



Møteinnkalling

Utvalg: Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg
Møtested: Formannskapssalen, Rådhuset
Dato: 31.01.2018
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 58 80 15, eller til postmottak@nordreisa.kommune.no
– ved forfallsmelding på e-post er vil dere motta en bekreftelse på at den er registrert, dersom dere ikke mottar en slik bekreftelse MÅ dere ta kontakt pr. telefon.

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Kl. 09.00 Besøk på Nordreisa voksenopplæring
Kl. 10.00 Presentasjon av skolepolitisk plan

Saksliste

Kl. 09.00 Besøk på Nordreisa voksenopplæring

Kl. 10.00 Presentasjon av skolepolitisk plan

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 1/18	Referatsaker		
RS 1/18	Terminutbetaling av integreringstilskudd år 2-5 for 2017 -uten vedlegg		2016/360
RS 2/18	Særskilt tilskudd for enslige mindreårige flyktninger 17-20 år 4. terminutbetaling 2017		2016/360
RS 3/18	Svar på henvendelse fra Nordreisa Kommune 5.1.2018		2017/1355
RS 4/18	Samarbeid mellom kommunen og Arbeids og velferdsetaten-introduksjonsordning for nye innvandrere		2018/62
RS 5/18	Tildeling av kompetansemidler til region Nord-Troms for 2018		2016/592
RS 6/18	Tilbud om å delta i kompetanseutvikling 2018-2020		2017/593
RS 7/18	Henvendelse vedrørende ny organisering av kriesentertilbudet		2015/218
RS 8/18	Påminnelse om brev fra fylkesmannen 30.10.17		2017/1460
RS 9/18	Særutskrift Møteplan 2018 Nordreisa kommune		2015/2529
RS 10/18	Varsel om oppstart for detaljregulering for Hansvoll Gnr 1942/12/5 og 12/6		2017/1449
PS 2/18	Evaluerings av 3 nivå modellen Sektor for oppvekst og kultur		2017/843
PS 3/18	Revidering av kommunale vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune		2015/291
PS 4/18	Sommeråpne barnehager		2017/110
PS 5/18	Konsekvenser endring i pedagognorm for barnehager		2018/77
PS 6/18	Konsekvenser tilbakebetaling investeringstilskudd Leirbukt barnehage		16/1440
PS 7/18	Aktivitet på Halti kulturscene – behov for teknikker		2018/94

PS 1/18 Referatsaker



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Nordreisa kommune
v/flyktningkonsulent

9156 Storslett



17-02177-4-vst



Kommune: 1942

Postadresse:
Pb 8059 Dep.
0031 Oslo

Besøksadresse:
Tollbugt. 20
Oslo

Intef: *adm*
www.imdi.no
epost: *ret fsh*
post@imdi.no

Sentralbord:
24 16 88 00

Faks:
