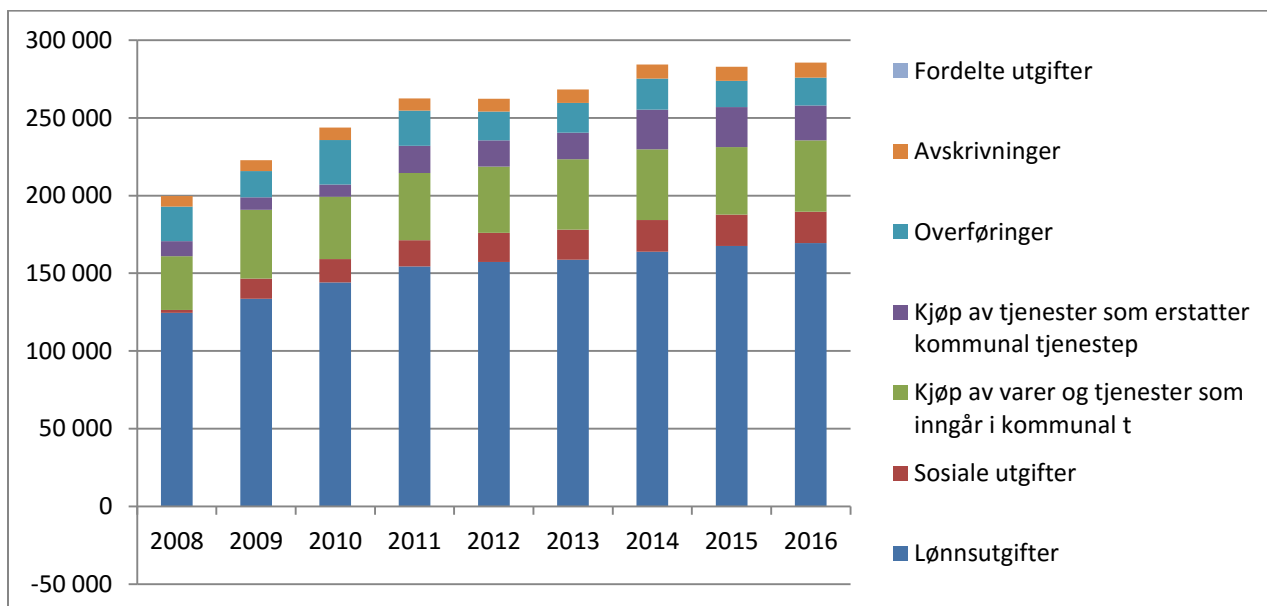
## Budsjettforbruk 2016



### Driftsutgifter

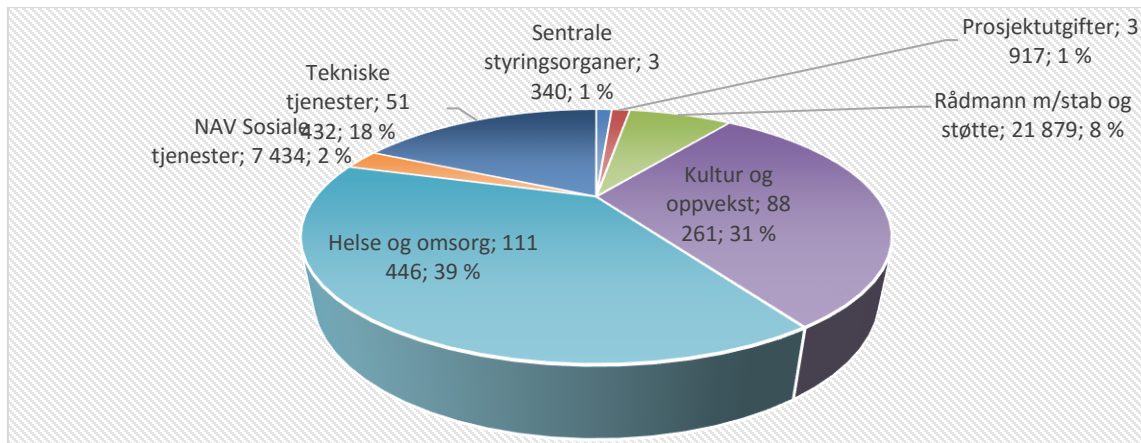
Lønnsutgiftene er den klart største utgiften i regnskapet. Sammen med sosiale utgifter utgjør de 64% av totale utgifter inklusiv renter og avdrag, eller 62% av driftsutgiftene. Lønns- og sosiale utgifter er også de utgiftene som øker mest. Lønnsveksten i kommunesektoren i 2016 lå på 2,3%. Dermed skulle lønnsutgiftene økt tilsvarende. Som følge av spareplanen er antall stillinger redusert. I tillegg ble mange stillinger holdt vakant av forskjellige årsaker i 2016. Disse faktorene forklarer hvorfor lønnsutgifter ikke øker med mer enn 1 prosentpoeng fra 2015 til 2016. Enkelte av sparetiltakene har ikke gitt full effekt i 2016, som blant annet ny turnusplan i enhet for helse og omsorg. Med færre ressurser har den generelle aktiviteten vært lavere, noe som gir lavere utgifter til kjøp av varer og tjenester. Kjøp av varer og tjenester er redusert med 1 million kroner i forhold til 2015. Et lavt rentenivå gir utslag i lavere renteutgifter.

Oversikt over driftsutgifter de siste 9 år:

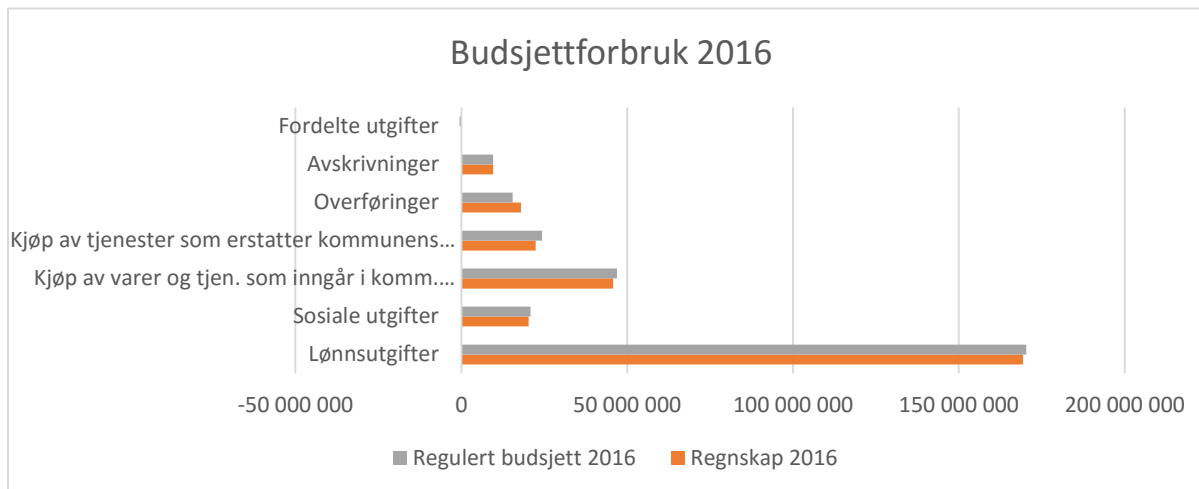


Lønnsutgifter

De to største enhetene i kommunen er helse og omsorg og kultur og oppvekst og belaster lønnsmidlene med 70%.



Budsjettforbruk 2016

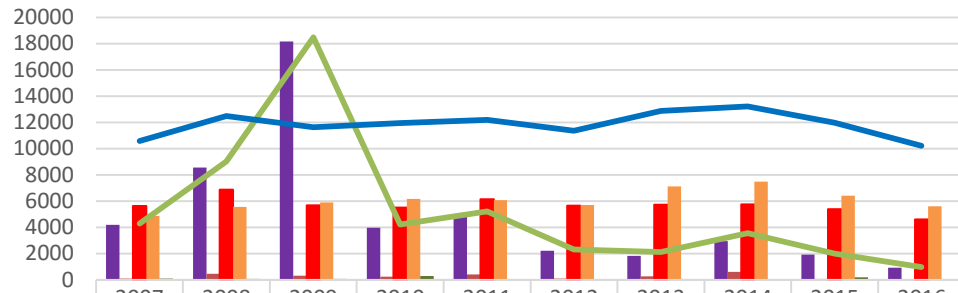


Driftsutgifter ligger totalt sett under budsjett. Deler av mindreforbruket skyldes at de planlagte aktivitetene ikke er gjennomført som planlagt. Stillinger som har vært besatt senere enn planlagt eller ikke har vært besatt bidrar til at lønnskostnader totalt sett blir mindre enn budsjettet. Kombinasjon av sparetiltak og vakante stillinger fører til at lønnsutgifter ikke øker med enn 1% sammenlignet med 2015.

Finansieringstransaksjoner

Lavt rentenivå gir lavere rentekostnader. Utbytte fra Ymber AS er ikke utbetalt i 2016 noe som gir lavere finansinntekter. Kommunens har mulighet til å tilpasse lånevdragene etter størrelsen på avskrivninger. Kommunen har økte avdragsperioden på innlån og avtalt at kun lovpålagt lånevdrag betales til vi er ute av ROBEK, derfor er avdragsutgiftene gått ned. Det er ikke gitt utlån (sosiallån og næringslån) i 2016.

Finansieringstransaksjoner



	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Renteinntekter og utbytte	4196	8 558	18 165	3 979	4 814	2 214	1 830	2 941	1 927	914
Mottatte avdrag på utlån	85	462	312	237	398	88	272	610	59	44
Renteutgifter	5 616	6 866	5 665	5 516	6 130	5 640	5 722	5 745	5 371	4 612
Avdragsutgifter	4 865	5 546	5 904	6 157	6 059	5 711	7 114	7 478	6 414	5 593
Utlån	95	62	53	274	11	15	27	0	176	0
Sum eksterne finansinntekter	4 281	9 020	18 477	4 216	5 212	2 302	2 102	3 551	1 986	958
Sum eksterne finansutgifter	10 576	12 474	11 622	11 947	12 200	11 366	12 863	13 223	11 961	10 205

### Avsetninger og regnskapsresultat

I 2016 er det bruk 1,5 millioner av tidligere års midler som har vært avsatt til fond. Kommunen har i 2016 mottatt eksterne midler som tilskudd, hvorav kr 7,6 millioner ikke er benyttet og som er avsatt til fond til senere års forbruk. Størrelsen på tilskudd til forskjellige tiltak utgjør om lag kr 20 millioner i 2016. For å være bedre rustet til å møte fremtidige økonomiske utfordringer er det satt av kr 4,1 millioner til disposisjonsfond i 2016. I tillegg har kr 1,087 av årets budsjettmidler til benyttet til å dekke tidligere års regnskapsmessige merforbruk. Dermed skal tidligere års regnskapsmessige merforbruk være dekket inn i sin helhet. Av årets driftsmidler er kr 1,579 millioner gått til å dekke investeringer gjennomført i 2016.

Årets regnskapsmessige mindreforbruk etter at avsetninger er gjennomført utgjør kr 8 446 130.

### INVESTERINGSREGNSKAP

De planlagte investeringer ble av flere grunner ikke gjennomført som i samme grad som planlagt, og en del av de planlagte investeringene er utsatt til 2017. Gjennomførte investeringer i driftsmidler utgjorde totalt kr 3 134 551. De største investeringene er gangsti til Gartnetluohkka, arbeid på Kulturhuset og vannledninger. I tillegg har det påløpt advokathonorar i forbindelse med oppgjør bygging av Dorvogoahiti. Investeringene er finansiert med bruk av lån på kr 5,1 millioner og overføringer fra driftsregnskapet (egenfinansiering) på kr 1,6 millioner. Kommunen lånte ut midler for kr 3,11 millioner og mottok avdrag på tidligere utlån på til sammen kr 0,8 million. Dette dreier seg i hovedsak startlånsmidler fra Husbanken.

Nye utlån av startlån utgjorde kr 3 111 018, noe mindre enn budsjettert. Nye lån fra Husbanken som ikke ble disponert presenteres som ubrukte lånemidler.

Nye egenkapitalinnskudd i KLP er ført i investeringsregnskapet med kr 834 927.

## BALANSEREGNSKAP

Nye lån på kr 6,4 millioner ble tatt opp på slutten av året og forklarer økningen i bankinnskudd og andre lån. Lånene ble tatt opp til investeringer som skulle gjennomføres i 2016. Investeringene ble ikke gjennomført som planlagt og en del investeringer ble utsatt til 2017. Kommunen tok opp nye lån fra Husbanken som er videreformidlet til startlansformål. Det gir økt bokført verdi på utlån og gjeld til eksterne.

Disposisjonsfondet har økt tilsvarende budsjettert avsetning og utgjør nå kr 4 146 043. Udekket mindreforbruk fra tidligere år er dekket inn pr 31.12.16. Årets mindreforbruk i driftsregnskapet er presentert som regnskapsmessig mindreforbruk under egenkapital med kr 8 446 130.

Bundne driftsfond øker til kr 19 912 112 og har sin forklaring i en større prosjektaktivitet og avsetning til selvkostfond. Kommunen har tidligere ikke hatt egne selvkostfond og overskudd på selvkostområdet er nå satt av på egne bundne driftsfond. Selvkostfondene utgjør pr 31.12.2016 kr 2 947 234.

Både pensjonsmidler og pensjonsforpliktelser øker. Premieavviket som er forskjellen mellom innbetalt premie og pensjonskostnaden har økt i 2016. Den er positiv i 2016 og bidrar til økte omløpsmidler.

## Gjeldsutvikling

Kautokeino kommunes gjeld er fordelt på to hovedgrupper, lån til finansieringsformål og lån til videreutlån (startlån). Siden det ikke er gjennomført noen store investeringer de siste 2 år, er gjeldsnivået tilnærmet uendret.

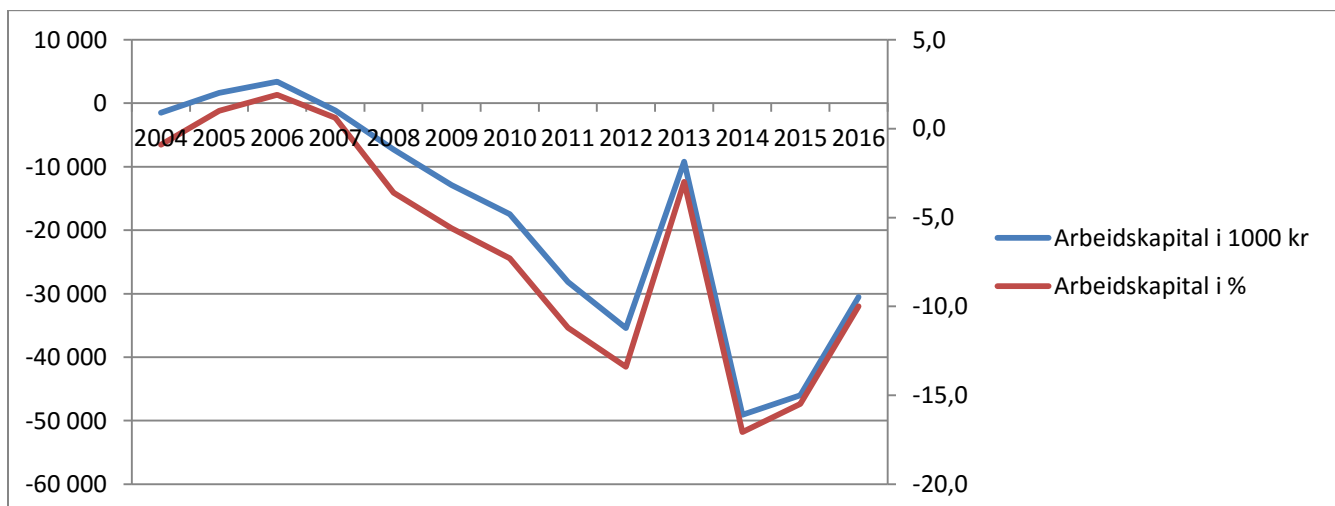
Gjeldsutvikling de siste 7 år eksklusiv pensjonsforpliktelse:

Hele 1000 kr	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Gjeld investeringer	106 589	114 966	135 025	151 036	156 885	169 044	193 929	186 451	179 861	180 844
Videreutlån	13 000	13 000	24 645	26 904	25 922	23 775	22 947	26 296	25 480	26 251
Sum gjeld	119 589	127 966	159 670	177 940	182 807	192 819	216 876	212 748	205 341	207 095
Antall innbyggere	2 947	2 971	2 949	2 935	2 927	2 923	2 931	2 919	2 914	2 938
Gjeld pr. innbygger	40 580	43 072	54 144	60 627	62 455	65 966	73 994	72 884	70 467	70 488

## Likviditet

Etter et bunnår i 2014 har likviditeten forbedret seg de siste 2 årene. En del av forklaringen ligger i låneopptak til investeringer, investeringer som er utsatt til 2017.

Oversikt over utvikling av arbeidskapital:





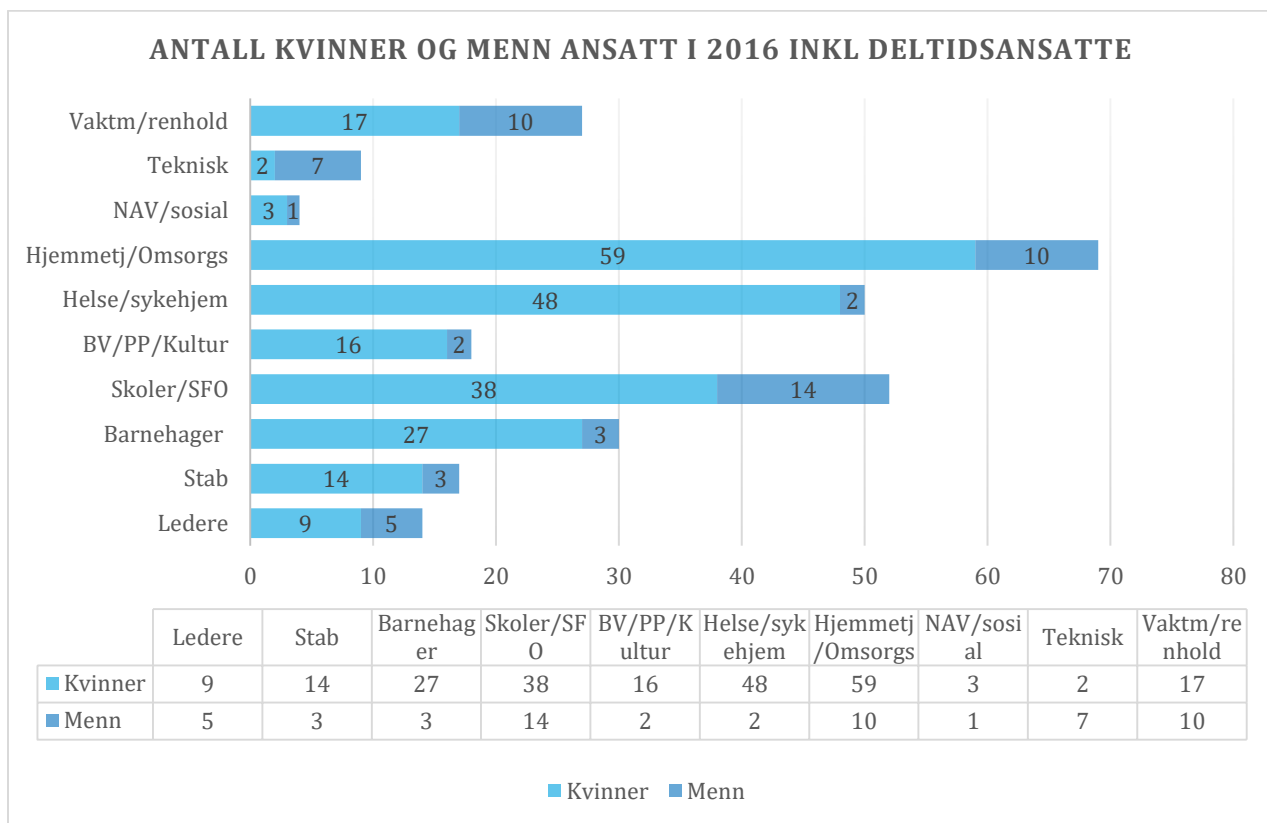
## Redegjørelse for likestilling, ansatte og HMS

Likestillingsloven pålegger alle arbeidsgivere å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten. Offentlige myndigheter, slik som kommunene, har aktivitetsplikt og rapporteringsplikt. Rapporteringsplikten fremkommer i årsmelding. Aktivitetsplikten vil fremkomme i handlingsprogrammet.

I vår organisasjon skal det være lik lønn for likt utført arbeid, når erfaring og kompetanse er tilsvarende. Ved avvik fra prinsippene om likelønn og kjønnsbalanse, må det foreligge saklig begrunnelse. Våre ledere skal i sin utøvelse av ledelse tilstrebe likestilling.

### ANTALL ANSATTE

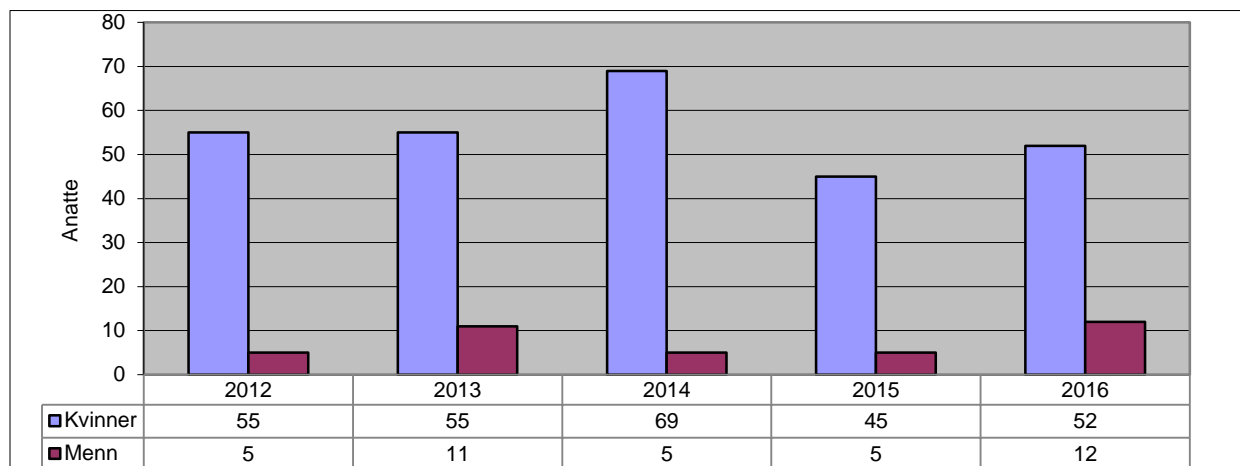
Kautokeino kommune hadde 290 ansatte inklusiv deltidsansatte i 2016. Det reelle tallet kan være noe lavere fordi noen av de deltidsansatte er ansatt i to enheter. Fordeling mellom kjønnene var slik:



Ledergruppa består av rådmann, stabsleder, enhetsledere (inklusive NAV-leder) og 7 avdelingsledere med budsjett- og personalansvar. Kvinneandelen i offentlig sektor i Norge har de siste årene vært like i overkant av 70 % ifølge Statistisk sentralbyrå. I Kautokeino kommune er kvinneandelen på 80% I 2016. Andelen kvinnelige ledere ligger på 32-33 % i Norge. I Kautokeino kommune er denne andelen på 64%.

## DELTIDSSTILLINGER

Mange tilkallingsvikarer har fått deltidsstillinger i 2016, og forklarer hvorfor antall deltidsstillinger øker i forhold til 2015. Økningen det siste året gjelder både menn og kvinner. Fremdeles er det flere kvinner enn menn som har deltidsstillinger. Kommunen vedtok i 2012 nye retningslinjer for å redusere bruk av uønsket deltid, og ansatte som har ønsket det har fått økt sin stilling der det har vært mulig. Kautokeino kommune vil jobbe for å minke andelen deltidsansatte, selv om vi ser dette er en ekstra utfordring i yrker med turnus.

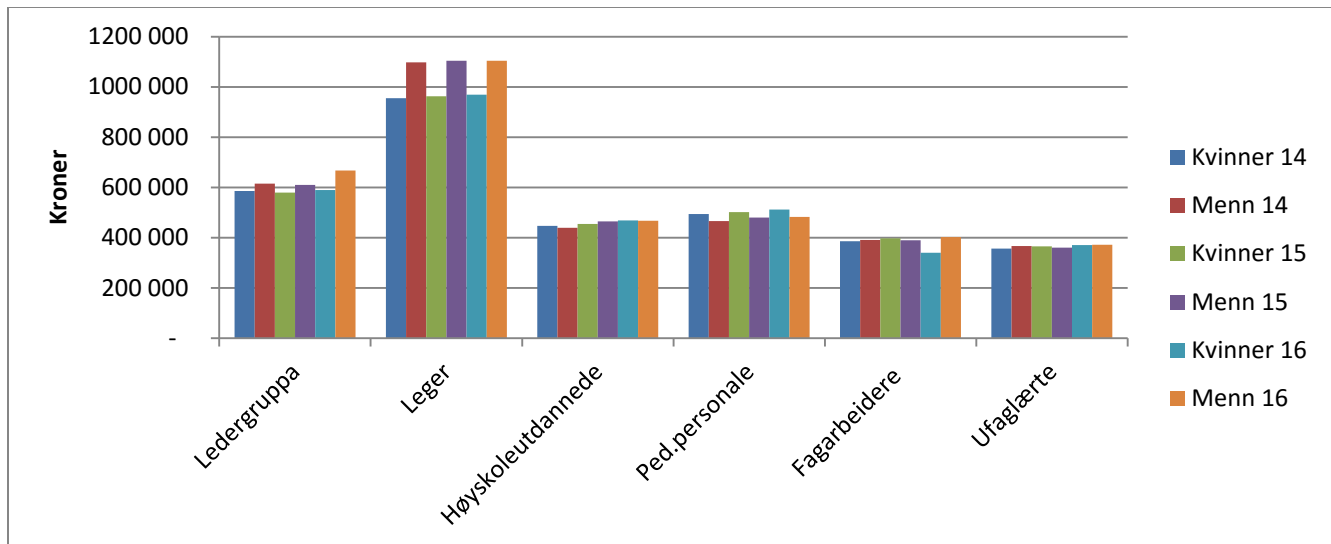


## GJENNOMSNIITTSBEREGNING AV ÅRSLØNN FORDELT PÅ KJØNN OG KOMPETANSE

Sammenligning av lønnsutvikling fra 2014 til 2016;

	Kvinner 14	Menn 14	Kvinner 15	Menn 15	Kvinner 16	Menn 16
Ledergruppa	586 143	615 000	579 467	609 480	589 050	666 640
Leger	955 000	1 097 000	962 000	1 104 000	969 000	1 104 000
Høgskoleutdannede	447 214	439 355	454 803	464 580	468 207	467 229
Ped.personale	493 510	465 773	501 658	479 409	512 162	482 500
Fagarbeidere	385 449	391 538	397 400	389 300	339 356	402 133
Ufaglærte	356 319	366 509	365 975	359 915	370 866	372 312

Det er interessant å se at lønnsnivået for kvinner blant pedagogisk personale er høyere enn for menn. Både for ledergruppa og legepersonell har menn en høyere gjennomsnittlig lønn enn kvinner. I de øvrige yrkesgruppene er lønnsforskjellene mindre. Ved rekruttering må vi være bevisst hvordan kjønnsfordelingen er ved avdelingen, og vektlegge økning av det kjønn som er i mindretall. Videre må vi være mer bevisst ved lokale lønnsforhandlinger for å unngå store lønnsforskjeller mellom kjønn med samme kompetanse.



## LIKESTILLING

I alle sammenhenger vektlegger Kautokeino kommune likestilling, spesielt innen språk og kultur. Kommunen er en tospråklig kommune, og det fremgår av planer, retningslinjer og annet arbeid at det skal være likestilling mellom det samiske og det norske, både med tanke på kultur og språk. Med nesten 20% kvinneandel i brannvesenet er Kautokeino høyt opp i landssammenheng. Et resultat av at man i sine strategiske planer har jobbet aktivt med å få flere kvinner i mannsdominerte yrker.

I tillegg til likestilling mellom kjønnene, og mellom det samiske og det norske, anses det som viktig at Kautokeino kommune tar vel imot våre nye landsmenn som de siste årene har bosatt seg her. Flere av disse er ansatt i kommunen, og det viser seg at de er både dyktige og ansvarsbevisste. Kommunen har jobbe videre for økt likestilling mellom samisk og norsk språk og kultur. Det bør legges til rette for at samiskkompetansen hos de som har norsk som morsmål også styrkes.

Alle enheter i kommunen legger stor vekt på likestilling i sitt daglige arbeide, og også ved fastsettelse av mål og utarbeidelse av planer, retningslinjer og reglement. Når det gjelder rapportering har virksomheten et fast system og et fast skjema som enhetslederne benytter ved rapportering til rådmannen hvert kvartal. Her er likestilling bygget inn som et fast rapporteringstema, noe som legger føringer om at enhetene må planlegge årlig aktivitet i sine aktivitetsplaner/handlingsplaner vedrørende likestilling.

## HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)

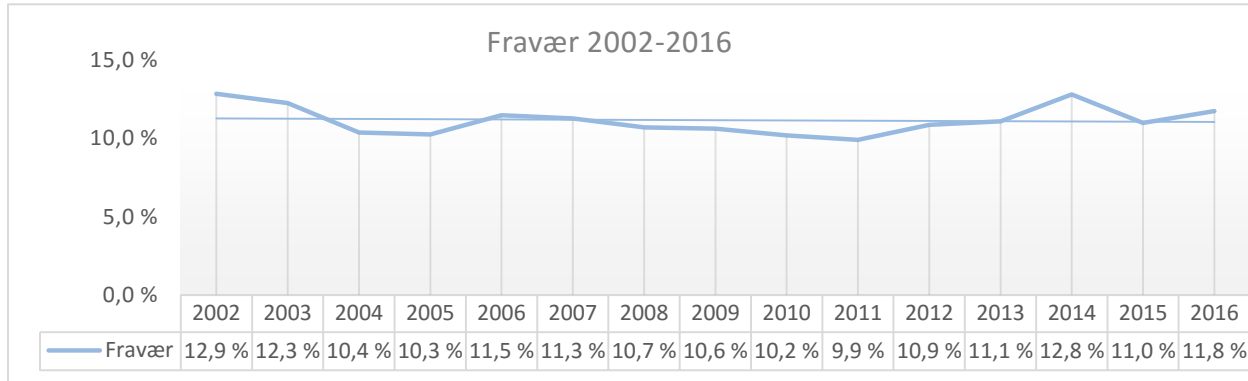
Kautokeino kommune arbeider kontinuerlig med HMS, hvor målet er at vi til enhver tid skal ha et felles, helhetlig system tilgjengelig for alle ansatte. HMS skal i hovedsak drives forbyggende og systematisk, og som en del av våre daglige rutiner. Det arbeides kontinuerlig med forbedring av systemet, slik at det blir enkelt og funksjonelt for alle nivå i kommunen. Kommunen har avtale med HEMIS som vår leverandør av bedriftshelsetjenester. Det utarbeides årlig HMS-planer som en del av enhetenes virksomhetsplaner.

Arbeidsmiljøutvalg (AMU) består av representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakersiden. Rådmann og hovedverneombud er faste medlemmer av AMU. Hemis som er vår bedriftshelsetjeneste deltar i AMU-møtene. Kautokeino er en IA-bedrift. Vi har kontaktperson i arbeidslivssenteret som veileder lederne i gjennomføring av

sykefraværsoppfølging, tilretteleggingsutfordringer, diverse tilskuddsmuligheter og annet innen sykefraværsarbeidet. Vernerunde gjennomføres på hver arbeidsplass en gang i året. Resultatet følges opp av enhetsleder.

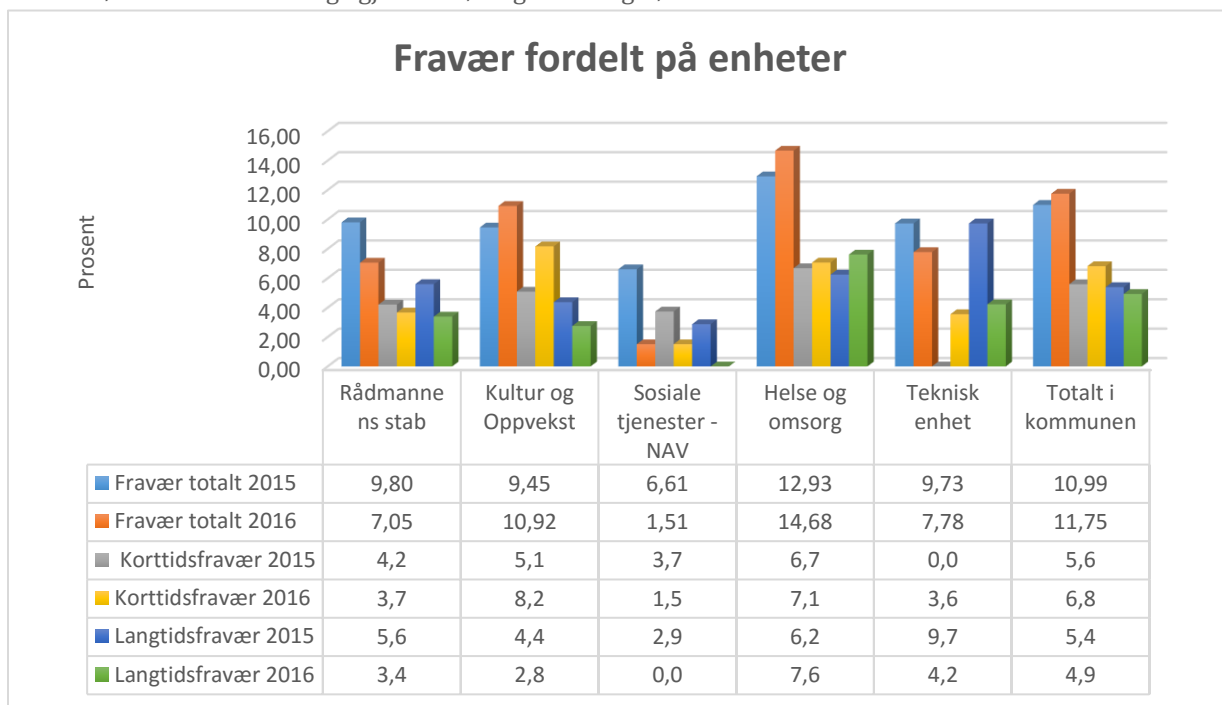
## Sykefravær

Samlet sykefravær i Kautokeino kommune var i 2016 på 11,8 prosent. Det er 0,8 prosentpoeng opp fra 2015. Sykefraværet i perioden 2002-2016 har vært på det høyeste i 2002 med 12,9% og på det laveste i 2011 med 9,9%.

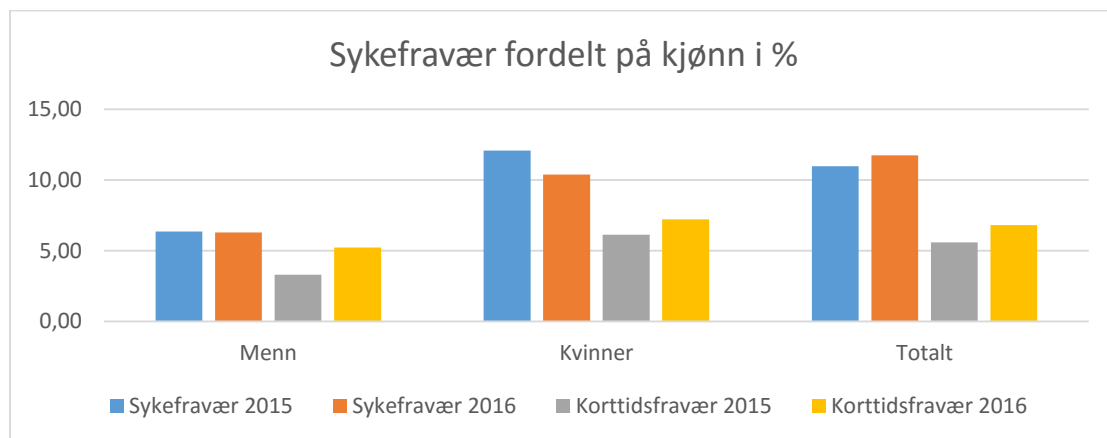


Det er store forskjeller innenfor virksomhetsområde. Det er de store enhetene kultur og oppvekst og helse og omsorg som tradisjonelt har hatt et høyt sykefravær. Mens sykefraværet i de øvrige enhetene reduseres i forhold til 2015, øker sykefraværet i de to enhetene. Det positive er at sykefraværet de siste to kvartalene i 2016 ser ut til å gå ned og er redusert til 9,5 prosentpoeng i 4. kvartal 2016. Det er i løpet av året gjort en rekke tiltak for å redusere sykefraværet, men erfaringen er at et kontinuerlig fokus på sykefraværsoppfølging er en suksessfaktor for å få ned sykefraværet. Fokusområder i 2016 har vært følgende:

- Ny grunnturnus hvor man har økt grunnbemanningen.
- Nytt program for sykefraværsoppfølging for å systematisere oppfølgingen
- Økt lederinvolvering i gjennomføring av dialogmøter



Kautokeino kommune har samarbeidsavtale med NAV Arbeidslivssenter om å være en inkluderende arbeidslivsbedrift. Inngåelse av samarbeidsavtalen innebærer at arbeidsgiver, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte i de ulike tjenesteområdene samarbeider målrettet for å oppnå en mer inkluderende arbeidsplass. Hovedmålet er å arbeide systematisk for å forbedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting fra arbeidslivet. Krav til oppfølging ved hyppig korttidsfravær har blitt skjerpet for å forebygge langtidsfravær.



Figuren viser at sykefraværet i 2016 er stabilt for menn og er redusert for kvinner. Korttidsfraværet har hatt en stor prosentvis økning for begge kjønn fra 2015.

## Internkontroll

Alle ledere har deltatt på kurs i intern kontroll og risikostyring våren 2016. Enhetslederne har tidligere gjennomført et samlingsbasert kurs hos KS vedr. internkontroll; «Orden i eget hus». Enhetene har tatt i bruk et elektronisk internkontrollsystem hvor ledere og andre nøkkelpersoner skal fylle inn alle rutiner, reglementer, risikoanalyser og alt annet som sikrer god intern kontroll. Ved hver tertialrapportering skal enhetene rapportere på status for intern kontroll.

Det elektroniske internkontrollsystemet fungerer også som kommunens intranett for ansatte. Når man som kommunalt ansatt går inn på internett på en kommunal pc er den første siden en kommer til kommunens intranettside. Her finnes det oversikt over rutiner og regler og avvik rapporteres. Hensikten med en slik løsning er at det skal gi hele organisasjonen tilgang til et system som understøtter arbeidet med internkontroll, og det er et felles system for alle styrende dokumenter i virksomheten, det vil si lover, forskrifter, retningslinjer, planer, prosedyrer for kommune. Det skal gi en god og enkel dokumentasjon av rutiner, sikre kontinuerlige forbedring og læring og avdekke sviktende kvalitet. Anvendelse skal bidra til å sikre kvaliteten på tjenesten, samt å hjelpe de ansatte til å utøve jobben på en effektiv måte samtidig som regler og instruksjoner blir fulgt. Alle felles dokumenter er samlet i en egen dokumentmodul, og de som har behov for disse dokumentene kan søke i modulen. Målet er at de skal til enhver tid være oppdatert. Dette gir et system for å melde og behandle avvik, ta ut rapporter og statistikker, og det er kobling mellom dokumentmodulen og avvikssystemet. Kvalitetssystemet er også tilgjengelig alle steder det finnes en pc og et internett. Implementering av systemet har ikke hatt den ønskede progresjon og konsekvensen er at verktøyet for intern kontroll ikke fungerer tilstrekkelig godt. Det krever en større innsats både i forhold til oppdatering av rutiner og større bruk av risikovurderinger.

Enhetene gjør risikovurderinger innenfor sine områder, men dokumentasjon av vurderingene er mangelfulle. Enhetene er bedt om å prioritere dokumentasjon av risikovurderinger. Det er satt i gang et større arbeid med å samordne kommunens risikovurderinger, slik at de gjennomføres og dokumenteres etter samme metode/mal.

Det har vært gjennomført en rekke tilsyn i løpet av 2016. Som eksempel kan nevnes Datatilsyn i forhold til sensitive personopplysninger, arbeidstilsyn på grunnskolen og kulturbygget.

## Enhetenes årsmeldinger – rådmannens stab

### Økonomiplan/Handlingsprogram/Virksomhetsplan

#### Kort gjennomgang av status for måloppnåelse i forhold til årets budsjett:

Rådmannens stab har som hovedmål: "Gi god service til befolkningen, de folkevalgte og enhetene. Virksomhetsplan 2016 er bygd på dette målet kombinert med vedtatte satsingsområder for Kautokeino kommune: økonomi, samisk språk, sykefravær og arbeidsmiljø".

#### God service:

Kommunens hjemmeside er ikke tilfredsstillende. Målet i 2016 var å få den nye hjemmesiden oppdatert og funksjonell, men det arbeidet har ikke lyktes. Grunnen til dette er i hovedsak at vi ikke har ressurser/kapasitet til å jobbe kontinuerlig med oppgaven samt at programvaren vi har ikke er oversiktlig, moderne eller enkel å ajourholde. Vi vil i 2017 inngå avtale med ny leverandør om ny programvare, men uten økte ressurser i rådmannens stab, vil det interne vedlikeholdsarbeidet by på utfordringer.

#### Økonomi:

Alle innkjøp skal følge regelverket. Innenfor området offentlige anskaffelser har vi mange gamle, utgåtte avtaler, det innebærer at kommunen må kjøre anbudsrunder og inngå nye avtaler. Det er startet et oppryddingsarbeid i 2016 som er tidkrevende. Økonomirådgiver har gjennomgått opplæring og er i gang. Det er gjennomført anbudsrunder blant annet innen leasing av biler, telefoni, strømleveranse, matlevering og arbeidet vil fortsette i 2017.

Vårt sak og arkivsystem er gammelt og takler ikke de nye utfordringene vi har i vente. Vi har derfor startet oppgradering i samarbeid med Karasjok og Porsanger kommuner. Oppgraderingen blir til ePhortes nyeste versjon, Elements. Dette er ressurskrevende, men resultatet vil gi gevinst. Arbeidet fortsetter i 2017.

Vi har ikke en fullverdig arkivplan. For å innføre elektronisk arkiv må alle rutiner være utarbeidet og inngå som en del av arkivplanen. Vi har tatt i bruk et elektronisk arkivplanverktøy og har hatt fokus på å få planen raskest mulig ferdigstilt. Det er utarbeidet en fremdriftsplan med datofestet utvikling, men arbeidet blir ofte forskjøvet fordi annet arbeid som haster mer må prioriteres. Arbeidet fortsetter i 2017.

Vår versjon av Agresso lønn og regnskapsprogram var så gammel at vi fikk beskjed om at det ikke ville bli oppdatert til å takle neste årsregnskap. Vi gjennomgikk derfor en oppgradering til Agresso Milestone høsten 2016. Dette er også et samarbeid med Karasjok og Porsanger kommuner.

Stabsleder har vektlagt at det ikke skal gjøres innkjøp i staben uten godkjenning fra leder. Videre er det bestemt at IT ikke gjør bestillinger av utstyr uten skriftlig beskjed fra leder med økonomiansvar i enhetene.

Innføring av e-faktura eller avtalegiro medfører besparelse av skrivere, papir, konvolutter, porto og tidsbruk. Vi har derfor lagt en oppfordring til alle ansatte, på intranett, om å ta i bruk e-faktura.

Vi ønsker videre at så mange innbyggere som mulig velger e-faktura eller avtalegiro ved fakturering av kommunale avgifter, barnehageregninger ol. Planen var å igangsette tiltak for å få flere innbyggere til å bruke e-faktura, vil gjennomføres i 2017.

IT har hatt en gjennomgang på driftsavtaler som medfører en stor besparelse i 2017. Besparelsen innebærer at det ikke var behov for økning av budsjetttrammen for 2017.

#### Samisk språk:

Ansatte i staben har valgt 9 tiltak for styrking av samisk språk. Disse er valgt i prioritert rekkefølge, her med status for 2016:

Samiske tegn på alle kommunale pc'er. Ansvarlig: IT. Gjennomført, alle starter opp med samisk tastatur.

Samisk retteprogram på alle pc'er. Ansvarlig: IT. Var gjennomført, men oppstod nye utfordringer. Jobbes med, i henhold til den informasjon stabsleder har.

Skrive og svare e-post på samisk. Ansatte er informert om tiltaket, tas opp med den enkelte i medarbeidersamtale og settes som mål ved behov.

Alle som kan skrive saksfremlegg på samisk skal gjøre det. Leder får signaler om behov for opplæring, dette vil vektlegges.



Møteinnkallinger skal skrives på samisk og oversettes til norsk av alle som kan skrive samisk. Gjennomføres delvis. Alle saksfremlegg og dokumenter skal merkes med hvilket som er originalspråk og hvilket som er oversatt. Ansvarlig: språk og møtesekretær. Dette er tatt i bruk.

Alle brev internt i kommunen skal skrives på samisk og oversettes til norsk. Gjennomføres delvis.

Ta med i arbeidskontrakt vilje til å ta opplæring i samisk. Delvis gjennomført; ett nytt punkt i språkkrav ved kunngjøring er utarbeidet og politisk vedtatt. Ansvarlig: personal.

La ansatte delta på samiskkurs. Både nybegynnerkurs og skrivekurs for de som snakker samisk. Startet opp med nybegynnerkurs. 2 ansatte fra staben har deltatt på nybegynnerkurs.

### **Arbeidsmiljøet i hele virksomheten:**

Intranett er en intern side for kommunalt ansatte og er tatt i bruk for lettere å kunne gi lik informasjon til alle ansatte, samtidig. Siden er nå lagt inn som oppstartside på alle kommunale pc'er når man går på internett. Her legges ut informasjon til ansatte, hovedsakelig fra ledelsen. Siden er en kombinert intranett side og et elektronisk internkontrollsystem for kommunen.

Et oppdatert internkontrollsystem er lovpålagt for alle virksomheter, her finns rutiner, reglement og risikoanalyser for alle tjenester som utføres av kommunen. Et av målene for 2016 var å få lagt kommunens internkontrollsystem inn på det elektroniske internkontroll-systemet. Hensikten med at internkontrollsystemet skal være elektronisk er at det blir mer tilgjengelig, raskere og enklere for alle ansatte. Det er en stor jobb å få lagt inn alt og utarbeidet det vi ikke har, denne oppgaven må alle enhetene selv utføre for sitt ansvarsområde. Rådmannens stab har ansvar for den overordnede delen og delen for oppgaver i egen enhet. Avvik meldes nå elektronisk på denne siden. Alle ansatte skal ha tilgang til avviksmeldingssystemet. En god del arbeid med internkontrollen gjenstår og må prioriteres i 2017, med særlig vekt på risikoanalyser.

Personalseminar 2016 ble gjennomført som halvdag for de ansatte. Kultur og oppvekst sine ansatte og noen fra helse og omsorg var før lunsj og resterende ansatte etter lunsj. Personalseminaret var på høgskolens auditorium 2. desember 2016. Tema var relasjonskompetanse med en ekstern foreleser. Om kvelden var det julebord for kommunalt ansatte med følge. Tilbakemelding om dagen totalt var at de fleste ansatte var fornøyde.

Det var planlagt å gjennomføre en medarbeider undersøkelse; '10-faktor' høsten 2016. Arbeidsmiljøundersøkelsen ble utsatt fordi den kun foreligger på norsk. KS jobber med oversetting av spørreskjemaet til samisk og mener å være ferdig til påske 2017. Ledergruppen vurderte at vi ikke ønsker å gjennomføre den før den foreligger på begge språk.

### **Arbeidsmiljø i rådmannens stab:**

Som en del av arbeidet med arbeidsmiljøet er det bestemt at personalmøter skal avholdes annenhver uke. Staben har valgt å avholde 1 personalmøte i måneden for alle ansatte og 1 møte med hvert tjenesteområde i mnd. Det blir da møter annenhver uke og alle deltar på 2 personalmøter i måneden.

### **Andre oppgaver utført i staben:**

Hver ny valgperiode skal det vedtas en ny planstrategi. En ansatt i rådmannens stab har fått opplæring og hadde hovedansvaret for utarbeidingen. Ny strategiplan ble vedtatt av kommunestyret i desember 2016.

Politisk delegasjonsreglement for inneværende valgperiode ble vedtatt av kommunestyret i desember 2016. Det vil danne grunnlag for administrativt delegasjonsreglement som vil bli utarbeidet våren 2017.

25. og 26. mai ble det avholdt en vellykket næringskonferanse for lokalt næringsliv. Planen er at dette skal bli en årlig hendelse.

Økonomisjef Marit Elisabeth H. Gaup startet i jobben 1. april, det merkes godt at hun tar ansvaret for den økonomiske oversikten. Hun syr sammen årsregnskapet, årsbudsjettet, gjør økonomiske beregninger og analyser, utarbeider rutiner innen økonomi, oppdaterer reglementer innen økonomi og alle andre oppgaver som berører hennes fagfelt. Økonomisjefen er stabsleders stedfortreder.

Vi har tidligere ikke hatt en god oversikt over kommunens pc'er, telefoner, ipad'er og annet utstyr. Det er kjøpt inn et program hvor alt utstyr registreres for å ha bedre oversikt over alt digitalt utstyr som kommunen eier, mesteparten av vårt utstyr er registrert i programmet.

Lønningskontoret har startet en gjennomgang av sine rutiner. Det innebærer blant annet stikkprøver på rett anvisning og påminnelse til enhetslederne om at konteringsliste for lønn skal sjekkes månedlig.

Oppdatering av rutiner for sjekking av alt som skal uføres når en ansatt slutter er også påbegynt, fjerning av tilganger, innsamling av utstyr og nøkler ol.

Opplæring i ePhorte gis av ansatte ved servicetorget når enhetene melder om behov.

Vårt lokale arkiv er mer enn fullt. Eldre arkivmaterieell skal deponeres hos IKAF i Lakselv. Vi har ikke levert noe til deponering enda fordi vi ikke har hatt ressurser på servicetorget til å klargjøre materialet til avlevering. Vi har begynt arbeidet med klargjøring, men det er tidkrevende.

Arbeidsgiverpolitisk plan og lønnspolitiskplan var planlagt oppdatert i 2016, planene er gamle og utdaterte. Ressursmessig var det ikke mulig å gjennomføre. Prioriteres første halvår 2017.

Mange av våre reglement er gamle og trenger oppdatering. Noen reglement skal behandles ved hver ny valgperiode. Oppdatering av reglementer pågår fortløpende. Finansreglement, økonomireglement, telefonreglement og fleksitidsreglement vil bli prioritert.

Staben har hatt 1,5 stilling mindre ressurser våren 2016 p.g.a. permisjoner uten inntak av vikarer, dette merkes veldig godt på servicetorget og på lønn & personal. Disse er tilbake i jobb nå og leder har fått tilbakemelding om at arbeidssituasjonen ble bedre på begge kontorene.

### Kort status for enhetens internkontroll og HMS-plan, samt måloppnåelse:

Internkontroll:

Redegjørelse for iverksatte tiltak og planlagte tiltak for å sikre betryggende kontroll, jfr. Kommuneleven § 48 nr 5:

Alle avtalte tjenester i grunnpakken med bedriftshelsetjenesten er utført i henhold til planen for 2016.

Tiltak	Gjennomføres på følgende måte	Rapportert gjennomført	Ansvarlig
Vernerunde	Gjennomføres på høsten, verneombud og HEMIS deltar	Gjennomført 06.09.2016	Stabsleder
Medarbeidersamtaler	Stabsleder med den enkelte ansatte	Gjennomført per 01.10.16	Stabsleder
Personalmøter	En gang i måneden	Gjennomført når stabsleder er på jobb	Stabsleder
Kontormøter	En gang i måneden	Gjennomført når stabsleder er på jobb	Stabsleder
Rutine for varsling til gamle delen hvis brannalarm går i ny del av kommunehuset	Tar et møte med teknisk leder. Avklarer muligheter. Lager rutine. Brannleder kommunehuset (nils runar) deltar	Foreløpig løsning: Seriekoblede, små brannvarslere montert	Stabsleder / brannleder kommunehuset
Tiltak fremkommet i vernerunde 2015	Stabsleder har ansvar for de bemerkninger som er mulig å endre innenfor budsjettets rammer	Gjenstår noe	Stabsleder
Sykefraværsregistrering og oppfølging	Gjennomføres i henhold til rutiner	Gjennomføres kontinuerlig	Stabsleder
Risikovurderinger	Kurs for lederne våren 2016 Risikovurderinger må tas på kontormøtene	Kurs gjennomført	Stabsleder
Oppdatere styringsdel i elektronisk internkontrollsystem	Oppdatering av det vi har i gammelt system, flytte det til elektronisk IK, utarbeide nye rutiner	Delvis	Stabsleder
Oppdatere rådmannens stab sitt område i elektronisk IK	Alle ansatte må oppdatere/utarbeide rutiner innen sine fagområder i	Arbeid påbegynt, men tidkrevende	Stabsleder

	rådmannens stab, som legges på elektronisk IK		
--	---	--	--

**Planlagte HMS tiltak:**

Innarbeide forbedringstiltak i virksomhetsplan 2017 med bakgrunn i vernerunde høsten 2016.  
 HMS opplæring for ledere og verneombud som trenger oppdatering eller ikke har opplæringen.  
 Risikovurdering på forskjellige områder.  
 Systematisk og målrettet arbeid for å forebygge sykefravær og få på plass mer nærvær.  
 Vernerunde høsten 2017.

**Økonomi - tertialrapportering**

**Regnskapstall for 2016:**

Sentrale styringsorganer - ramme 1

	Rev budsjett	Beløp	Avvik	Forbruk i %
Sum Driftsutgifter	3 617 165,00	3 339 965,18	235 783,82	92,3 %
Sum Eksterne finansutgifter	0,00	272,13	-272,13	0,0 %
Sum Inntekter	-39 000,00	-26 136,97	-12 863,03	67,0 %
Sum Bruk av avsetninger	0,00	-14 600,00	14 600,00	0,0 %
Netto	3 578 165,00	3 299 500,34	237 248,66	92,2 %

Prosjekter - ramme 2

	Rev budsjett	Beløp	Avvik	Forbruk i %
Sum Driftsutgifter	2 592 500,00	3 916 659,77	-1 324 159,77	151,1 %
Sum Inntekter	-1 576 597,00	-3 154 920,74	1 578 323,74	200,1 %
Sum Bruk av avsetninger	0,00	-136 511,93	136 511,93	0,0 %
Sum Avsetninger	0,00	254 605,67	-254 605,67	0,0 %
Netto	1 015 903,00	879 832,77	136 070,23	86,6 %

Rådmannen m/stab og støtte - ramme 3

	Rev budsjett	Beløp	Avvik	Forbruk i %
Sum Driftsutgifter	22 972 840,00	21 871 839,21	1 101 000,79	95,2 %
Sum Eksterne finansutgifter	0,00	7 132,99	-7 132,99	0,0 %
Sum Inntekter	-1 868 298,00	-2 490 220,91	621 922,91	133,3 %
Sum Eksterne finansinntekter	0,00	-18 368,20	18 368,20	0,0 %
Sum Bruk av avsetninger	-600 000,00	-600 000,00	0,00	100,0 %
Sum Interne finanstransaksjoner	-62 000,00	-63 959,90	1 959,90	103,2 %
Netto	20 442 542,00	18 706 423,19	1 736 118,81	91,5 %

**Kommentarer til forbruket i forhold til vedtatt budsjett:**

**Ramme 1, sentrale styringsorganer**

Rammen som omfatter alle politiske utvalg og ordførers budsjett har et mindre forbruk på kr 237 248,66 i forhold til budsjett. Dette skyldes i hovedsak at ungdomsutvalget ikke har tildelt kr 100 000,- av sine midler. Videre har vi har ikke

mottatt faktura fra Karasjok for det politiske Ávjovárre samarbeidet, drift av sekretariatet som for tiden ligger i Karasjok. Det var budsjettert med kr 100.000,- i utgift. Det er budsjettert med et Likestillingsutvalg, det er ikke gjennomført noen møter i 2016. Dette er i store trekk grunnlaget for besparelsen i ramme 1\* i forhold til budsjettet.

### Ramme 2, prosjekter

Ramme 2 har forskjellige ansvar som benyttes til prosjektmidler og driftsoppgaver som er skilt ut fra annen drift slik som for eksempel IT- samarbeidet med Karasjok og Porsanger hvor utgiftene må fordeles på 3 kommuner i løpet av året. Ramme har et mindre forbruk på kr 136 070,23 i forhold til budsjett. Det var budsjettert med kr 370.000 mer i utgifter til eiendomsskatteprosjektet i 2016 enn brukt, dette er flyttet til 2017 for prosjektet avsluttes våren 2017. Videre var det budsjettert med for lite til drift av vår kommunes andel til IT-samarbeidet. De andre ansvarene; barnehage tilskudd, Hovedvernombudet og tilskudd til opplæring av rådmannens ledergruppe, gikk omtrent i null.

### Ramme 3, rådmannens stab

Rådmannens stab har et mindre forbruk på kr 1 736 118,81, dette er en altfor stor besparelse som egentlig kun har berørt de ansatte. Ved gjennomgang av ansvarene i rammen er det besparelse fordi vi store deler av året har hatt vakante stillinger eller langtidssykefravær uten inntak av vikarer, resten av besparelsene er i store trekk kursdeltakelser, samt reise- og kostutgifter ved kursdeltakelse. Det er også besparelser på velferdstiltak, faglitteratur og annet som egentlig bør brukes for å vedlikeholde og oppdatere våre ansattes kompetanse.

Alle disse besparelsene bør unngås videre i drift slik at våre ansatte kan få mer mulighet til utvikling og oppdatering innen egne fagfelt.

### Status politiske vedtak:

Enheten skal rapportere til rådmannen om gjennomføring av politiske vedtak. Alle politiske vedtak som er saksbehandlet i enheten skal føres opp i rapporten, samt status over hva som er utført:

Utvalg og Saksnr	Vedtaks-dato	Sakstittel	Status	Utført dato
KST 19/14	23.06.14	Eiendomsskatt – omtaksering av eiendommer	Alt er oppmålt. Gjenstår en del nemndsmøter og punching og arkivering av innsamlet materiale. Klagebehandling må også gjennomføres våren 2017.	
KST 22/16	16.06.16	Selskapskontroll – Interkommunalt arkiv Finnmark IKS	Ikke utført, på grunn av kapasitet i rådmannens stab. Del av eierskapsmelding.	
KST 47/16	15.12.16	Budsjettregulering – desember 2016.	Punchet som vedtatt.	Des. 2016
KST 50/16	15.12.16	Selskapskontroll – VEFAS IKS.	Ikke utført, det jobbes med en hel eierskapsmelding hvor alle selskapskontrollene inngår. Legges frem for kommunestyret i 2017	
KST 53/16	15.12.16	Selskapskontroll – IKA Finnmark. (Eierskapsmelding)	Del av eierskapsmelding.	
KST 55/16	15.12.16	Videreføring av kassakreditt 2017.	Utført.	Januar 2017.
KST 58/16	15.12.16	Økonomiplan 2017 – 2020	Pågår hele året.	

### Likestilling

Redegjørelse for faktisk tilstand, samt iverksatte tiltak og planlagte tiltak for å fremme likestilling og hindre forskjellsbehandling, jfr. Kommuneloven § 48, nr 5:

I rådmannens stab har vi ingen spesielle tiltak. Stabsleder har ikke mottatt noen tilbakemeldinger fra ansatte eller andre om forskjellsbehandling med bakgrunn i likestilling i staben.

Personalkonsulent utarbeider likestillingsrapport som er en del av årsrapport 2016.

## Medarbeidere

### Utvikling i sykefravær for enheten 2016

Kvartal	Totalt fravær i %			Korttids fravær i % (arbg.periode)		
	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
1	6,03	7,82	2,73	6,03	7,82	2,73
2	10,24	13,24	2,84	4,11	4,62	2,84
3	8,29	10,83	0,4	2,13	2,68	0,4
4	4,4	5,68	1,6	2,68	3,18	1,6
Årets	7,05	9,24	1,97	3,67	4,39	1,97

#### Kort gjennomgang av status (oppfølging av sykemeldte):

Stabsleder har oppfølging med alle som har sykefravær jfr. våre retningslinjer.

Sykefraværet i 2015 var på 9,8%, vi har derfor en nedgang til 9,24% i 2016. Dette er mest langtidsfravær men også noe reduksjon på totalt korttidsfravær. Korttidsfraværet i 2015 var 4,20%, i 2016 er det 3,67%. Det er få menn i rådmannens stab så hovedvekten av fraværet ligger hos kvinnene. Stabsleder vil fortsette tett oppfølging av ansatte med sykefravær, samt forsøke økt ivaretagelse av ansatte med stort nærvær.

#### Antall gjennomførte medarbeidersamtaler i år:

20 samtaler av 20 mulige

Dato	Underskrift
28.03.2017	Karin Hætta Stabsleder

#### Rådmannens tilbakemelding:

Stabslederens rapportering reflekterer samvittighetsfull oppfølging av en rekke mål, som er viktig for hele kommuneorganisasjonens funksjon, men også utad. Det rapporteringen ikke reflekterer er enhetens strukturerte arbeid med de overordnede målene og de avdelingsspesifikke målene.

Jeg er tilfreds med oppfølgingen og rapporteringen av internkontroll og HMS og imøteser mål for likestilling fremover. Jeg imøteser ellers at enheten slutfører arbeidet med å utarbeide en liste over politiske vedtak til gjennomføring i kommunen og at denne holdes oppdatert til enhver tid, for å sikre mulighet for kontroll med at politiske vedtak blir fulgt opp. I denne bør det innføres en påminnelse rutine ved fristoverskridelse.

Det er fornuftig av enhetsleder å rapportere hvordan innsparing har ført til et unaturlig lavt driftsnivå og hva som er konsekvensene av det. Gitt enhetens detaljerte rapportering for øvrig, savner jeg konkret rapportering av hvilke konkrete innsparingstiltak som er gjennomført i løpet av året og hvilke nye internkontroll-grep enheten har gjort.

Stabsleder har lyktes svært godt med sykefraværreduksjon i enheten. Stemningen og den jevne arbeidsmotivasjonen i enheten gir en pekepinn på arbeidsmiljøet i og ledelsen av enheten. Å gjennomføre 20 medarbeidersamtaler er svært ressurskrevende. Jeg er tilfreds med at stabsleder har 100% måloppnåelse på dette.

Oppfølgingen av målene for samisk språk har vært god og rapporteringen står i samsvar med det. Jeg imøteser at oppfølgingen av samisktalende saksbehandlers bruk av skriftlig samisk blir enda bedre og at ytre symboler i form av for eksempel interne

beskjeder og oppslag er på samisk. Bevissthet om bruk av samisk i sosiale situasjoner på jobb kan bli bedre, når det er norsktalende tilstede, som forstår samisk fullt ut. Jeg ser gjerne også at de verktøyene kommunen har tatt i bruk for samisk språk også brukes til slike rapporteringer som dette. At stabsleder er i ferd med å utarbeide en strategiplan for samisk språk, viser at målet om økt bruk av samisk i enheten lever videre under ledelse av stabsleder, uten min innblanding. Det er jeg svært tilfreds med.

17.03.2017

Dato

Kent Valio

Rådmann

## Enhetenes årsmeldinger – enhet kultur og oppvekst

### Økonomiplan/Handlingsprogram/Virksomhetsplan

#### Kort gjennomgang av status for måloppnåelse i forholdt til årets budsjett:

(med utgangspunkt i vedtatt økonomi-, handlings- og virksomhetsplan)

Tiltak:	Tiltak gjennomført slik:	Gjennomført
<b>Mål: Styrke det samiske språk</b>		
<p>Saksbehandle på samisk</p> <p>Bruke samisk i alle arenaer</p> <p>Sámástan-kurs</p> <p>Bruke samisk som det daglige språk i barnehagen</p>	<p>Ansatte som kan samisk, saksbehandler på samisk</p> <p>Samisk som hovedspråk i alle møter, når samisktalende er i flertall</p> <p>Samisktalende i vikarstillinger</p> <p>Skrive e-poster på samisk.</p> <p>Gratis sámástan-kurs til kommunens ansatte i arbeidstiden.</p> <p>Sámástan kurs en time i uka til ansatte som ikke kan samisk.</p>	<p>De fleste saksbehandlere har saksbehandlet på samisk</p> <p>Møter blir oversatt til norsk.</p> <p>Samisk tastatur i alle data</p> <p>Ansatte som kan skrive på samisk, skriver e-poster på samisk.</p> <p>2 kurs gjennomført. Vart i 4 måneder. 13 deltakere.</p> <p>Alle ansatte i barnehager behersker samisk.</p>
<b>Mål: Holde innenfor budsjettet</b>		
<p>Holde budsjettet</p> <p>Overtidsarbeid skal avtales med enhetsleder på forhånd</p>	<p>Avdelingsledere/rektorer rapporterer hver måned til enhetsleder dersom utgifter er mer enn hva som er budsjettet.</p>	<p>Avdelingsledere har fulgt vedtaket.</p> <p>Ansatte har fulgt vedtaket, og det har fungert bra.</p>
<b>Mål: Styrke arbeidsmiljøet</b>		
<p>Gjennomføre medarbeiderundersøkelse</p> <p>Hemis holder kurs i konflikt-håndtering</p>	<p>Sette opp tiltak sammen med ansatte, etter behov.</p> <p>Kautokeino barneskole holder en halvdags kurs til alle ansatte, hvordan håndtere problemer.</p>	<p>Utsatt 2017</p> <p>Gjennomført vår 2016</p>
<b>Mål: Styrke kompetanse til ansatte i barnevern- og PPT.</b>		

<p>Bruke agresso, gjøre oppgavene til ansatte som jobber med lønn enklere, eks. fyller ut reiseregninger i agresso.</p> <p>Bruke dataprogrammet "Familia" og app.</p> <p>SEVU -opplæring</p>	<p>Gjennomføre Agresso-kurs til ansatte</p> <p>Gjennomføre kurs til alle ansatte ved barnevern om hvordan bruke "Familia" programmet, og kjøpe nettbrett til ansatte, slik at de kan jobbe hvor som helst, og når som helst (dette vil gjøre deres arbeidssituasjon enklere).</p> <p>Styrke kompetansen til ansatte ved PP-tjenesten</p>	<p>Ikke gjennomført</p> <p>Gjennomført</p> <p>Gjennomføre kurs i forhold til nye krav.</p>
<p><b>Mål: Styrke tjenestene til brukerne</b></p>		
<p>Kurse ansatte i barnevern med PMTO-terapeut og ICDP- veileder</p> <p>Sette fokus på tverrfaglig samarbeid, fagarbeidere som jobber med barn – og unge, melde fra til barnevern (melde- og opplysningsplikt).</p>	<p>Ansatte i barnevern veileder foreldre, veiledning gjøres i grupper</p> <p>Barnevern, PP-tjeneste, helsetjeneste og politiet er deltakere i det tverrfaglige teamet. Skoler og barnehager holder månedlige møter, og på disse møtene deltar tverrfaglige teamet. Her får ansatte som jobber med barn og unge veiledning.</p>	<p>Ikke gjennomført</p> <p>Gjennomført. En gang i måneden tverrfaglige møter med skoler og barnehager.</p>
<p><b>Mål: Forbedre og styrke læringsprosesser på skolen</b></p>		
<p>"Vurdering for læring"</p> <p>"Veiledning fra veilederkorps"</p>	<p>Skolene lager vurderingskriterier</p> <p>Hver skole velger to nivåer som de vil forbedre</p>	<p>Gjennomført</p> <p>Jobben pågår og varer til høsten 2018.</p>
<p><b>Kort status for enhetens internkontroll og HMS-plan, samt måloppnåelse:</b></p>		
<p>Tiltak</p> <p>Vernerunder, kartlegging og inspeksjoner. Systemaktiviteter i form av risikovurderinger og revisjoner. Vurdering av HMS/IK-system; status, avvik og mangler.</p> <p><u>Rådgivning og konsultasjon:</u></p>	<p>Tiltakene gjennomføres slik</p> <p>Hemis deltar på vernerunde på Beazediévvá barnehage og Bálgá barnehage (i begge barnehager). Fokus på sykefravær og psykososialt arbeidsmiljø. Alle avdelinger gjennomfører vernerunder før sommerferie, på vår halvåret.</p> <p>Rådgivning pr. telefon, e-pot.</p>	<p>Gjennomført</p> <p>Det er utført vernerunder på alle arbeidsplasser</p> <p>Arbeid med risikovurderinger er påbegynt, og arbeidet forsetter i 2017</p>



<p>Rådgivning vedrørende systematisk HMS-arbeid, arbeidsmiljø, arbeidshelse, yrkeshygiene, ergonomi og vernearbeid.</p> <p>Rådgivning vedrørende sykefravær og attføringsarbeid, samt konflikthåndtering, psykososiale forhold og AKAN/rusmiddel.</p> <p>Rådgivning ved endring av lokaler, utstyr og produksjonsprosess.</p> <p>Konsultasjoner vedrørende arbeidsmedisinske problemstillinger. Oppfølging ved mistanke om yrkes-sykdommer, ved sykefravær, og ved henvisning til/fra medisinske samarbeidsparter</p> <p>Arbeidskontroll/helsekontroll av 16 duodji-lærere, og 12 allmennlærere</p> <p>Helsekontroll av 28 barnehageansatte</p> <p>Førstehjelpskurs</p>	<p>Konsultasjoner/møter og konsultasjoner hos fysioterapeut</p> <p>Test av hørsel, lunger, blodtrykk, vekt, kolesterol og blodsukker. Gjelder barne- og ungdomsskolen</p> <p>Hemis utfører hørsel og blodtrykk sjekk</p> <p>Alle barnehageansatte gjennomfører nettbasert førstehjelpskurs «Sikkerhetsrommet»</p>	<p>Helsekontroll gjennomført av 15 ansatte. 1 ansatt tok ikke imot dette tilbudet</p> <p>Gjennomført</p> <p>Gjennomført</p>
---	---	---

## Økonomi - tertialrapportering

### Regnskapstall for 2016:

Kultur og oppvekst – ramme 4

	Rev budsjett	Beløp	Avvik	Forbruk i %
Sum Driftsutgifter	92 870 681,00	88 260 542,82	4 610 138,18	95,0 %
Sum Eksterne finansutgifter	0,00	916,60	-916,60	0,0 %
Sum Inntekter	-17 326 686,00	-20 131 498,62	2 804 812,62	116,2 %
Sum Bruk av avsetninger	-15 000,00	-117 854,77	102 854,77	785,7 %
Sum Avsetninger	0,00	1 581 984,07	-1 581 984,07	0,0 %
Sum Interne finanstransaksjoner	-35 000,00	-36 046,58	1 046,58	103,0 %
Netto	75 493 995,00	69 558 043,52	5 935 951,48	92,1 %

### Kommentarer til forbruket i forhold til vedtatt budsjett:

Enheten har 5 935 951,- kroner mindre utgifter i forhold til budsjett, dette på grunn av at inntekter er økt med 2,8 millioner og ellers har driften mindre utgifter enn det var budsjettet for.

Driftsutgifter:

Biblioteket har hatt 60 % stilling vakant i 2016, dette på grunn av at bibliotekleder var borte 01.01.16 – 01.07.16, etter det leverte lederen inn oppsigelse. Til sammen spart 490 000,-.

PP-tjenesten har hatt 780 000,- mindre utgifter, dette pga to stillinger har vært vakante i 6 måneder i 2016. Stillingene har vært vakant pga de ble annonsert ledig to ganger, men det var ingen søkere som hadde tilfredsstillende kompetanse.

Barnevernet har omtrent 1 million mindre utgifter da det er færre barn i fosterhjem.

Barnehagene har til sammen 1,1 millioner mindre utgifter, dette gjøres også at det utbetales mindre tilskudd til private barnehager,

**Inntekter:**

Barnevernet har hatt en økning i inntekter ca. kr 1,2 millioner, dette pga at Kautokeino kommune er «Sette kommune» til Alta kommune, det er Fylkesmannen som har bestemt Kautokeino kommune som driftskommune i barnevernssaker. Avdeling Språk og kultur har fått inn 300 000,- kroner mer til språkprosjekter.

Voksenopplæring har fått 640 000,- kroner mer enn budsjettet, dette pga at det er flere utenlandske personer som er registrert innflyttet til Kautokeino.

Sykepengene mer enn det som var budsjettet til enheten.

Ellers har alle avdelinger holdt seg innenfor rammene.

**Status politiske vedtak:**

Enhetene skal rapportere til rådmannen om gjennomføring av politiske vedtak. Alle politiske vedtak som er saksbehandlet i enheten skal føres opp i rapporten, samt status på hva som er utført:

Utvalg og Saksnr	Vedtaksdato	Sakstittel	Status	Utført dato
Kommunestyre 36/15	17.12.15	Økonomiplan 2016-19, Tiltak 12; Tilbud til ungdom		01.08.16

**Likestilling**

Redegjørelse for faktisk tilstand, samt iverksatte tiltak og planlagte tiltak for å fremme likestilling og hindre forskjellsbehandling, jfr. Kommuneloven § 48, nr 5:

Ansatte i enheten er 84,62 % kvinner og 15,38 % menn. Fra året 2015 til 2016 er antall menn økt med 2,56 %.

**Medarbeidere**

**Utvikling i sykefravær for enheten 2016**

Kvartal	Totalt fravær i %			Korttids fravær i % (arbg.periode)		
	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
1	12,40	12,99	9,38	9,66	9,88	8,53
2	14,03	14,46	11,7	8,61	8,42	9,61
3	8,18	8,77	5,02	5,77	5,92	5,02
4	8,25	7,93	9,66	7,83	7,42	9,66
Årets	10,92	11,25	9,27	8,17	8,09	8,52

**Kort gjennomgang av status (oppfølging av sykemeldte):**

Målet var å få ned sykefraværet 1,5 % i forhold til året før, men vi har ikke lyktes med det. Grunn til det kan være at i 1. og 2 kvartal var ikke sykefraværet i fokus. Man kan se i 3. og 4 kvartal, da var sykefraværet i fokus på møter i avdelinger, sykefraværet gikk ned 5 %. Ellers har enhetsleder vært med på dialogmøter.

**Vårhalvåret (januar – august):**

2 ansatte har vært 100% sykemeldt lenger enn 4 uker.

8 ansatte har vært 100% sykemeldt lenger enn 8 uker

**Høsthalvåret (august – desember):**

1 ansatt har vært 50 % sykemeldt lenger enn 8 uker.  
 1 ansatt har vært 100 % sykemeldt lenger enn 4 uker.  
 2 ansatte har vært 100 % sykemeldt lenger enn 8 uker.  
 Ingen har vært sykemeldt pga jobbsituasjon, de har hatt andre medisinske grunner.

**Forslag til tiltak:**

Sykefraværet må jobbes med hele tiden.  
 Gjennomføre oppfølgingssamtaler med ansatte som er langtidssykemeldt og med ansatte som er “fare for å bli sykemeldt”. Disse må få tilrettelagt oppgavene sine etter jobb evne.  
 Enhetsleder er med i dialogmøter.  
 Søke tilrettelagt støtte fra NAV.

**Antall gjennomførte medarbeidersamtaler i år:**

117 samtaler av 117 mulige

Dato	Underskrift
13.03.17	Bodil Utsi Vars Enhetsleder

**Rådmannens tilbakemelding:**

Enheten forklarer på en ryddig og enkel måte hvordan de har jobbet med de fire administrative målene: Økonomistyring, fremme det samiske språk, et godt arbeidsmiljø og sykefraværet. Det er også bra at enheten har interne mål i avdelingene, som de selv har bestemt i forhold til behov og rapporterer hvordan disse er gjennomført.

Enheten lyktes med å få ned sykefraværet – for en periode – og så øker den igjen – viser at det er mye arbeid i forhold til det, dette må prioriteres konstant, slik at det blir et system, som gjør dette til en fast rutine. Hvis dette skal fungere over lang tid, så må lederne få fullstendig opplæring, slik at de selv kan utføre metodene som fungerer i forhold til enhetens opplevelser. Enheten er altfor stor til at enhetsleder kan klare å følge opp alt selv.

Enheten har bra økonomisk styring. Det er rimelig og ryddig å velge å rapportere regnskapstallene i høyeste nivå, hvis det ikke er så store forskjeller i å lykkes internt.

Utenom det som er nevnt, er enheten også et forbilde når det gjelder oppfølging av målene de har i forhold til det samiske språk. Jeg ber om at denne jobben fortsetter, og jeg ønsker at en del i framtidige mål er å hjelpe og lære samisktalende kommuneansatte å skrive på samisk.

17.03.2017	Kent Valio
Dato	Rådmann

## Enhetene årsmeldinger – Enhet NAV/sosial

### Økonomiplan/Handlingsprogram/Virksomhetsplan

#### Kort gjennomgang av status for måloppnåelse i forholdt til årets budsjett:

##### (med utgangspunkt i vedtatt økonomi-, handlings- og virksomhetsplan)

NAV Kautokeino har i stor grad oppnådd målene for 2016. Tallene for arbeidsledighet går ned og vi klarer å følge opp flere til selvstendighet. Arbeidsledighet i 2015 var 7,5% og for 2016 var tallet 6,4%. Det viser at arbeidsledighet reduseres.

Kautokeino kommune har et felles prosjekt med Samisk videregående skole og reindriftsskole, med en egen ansatt, NAVs veileder i videregående skolen. NAVs veileder i videregående skole har klart å følge opp at ungdom gjennomfører videregående opplæring. NAVs veileder har fulgt opp og tilrettelagt ungdoms mulighet til å gjennomføre utdanning over en lengre periode kombinert med arbeidstrening (DigForsk) og flere andre måter. Antall ungdom som dropper ut av videregående skole er redusert. Skoleåret 2014/2015 droppet 7,2% av elevene ut av skolen. Skoleåret 2015/2016 ble tallet redusert og kun 2,1% av elevene droppet ut av skolen.

Nav har fulgt opp eldre saker der innbygger søker økonomisk veiledning. Sosiale rutiner er oppdatert og saksbehandlere har fulgt opp rutinene jevnlig. Tall for 2015 i henhold til SSBs sider viser at 2,8% av befolkningen i Kautokeino får sosialhjelp. Dette er mindre enn gjennomsnittet i Finnmark som er 6%. Den største gruppen som ber om sosialhjelp er de med trygd/pensjon.

NAV/sosial jobbet i 2016 med 15 store gjeldssaker. Brukere som har av og til har utfordringer med å betale husleie/huslån får også økonomisk sosialbistand. Selv om vi ikke har tall på det viser statusbildet at det i 2011 (6%) og 2014 (6,7%) var flere som ba om økonomisk sosialhjelp enn i 2015 (5,8) og 2016 (tallene er ikke klar). Selv om tendensen viser at det kun er en liten del av befolkningen som ber om bistand, øker størrelsen på utgiftene og resultatet er sosialbudsjettet øker.

Ruspolitisk tiltaksplan er oppdatert og vedtatt av kommunestyret i mars 2016. Rusforebygging tiltak er gjennomført og arbeidet fortsetter videre fremover.

Det er gjennomført arbeidsmiljøundersøkelser hvor resultatene har vært gode. Resultatene gir signaler om at NAV har et godt arbeidsmiljø. NAV har også lavt sykefravær. Det gjennomføres årlige sikker-/beredskapsøvelser og brannøvelser.

NAV har jobbet for å synliggjøre samisk lokalt. NAV Kautokeino har også jobbet for å gjøre samisk til en naturlig del i NAVs statlige del. Alle lokale interne møter er gjennomført på samisk.

Stortinget har etter høring om «Myndighet og løsningsdyktig NAV-kontor», hvor meld.st.33 var sentral, tilføyd følgende setning "Det skal tas hensyn til behovet for samiskspråklige tjenester i de fylker og kommuner der dette er relevant". Det forplikter NAV-kontorene til å snakke samisk.

NAVs lokale kontor har skiltet på samisk og tilføyer jevnlig samisk som mål

Det jobbes kontinuerlig med HMS-planer. NAV holder ukentlige kontormøter, hvor både arbeidsmiljø og øvrige tiltak i NAV som helhet er tema.

#### Kort status for enhetens internkontroll og HMS-plan, samt måloppnåelse:

NAV deler lokaler med andre institusjoner. Det er utarbeidet varslingsrutiner og lister dersom det skulle inntreffe krise der evakuering av bygget er nødvendig. Varslingsliste er oppdatert i desember 2016.

Sikkerhetsarbeid gjennomført og ferdigstilt i oktober. Varslingskjema er oppdater i november.

Brannøvelse er gjennomført i oktober.

Lokale sikkerhetstiltak er gjennomført i tråd med HMS-rutiner.

## Økonomi - tertialrapportering

### Regnskapstall for 2016:

NAV/sosial – ramme 5700-5999

	Rev budsjett	Beløp	Avvik	Forbruk i %
Sum Driftsutgifter	6 772 776,00	7 433 756,63	-660 980,63	109,8 %
Sum Eksterne finansutgifter	20 000,00	48,00	19 952,00	0,2 %
Sum Inntekter	-776 772,00	-1 298 095,28	521 323,28	167,1 %
Sum Bruk av avsetninger	0,00	-483 635,94	483 635,94	0,0 %
Sum Avsetninger	0,00	832 500,00	-832 500,00	0,0 %
Netto	6 016 004,00	6 484 573,41	-468 569,41	107,8 %

### Kommentarer til forbruket i forhold til vedtatt budsjett:

I NAVs budsjett er det merforbruk knyttet til økonomisk sosialhjelp og i kvalifiseringsprogrammet.

Økonomisk sosialhjelp var i 2016 budsjettert til kr 2 155 000. Merforbruket var kr 633 000.

Forrige år var boligbehovet større og flere har begynt å søke om bistand i forhold til gjeldsordninger for forbrukslån som de ikke klarer å betjene. Det gir konsekvenser for budsjettet for sosialhjelp som er vanskelig å forutse i budsjetteringsfasen.

Selv om tendensen er at færre har behov for bistand ser vi at utviklingen går i retning av de har om har behov for bistand har større gjeld og behov enn det som er budsjettert. Budsjettbehovet for økonomisk sosialhjelp estimeres til kr 2 800 000.

Kvalifiseringsprogrammet (KVP) er rettet mot brukere som har særskilte behov for å komme i arbeid/aktivitet og brukere som trenger er tettere oppfølging hvor det ikke er sykdom er årsak til at de ikke kommer i arbeid/aktivitet. Kautokeino kommune har budsjettert 5 plasser, men aller har en rett til å delta i kvalifiseringsprogrammet dersom behovet er tilstede. KVP er behovsprøvd og forrige år hadde flere rett til programmet. Det var budsjetter kr 678 000 til dette, men utgiftene kom på kr 843 000. Merforbruk utgjorde kr 165 498, som tilsvarer en ekstra plass i KVP-tiltaket.

Dersom en sammenligner med lignende kommuner blir det brukt mindre økonomisk sosialhjelp i Kautokeino. Utbetalinger av økonomisk sosialbistand pr innbygger er lavere i Kautokeino enn i sammenlignbare kommuner.

### Status politiske vedtak:

Enhetene skal rapportere til rådmannen om gjennomføring av politiske vedtak. Alle politiske vedtak som er saksbehandlet i enheten skal føres opp i rapporten, samt status på hva som er utført:

Utvalg og Saksnr	Vedtaksdato	Sakstittel	Status	Utført dato
KST 57/16	15.12.16	Opptak av startlån/tilskudd i Husbanken 2017.	Godkjent	30.01.17 Betales til kommunen den 17.03.17

### Likestilling

Redegjørelse for faktisk tilstand, samt iverksatte tiltak og planlagte tiltak for å fremme likestilling og hindre forskjellsbehandling, jfr. Kommuneloven § 48, nr 5:

NAV Kautokeino har 9 ansatte inkludert statlige ansatte og leder. 8 kvinne og 1 mann. NAV har mål om det skal være likestilling mellom kjønn, noe man ikke har klart å oppnå. Ved ansettelse er det ikke gjort forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønn, men NAV har ikke fått søknader fra begge kjønn, søknader som oppfyller kompetansekrav i forhold til stillingene. Forskjellsbehandling

Alle ansatte har gjennomført e-kurs i «etikk i NAV», hvor det reflekteres over etiske utfordringer med praktiske eksempler. Etiske utfordringer har også vært tema i kontormøter. Leder har også tatt opp temaet etikk i medarbeidersamtaler.

## MEDARBEIDERE

### Utvikling i sykefravær for enheten 2016

Kvartal	Totalt fravær i %			Korttids fravær i % (arbg.periode)		
	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
1	4,62	6,56	1,67	4,62	6,56	1,67
2	1,36	2,15	0	1,36	2,15	0
3	0	0	0	0	0	0
4	0	0	0	0	0	0
Årets	1,51	1,71	0,78	1,51	1,71	0,78

### Kort gjennomgang av status (oppfølging av sykemeldte):

Nav Kautokeino har lavt sykefravær. Konkrete tiltak som er gjennomført er: gitt ansvar til de ansatte, arbeidsmiljø og trivsel i sentrum i NAVs hverdag, utvikling av åpenhet på arbeidsplassen, systematisering av oppgaver – den ansatte styrer oppgaver og ikke oppgaver som styrer ansatte, og for øvrig gjennomført HMS-tiltak.

### Forslag til tiltak:

Gjennomføre ordinære HMS-tiltak.

### Antall gjennomførte medarbeidersamtaler i år:

Kommunalt ansatte: 4 samtaler av 4 mulige

Statsansatte: 4 samtaler av 4 mulige

Dato	Underskrift
21.03.17	Marja Eira Enhetsleder

### Rådmannens tilbakemelding:

Enheten rapporterer gode resultater i forhold til formålet til enheten. Det er bra. I tillegg til det arbeidet og gjennomføring av politiske vedtak hadde Kautokeino kommune 4 administrative mål: Forbedret økonomistyring, mindre sykefravær, forbedre arbeidsmiljø og økt bruk av samisk. Enheten rapporterer hvordan de jobber både med arbeidsmiljø, sykefravær og til en viss grad økonomistyring, men de ikke rapportert hvordan de jobber for å fremme økt bruk av samisk.

Merforbruket i forhold til størrelsen på budsjettet er bekymringsverdig og ber enhetsleder om å tettere oppfølging, og rapportere økonomisk resultat månedlig, og om nødvendig og påkrevd be om budsjettøkning så tidlig som mulig. Oppfordrer om å budsjettere mer til økonomisk sosialbistand fremover.

Er fornøyd med enhetens lave fravær, men savner forklaringer. Det er positivt at det er gjennomført medarbeidersamtale med alle ansatte.

22.03.17

Kent Valio

Dato

Rådmann

## Enhetenes årsmeldinger – enhet for helse og omsorg

### Økonomiplan/Handlingsprogram/Virksomhetsplan

#### **Kort gjennomgang av status for måloppnåelse i forholdt til årets budsjett: (med utgangspunkt i vedtatt økonomi-, handlings- og virksomhetsplan)**

Enhet helse- og omsorg består av enhetsleder med stab og tre avdelinger med tre avdelingsledere. Stab enhet helse- og omsorg består i tillegg til enhetsleder og avd. ledere av kommuneoverlege, sekretær og 2 saksbehandlere hvorav den ene saksbehandleren har IP koordineringsansvar. Den ene saksbehandleren hadde permisjon uten lønn hele 2016.

Vi har en del utfordringer blant personalet, dette håndteres fortløpende av enhetsleder og avdelingslederne. Utfordringene består blant annet av å få inn skriftlige avvik, ansatte oppfordres til å levere avvik på intranett slik at vi får dokumentasjon for avvikene. Vi har noen få ansatte som har vanskeligheter med å følge rutinene. Dette skaper en del unødvendig støy og er veldig arbeids og tidskrevende. Enheten sliter med noen gamle personalsaker som ikke er blitt avsluttet enda. Vi jobber med å rydde opp i dette i samarbeid med personalavdelingen.

Middagslevering til sykehjemmet: Kommunen har pr. i dag avtale med en lokal privat aktør om levering av ferdig middagsmat. Utbygging av eget kjøkken på helsesenteret er utsatt til 2017.

Generelt er det et stort behov for flere fysiske rom for heldøgns plasser. Pr. i dag mangler det en del sykehjems-/ heldøgns plasser. I dag er det pasienter som har behov for fast heldøgns plass, som vi ikke har kapasitet til å innfri. Dette medfører økt belastning på hjemmetjenester. Det er et stort behov for avlastningsplasser/korttidsplasser til eldre. Det er også behov for avlastning til barn. Arbeidet med å kartlegge behovet for framtidige plasser i helse og omsorg starter i 2017. Kommunestyret har satt av kr 1 000 000 til dette arbeidet.

Ved helsestasjonen er bemanningen økt med en 100 % stilling for å gi forsvarlige tjenester på helsestasjonen, blant annet med tanke på skolehelsetjenesten.

Det er etablert dagtilbud for hjemmeboende personer med demenssykdom, samt at VIPS prosjektet er iverksatt jfr. demensplanen. Dette blir lovpålagt tjeneste fra 2020, vi får tilskudd fram til da for å bygge opp tjenesten i kommunen. Oppbygging av en ny tjeneste er dyr i startfasen, gjennom tilskudd så har vi mulighet å bygge opp denne tjenesten før den blir lovpålagt. Denne tjenesten dagtilbud for hjemmeboende med demenssykdom er en del av demensplanen som er vedtatt i kommunestyret. Helse og omsorg gjennomfører et politisk vedtak med dette.

Ved legestasjonen og helsestasjonen er arbeidet med oppgradering av utstyr startet, som blant annet undersøkelsesbenker, arbeidslys osv. Noe av utstyret vi har i dag er utdatert og har behov for utskifting.

Ombygging/endring av laboratorium er under planlegging med bistand fra teknisk enhet. Dette for å utnytte lokalet bedre og få mer fleksibilitet.

Innrede rom til nytt nødnett er påbegynt, nødnettprosjektet er forskjøvet på nasjonalt nivå.

Det er startet et samarbeid på tvers av avdelingene for å sikre kvalifisert personell og ressursbruk ved fravær.

Enheten har beholdt rekrutteringspakken i forhold til samisk språk for leger og sykepleiere. Enheten forsøker også å legge til rette for dem som ønsker å lære seg samisk, gjennom tilpasninger i turnus slik at de kan benytte seg av



språktilbudene som er tilgjengelig i Kautokeino. Vi har påbegynt arbeidet med å skilte og lage plakater på samisk ved enheten.

Enheten har tatt i bruk internkontrollprogrammet IKKS.

Enheten følger rutiner for saksbehandling og bruker saksbehandlingsprogrammet aktivt.

Utbygging av eget kjøkken på helsesenteret er utsatt til 2017.

Med HMS-arbeid, som blant annet inkluderer arbeidsmiljø og rutiner jobbes det kontinuerlig med i enheten.

#### IKT / TELESYSTEM

I hele enheten oppleves sårbarhet og svakhet i forhold til IKT-systemet. Våre system innebærer at vi må jobbe i lukket/sikker sone på grunn av personopplysninger/unntatt offentlighet. Selv med nye datamaskiner på legetjenesten, er det store utfordringer med IKT-systemet. Dette medfører forsinkelser som oppleves frustrerende for ansatte og pasienter og tapte inntekter for kommunen.

IT-avdelingen bruker mye tid på å få våre systemer til å fungere, og til tider er det ventetid på å få bistand fra IT. Vi ser at det absolutt er behov for å øke bemanningen ved IT-avdelingen.

#### Sommer 2016:

Enhet helse- og omsorg praktiserer puljeferie med 2 puljer i tidsrommet uke 26 til og med uke 33. Intensjonen med puljeferie er at det alltid skal være fastansatte tilstede på avdelingene. Sommeren 2016 var det store utfordringer under ferieavviklingen da det var mangel på sommervikarer, noe av dette skyldes utskifting i ledergruppa ved Enhet for helse og omsorg. Det har vært svært vanskelig å få dekket fagstillinger som for eksempel sykepleierstillinger og legestillinger, på grunn av at det ikke har vært planlagt sommerturnuser for sykepleiere og leger. Behovet for helsepersonell vil alltid være tilstede pga. sykefravær og andre permisjoner. Helse og omsorg ønsker å beholde rekrutteringspakken i forhold til samisk språk for leger og sykepleiere. Dette vil være et tiltak for å rekruttere og stabilisere helsepersonell mangelen.

### Kort status for enhetens internkontroll og HMS-plan, samt måloppnåelse:

Alle avtalte tjenester i grunnpakken med bedriftshelsetjenesten er utført i henhold til planen for 2016.

Tiltak	Gjennomføres på følgende måte	Rapportert gjennomført	Ansvarlig
Vernerunde omsorgssenter	Gjennomføres på våren, verneombud og HEMIS deltar.	Gjennomført Våren 2016	Avdelingsleder
Medarbeidersamtaler	Enhetsleder og avdelingsledere med den enkelte ansatte.	Kun 15 stk på omsorgssenteret.	Enhetsleder Avdelingsledere
Personalmøter	En gang i måneden	Gjennomført når avdelingsledere er på jobb	Avdelingsledere
Avdelingsleder møte	En gang i uken	Gjennomført når enhetsledere er på jobb	Enhetsleder
Utvidet avdelingsleder møte	Første onsdag pr mnd		
Tildelingsmøte (saksbehandling)	Annen hver uke		

Sykefraværsregistrering og oppfølging	Gjennomføres i henhold til rutiner	Gjennomføres kontinuerlig	Enhetsleder Avdelingsledere
Risikovurderinger	Kurs for lederne våren 2016 Risikovurderinger tas opp på avdelingsleder møte.	Kurs gjennomført	Enhetsleder Avdelingsledere

### Planlagte HMS tiltak:

HMS opplæring for ledere og verneombud som trenger oppdatering eller ikke har opplæringen.

Risikovurdering på overordnet nivå og pr avdeling.

Systematisk og målrettet arbeid for å forebygge sykefravær og få på plass mer nærvær.

Vernerunde på sykehjemmet høst 2017.

Kort informasjon om status i arbeidet:

HMS-arbeid jobbes det med kontinuerlig i samtlige avdelinger. Ansatte er delaktig i evalueringen av de respektive avdelingers rutiner.

Avdelingsleder helse har gjennomført 40 timers grunnleggende HMS-kurs.

Arbeidet med å revidere/lage nye rutiner, samt ROS analyser i enheten er startet i slutten av 2016 og videreføres i 2017.

IKKS brukes til avvikshåndtering, ansatte gis tilgang og opplæring kontinuerlig.

Opplæring for å legge inn rutiner i IKKS er mangelfull og er ikke påbegynt.

## Økonomi - tertialrapportering

### Regnskapstall for 2016:

#### Helse og omsorg – ramme 5000-5699

	Rev budsjett	Beløp	Avvik	Forbruk i %
Sum Driftsutgifter	106 015 805,00	111 445 902,52	-5 430 097,52	105,1 %
Sum Eksterne finansutgifter	3 000,00	2 212,14	787,86	73,7 %
Sum Inntekter	-28 810 244,00	-33 027 507,24	4 217 263,24	114,6 %
Sum Bruk av avsetninger	0,00	-176 580,00	176 580,00	0,0 %
Sum Avsetninger	0,00	914 763,32	-914 763,32	0,0 %
Sum Interne finanstransaksjoner	-51 000,00	-52 283,20	1 283,20	102,5 %
Netto	77 157 561,00	79 106 507,54	-1 948 946,54	102,5 %

### Kommentarer til forbruket i forhold til vedtatt budsjett:

Enhetsleder helse og omsorg var sykemeldt fra desember 2015 og konstituert enhetsleder var på plass 1.4.16. Enhet for helse og omsorg hadde i 2016 høyt sykefravær og utskiftinga av avdelingsledere. 1.8.16 var alle stillingene i administrasjonen helse og omsorg besatt i faste stillinger og vikariat. Dette medført blant annet at sommerturnus

ikke var på plass i noen av avdelingene i enheten, som igjen utløste stort bruk av vikarer og at de fast ansatte måtte gå ekstravakter som igjen utløser overtidsbetaling. Dette blir løst i framtiden med at vi i god tid utarbeider høytids og sommerturnuser.

På ansvar 5150 omsorgssenter har vi på ressurskrevendebrukere fått inn 2.6 mill mindre inntekter enn budsjettert. Dette skyldes blant annet rydding av balansekonto (dobbel inntektsført i 2010) kr 1.186' og rydding i balansekonto fra året før på kr 1.260' resterende beløp er lønnsutgifter inkl. sosiale utgifter. Blant annet høyt sykefravær og vakante stillinger hvor vi har vært nødt til å ta inn vikarer.

På ansvar 5120 oppdragstakere (BPA, støttekontakt o.l.) har et overforbruk på kr 865'. Kr 83' for desember 2016 bokført på avdeling helse. Resterende beløp på kr 782' er lønnsutgifter inkl sosiale utgifter på oppdragstakere. Oppdragstakere består av BPA, støttekontakt og privat avlasting. I tillegg har vi omsorgslønn. Tjenestene er vanskelig å budsjettere, da vi får inn søknader gjennom hele året og tjeneste behovet er varierende. Tjenestene som utføres igjennom disse ordningene er rimeligere for kommunen en for eksempel sykehjemsplass eller hjemmesykepleien. Disse tjenestene er på det laveste nivået på omsorgsstigen, som gjør at beboerne i kommunen kan bo hjemme lengst mulig.

Vi har økte inntekter på sykepengerefusjon da sykepenger blir budsjettert med forsiktighetsprinsippet. Det er også blitt søkt om flere fritak i arbeidsgiver perioden fra NAV ved høyt sykefravær (dette dekker ikke sosiale utgifter, kun lønn).

Andre inntekter vi har fått inn er tilskudd til forskjellige prosjekter som for eksempel dagaktivitetstilbud for hjemmeboende personer med demenssykdom, og helsestasjon.

### Status politiske vedtak:

Enhetene skal rapportere til rådmannen om gjennomføring av politiske vedtak. Alle politiske vedtak som er saksbehandlet i enheten skal føres opp i rapporten, samt status på hva som er utført:

Utvalg og Saksnr	Vedtaksdato	Sakstittel	Status	Utført dato
KST 49/16	15.12.16	Forvaltningsrevisjonsprosjekt - Ressursbruk og kvalitet i pleie og omsorgstjenestene.	Under oppfølging.	

### Likestilling

Redegjørelse for faktisk tilstand, samt iverksatte tiltak og planlagte tiltak for å fremme likestilling og hindre forskjellsbehandling, jfr. Kommuneloven § 48, nr 5:

Ved enhet helse- og omsorg er det ansatt få menn inkludert vikarer. Det er flest kvinner i helse og omsorg, noe vi antar kan være fordi helsetjenester tradisjonelt sett er et kvinneyrke. Vi har også ansatte og vikarer som har en annen etnisk bakgrunn.

## Medarbeidere

### Utvikling i sykefravær for enheten 2016

	Totalt fravær i %			Korttids fravær i % (arbg.periode)		
	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
	15,5	15,19	17,89	8,14	8,13	8,19

	16,91	18,27	7,47	6,5	7,02	2,94
	13,24	14,7	3,18	6,03	6,44	3,18
	13,05	14,07	5,97	7,57	7,81	5,97
	14,68	15,55	8,45	7,07	7,36	5,01

**Kort gjennomgang av status (oppfølging av sykemeldte):**

Hele enheten har høyt fravær, det leies inn vikar i fravær der det er nødvendig. Det leies ikke inn vikarer i de stillinger der det ikke er fare for liv og helse. Det føres eget skjema ved innleie av vikarer ved fravær.

Ved sykehjemmet har det kommet tilbakemeldinger fra ansatte at en del av sykefraværet skyldes lav grunnbemanning. Det er utarbeidet ny grunnturnus til sykehjemmet hvor man har økt grunnbemanningen for å imøtekomme de ansattes ønsker. Økt grunnbemanning var også nødvendig for å få den nye turnusen til å gå opp. Økningen består av 0.14 årsverk og at de vakante stillinger er bemannet.

Oppfølgingssamtaler, samt dialogmøter blir gjennomført med den sykemeldte av avdelingsleder, og i noen tilfeller av enhetsleder. Alle følger kommunens og NAV`s rutiner for oppfølging av sykemeldte. Det er kjøpt inn et nytt sykefraværsoppfølgingsprogram for å systematisere sykefraværas oppfølgingen.

For ansatte med kroniske lidelser er det søkt fra NAV om fritak for arbeidsgiverperiode. De som har fått innvilget dette er meldt til lønn/personal avdelingen.

**Forslag til tiltak:**

Ingen endring i forhold til oppfølgingsrutiner, de gjennomføres kontinuerlig.

I den nye turnusen ved sykehjemmet er det økt grunnbemanning, stillingene lyses ut i 2017.

Avd. ledere og enhetsleder jobber kontinuerlig med å få ned sykefraværet gjennom dialog, medarbeidersamtaler, personalmøter, informasjon og tett oppfølging av den enkelte ansatte.

Helse og omsorg tar i bruk sykeoppfølgingsprogrammet HRessurs levert av Infotjenester i 2017. Dette for å systematisere sykefraværs oppfølgingen slik at man lettere fanger opp de med høyt sykefravær og vi lettere kan sette inn tiltak der det trengs.

Dato	Underskrift
27.03.2017	Kent Ailo Hætta Konstituert enhetsleder

**Rådmannens tilbakemelding:**

Jeg er klar over hvilke utfordringer enheten har hatt det siste året, der det har skjedd en utskifting av alle ledere, bortsett fra en i løpet av året. Det har medført mangel på kontinuitet, uro og økte kostnader sett i sammenheng med ønske om overføring av nødvendig informasjon for å sikre normal drift. På tross av dette har enheten levert et akseptabelt økonomisk resultat og har et godt grunnlag for å treffe enda bedre på budsjettet det inneværende året, når det nå er de nåværende lederne som selv har utarbeidet budsjettet og selv leder enheten hele året. Sett i sammenheng med kostnadene med fjorårets utfordringer, er det økonomiske resultatet bedre enn det som kunne forventes. Dette har sammenheng med stor nedgang i kostnader med overtid og tillegg.

Det er oppdaget feil i sykefraværsrapporteringen for tidligere år, som gir et uriktig bilde av utviklingen. Det er uansett et faktum at sykefraværet er for høyt og arbeidet med dette må prioriteres enda høyere, for å få flere på jobb, og dermed både høyne kvaliteten på tjenestene og senke kostnadene. Dette har sammenheng med arbeidsmiljøarbeid.

De aller fleste lederne i enheten er samisktalende. Jeg ser helst at det rapporteres på samisk fremover. Rapporteringen av oppfølgingen av de administrative målene om økt bruk av samisk språk, sykefraværsreduksjon, økonomistyring og et bedre arbeidsmiljø, kan tydeliggjøres fremover.

Likestillingstiltak skal rapporteres fremover.

Rapporten gir et godt overblikk over driften i enheten i 2016.

16.03.2017

Kent Valio

Dato

Rådmann

## Enhetenes årsmeldinger - Teknisk enhet

### Økonomiplan/Handlingsprogram/Virksomhetsplan

#### Kort gjennomgang av status for måloppnåelse i forholdt til årets budsjett: (med utgangspunkt i vedtatt økonomi-, handlings- og virksomhetsplan)

Teknisk enhet leverte i 2016 et underforbruk på 453 000,-. I hele 2016 har det vært en anstrengt bemanningssituasjon ved enheten i tillegg. 2 stillinger har stått vakant i store deler av året. Dette har medført en brudd i kontinuiteten ved enheten og enkelte fagområder ikke har vært dekt opp med god nok fagkompetanse. Enheten har også gjort rokkeringer på fagområder for å avklare ansvar, gi økt motivasjon, utnytte kompetansen bedre og gi rom for nyansettelser. Det har derfor vært etterslep på enkelte områder. Dette gjenspeiles også i gjennomføringen av prosjekter og i underforbruket i budsjettet. Begge de vakante stillingene blir besatt 1.februar 2017. På selvkostområdene Vann og Avløp ble det i løpet av året tydelig at bemanningen er for lav sett i forhold til oppgavene. Det har kun vært kapasitet til nødvendig vedlikehold og ikke til det viktige planleggings og utviklingsarbeidet. Dette har medført relativt stort kjøp av konsulenttjenester uten at dette fører til intern kompetanseheving.

I 2016 var følgende tiltak planlagt

- Oppgradere og lyssette sti fra Gartnetluohkka til Rv 93 - Utført
- Nye brønner i Soahtefielbma - utført
- Brøytefonde: Annonserer muligheten for å søke, behandle søknader i hht. Retningslinjer av 2015 og tildele midler. - utført
- Stamp i svømmehallen: Flytte stampen til svømmehallen og montere den - utført
- Utbedre og vedlikeholde bruer i kommunen i hht. Tilsyn utført i 2015 – utsatt til 2017
- Asfaltering av kommunale veier – Utsatt til 2017
- Nytt UV anlegg ved Kautokeino vannverk og nåværende anlegg i Kautokeino flyttes til Maze – utsatt til 2017 p.g.a. hendelsen ved Kautokeino vannverk i oktober 2016.
- Skifte vann og pumpeledning forbi og under REMA 1000 – påbegynt og vil planlegges slutført i 2017
- Skifte tak på kafeen ved kulturhuset – påbegynt. Slutføres i 2017. Kafeen er klar til bruk 1.4.2017.
- Reparasjon av nedre del av taket på kulturhuset – påbegynt og slutføres medio 2017
- Reparasjon av nedre tak på Bákteharji – utsatt til vår 2017
- Kommuneplan – påbegynt og ferdigstilles for behandling i kommunestyret i mars 2017
- Vedlikeholdsplan for bygg har vært under utarbeiding – planlagt ferdigstilt mars 2017
- Renholdsplaner: Alle bygg skal ha en renholdsplan i løpet av 2016 – utsatt til medio 2017
- Vedlikeholds- og investeringsplaner for vann og avløp ble ikke gjennomført – Utsatt og planlagt fullført i 2017 finnes oppdateres
- Serviceerklæring på vaktmestertjenester ble påbegynt og videreføres i 2017
- Rullering av veiplanen – utsatt til 2017
- Budsjettkontroll ved involvering fagansvarlige og medarbeiderne i arbeidet med budsjett, budsjettoppfølging og rapportering – utført og videreføres i 2017.
- Gjennomgang etiske retningslinjer, delegasjonsreglement og andre viktige styrende dokumenter – utført og videreføres årlig.
- Adresseringsprosjektet i Kautokeino jfr. PS 6/14 Oppstart og gjennomføring av prosjektet i 2017
- Salg av musikernes hus – salget er ikke gjennomført da det har dukket opp forhold som må avklares før et evt. salg.

#### Kort status for enhetens internkontroll og HMS-plan, samt måloppnåelse:

Enheten har i 2016 startet arbeidet med internkontroll på delegasjon, fraværsføring og investeringsprosjekter. Kommunen har generelt mye å gå på når det gjelder internkontroll og enheten vil fokusere sterkt på dette i 2017.

HMS-handlingsplan 2016

Tiltak	Gjennomføres på følgende måte	Rapportert gjennomført
Utsjekk at avvik påpekt i vernerunde med fokus på kjemikalier, stoffkartotek og HMS-datablader er lukket. Vaktmestere og renholdere	Avklaringsmøte	Gjennomført
Flytte arbeidslyset slik at det er over arbeidspult på kontorer på kommunehuset	Flytte lysarmatur	Vurderes i 2017
Vurderer å montere utvendig solavskjerming på enkelt kontor	Sydvendte kontor på kommunehuset trenger lysskejming.	Vurderes i 2017
Rydde på kontoret	Rydde på kontorene	Gjennomført
Støy og renhold generelt	Ta opp som tema på kontormøte	Gjennomført
Nye møbler på spiserom	Vurdere om det er budsjettdekning for å bytte ut stolene på spiserommet	Ikke prioritert
Gjennomgang av brannvarslingsrutinene på kommunehuset	Lage rutiner og gjøre dem kjent på bygget	Gjennomført
Helsesjekk av brannmannskap	12 stk. deltidsbrannmenn skal godkjennes medisinsk av lege og sykepleier til tjeneste som brannmann.	Gjennomført
Helsesjekk av vaktmestere	Utføre arbeidshelseundersøkelse av 5 vaktmestere.	Gjennomført
Ergonomisk risikovurdering av fysiske forhold ved bygg tilhørende enheten	Ergonomisk risikovurdering av fysiske forhold ved bygg tilhørende enheten ihht. funn under vernerunde 2.7.2015	Gjennomført
Hvordan gjøre hverandre gode!	Ha samarbeid, arbeidsmiljø og samarbeid som fast tema på kontormøter/personalmøter.	Gjennomført

**Økonomi - tertialrapportering**

**Regnskapstall for 2016:**

Teknisk - ramme 6 og 7

	Rev budsjett	Beløp	Avvik	Forbruk i %
Sum Driftsutgifter	54 311 209,00	51 381 089,59	2 930 119,41	94,6 %
Sum Eksterne finansutgifter	0,00	4 739,16	-4 739,16	0,0 %
Sum Inntekter	-20 790 690,00	-21 210 976,87	420 286,87	102,0 %
Sum Bruk av avsetninger	0,00	-6 195,00	6 195,00	0,0 %

Sum Avsetninger	0,00	2 980 843,96	-2 980 843,96	0,0 %
Sum Interne finanstransaksjoner	-9 352 000,00	-9 434 483,06	82 483,06	100,9 %
Netto	24 168 519,00	23 715 017,78	453 501,22	98,1 %

### Kommentarer til forbruket i forhold til vedtatt budsjett:

Enheten hadde ett underforbruk på kr 453 501,- i 2016. Der reelle underforbruket var større (ca 3,5 mill) da overskudd i selvkostregnskapene for 2015 også ble belastet regnskapet i 2016. Totalt ble avsetning til fond på kr 2 980 000,-. Hovedårsaken til underforbruket er manglede kapasitet ved enheten. Det har vært 2 vakante stillinger i store deler av 2016 og dette har påvirket produksjonen vesentlig og særlig på områdene plansak, delingssaker og oppmåling. De andre områdene også har lidd under de kraftige sparingstiltakene de siste årene og konsekvensene av dette merker vi nå. Etterslepet stipuleres til å være på rundt 3-4 årsverk. Underbemanningen og kompetansevakumet har påvirket hele enheten. Kapasitet ved enheten har stort sett gått til brannslukking og adhoc jobbing. Den viktige langsiktige planleggingen av arbeidet har vært fraværende. I tillegg til de nevnte områdene, er det etterslep på de fleste av områdene på teknisk enhet, men dette jobbes det aktivt med. Årsaler til underforbruket er innsparinger på strøm og olje på grunn av lave priser og en relativt varm vinter underproduksjon på vedlikehold vakante stillinger.

Budsjettoppfølging har vært tilfredsstillende, men det er fortsatt en vei å gå for mer presis budsjettering og enda bedre budsjettkontroll. Enheten har tatt grep som vil bedre dette. På selvkostområdene er det for 2016 tatt i bruk et nytt og veldig forbedret kalkyleverktøy som vil gi bedre økonomisk styring fremover. Det må nevnes at bemanningen på selvkostområdene Vann og Avløp er alt for lav i forhold til hva som er nødvendig for å opprettholde forsvarlig drift og sikring av gode og trygge tjenester til befolkningen. Driftskostnadene er derfor vesentlig lavere enn de burde vært. Enheten vil jobbe med dette i 2017.

Innenfor Brannvern (ansvar 6610) lå forbruket på 95,5 %. Kursing av brannkonstabler har gjort at enkeltposter er overskredet. Dette bl.a. fordi samleposten Opplæringsiltak ikke er splittet opp i nevnte enkeltposter. For øvrig er det enkelte feilposter som gir et skjevt bilde av enkeltposter.

### Status politiske vedtak:

Enhetene skal rapportere til rådmannen om gjennomføring av politiske vedtak. Alle politiske vedtak som er saksbehandlet i enheten skal føres opp i rapporten, samt status på hva som er utført:

Utvalg og Saksnr	Vedtaksdato	Sakstittel	Status	Utført dato
KST 06/14	20.03.14	Adresseringsprosjekt i KTK	Er iverksatt og har mål om ferdigstilling i 2017	
FSK 56/16	08.11.16	Inga Ragnhild og Mikkel K. Gaino - søknad om tomt.	Ikke behandler ferdig i FSK i påvente av mer opplysninger	
FSK 57/16	08.11.16	Per Ole Hætta - søknad om tomt.	Ikke behandlet ferdig i FSK i påvente av mer opplysninger	

### Likestilling

Redegjørelse for faktisk tilstand, samt iverksatte tiltak og planlagte tiltak for å fremme likestilling og hindre forskjellsbehandling, jfr. Kommuneloven § 48, nr 5:

Enheten jobber aktivt for å rekruttere kvinner der hvor de er underrepresentert og menn der de er underrepresentert. Ved tilsetting i stillinger i 2016 er tatt med i utvelgelsesprosessen og det underrepresenterte kjønn er blitt gitt fortrinn. Ellers tilstreber enheten å ikke skille på kjønn.



## Samisk språk

Enheten har jobbet med mer bruk av samisk språk i det daglige arbeidet. Dette har vært tema på personalmøter gjennom året og tiltak som samisk tastatur har vært gjennomført. Fokuset har ført til mer bruk av samisk. I det daglige og i kommunikasjon med eksterne. Fremgangen er marginal, men tilstede. Fokuset vil styrkes i 2017.

## Arbeidsmiljø

Det har vært jobbet aktivt med arbeidsmiljøet i enheten. Dette har vært tema på personalmøter og på andre arenaer. Det har vært jobbet mest med det interne miljøet, husregler og hvordan kolleger samhandler best mulig. Den tyngste belastning på arbeidsmiljøet i enheten er manglende ressurser, manglende kompetansepåfyll og opphopning av arbeidsoppgaver, som igjen fører til uforholdsmessig mye tidsbruk på henvendelser fra brukerne. I 2017 er viktige fagområder igjen blitt bemannet og vi regner med en liten bedring mot slutten av 2017 og i 2018.

## Medarbeidere

### Utvikling i sykefravær for enheten 2016

Kvartal	Totalt fravær i %			Korttids fravær i % (arbg.periode)		
	Totalt	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner	Menn
1	6,78	14,57	2,32	2,51	2,85	2,32
2	8,29	17,85	2,41	2,79	3,39	2,41
3	9,87	19,22	4,14	4,87	6,05	4,14
4	6,76	9,71	4,69	4,23	3,57	4,69
Årets	7,78	14,82	3,36	3,55	3,85	3,36

### Kort gjennomgang av status (oppfølging av sykemeldte):

Sykefraværet i 2016 kom på 0,78% over målsettingen i virksomhetsplanen, men 2% under 2015. Fraværet var størst blant kvinner.

Forslag til tiltak:

Enheten vil se på organiseringen av renhold for og legge tilrette for mer samarbeid og inkludering. Det vil gi mer påvirkning på arbeidshverdagen for den enkelte, noe som igjen er viktig for trivsel og mer tilstedeværelse på jobb. Målet for sykefravær i 2017 er satt til 7%.

### Antall gjennomførte medarbeidersamtaler i år:

16 samtaler av 33 mulige

Dato	Underskrift
26.3.2017	Sindre Murud Enhetsleder

### Rådmannens tilbakemelding:

Rapporteringen gir inntrykk av gjennomføringskraft, på tross av underbemanning. Jeg og enhetsleder er likevel enige om at enheten har et arbeid å gjøre med å få opp effektiviteten, gjøre skikkelig saksbehandling på alle områder (uten unntak) og å besvare alle henvendelser til riktig tid. Det er gjort et betydelig arbeid på dette området i 2016 og jeg er godt kjent med enhetsleders ønsker og arbeid med dette, men vet at en endring av tidligere måter å gjøre ting på tar tid og gjerne møter motstand.

Jeg savner rapportering av oppfølging av samtlige politiske vedtak som er gjort i fjor og av tidligere års vedtak, som ikke er gjennomført. Jeg vet at stab er i gang med å lage en slik liste med oversikt, men inntil den er ferdig og oppdatert til enhver tid, må enhetene selv holde oversikten. Også etter at oversikten er klar for bruk er det enhetenes eget ansvar å følge med på hva som blir vedtatt og gjennomføre dette. *Ansvar*et vil ikke – og kan ikke – bli delegert videre.

Jeg er også tilfreds med at enheten har bidratt til å dekke kommunens tidligere akkumulerte underskudd og at den rapporterer hvordan den har fulgt opp alle de fire administrative målene for 2016 (god økonomistyring, økt bruk av samisk språk, lavere sykefravær og et godt arbeidsmiljø).

Jeg har inntrykk av at enheten jobber målrettet med likestilling og ser at den har *særdeles* god måloppnåelse på sykefraværarbeid. Selv om enhetsleder er en av de enhetslederne som selv gjennomførte flest medarbeidersamtaler selv, må andelen av gjennomførte medarbeidersamtaler opp. For å få til det er rådet at de fleste gjennomføres før budsjettarbeidet starter.

På tross av tidligere etterslep, som må hentes inn, klarer enhetsleder også å løfte blikket og har konkrete tanker om hva som bør gjøres fremover, for å øke effektiviteten (produsere bedre tjenester til en lavere kostnad). Utfordringen er å få forståelse i vårt øverste organ for at alle endringer ikke kan gjøres over natta. Å prioritere er å velge å gjøre noe. Å eventuelt velge å forsøke å endre alt samtidig, betyr å ikke prioritere noe som helst. I så fall vil resultatene utebli.

27.03.2017

Dato

Kent Valio

Rådmann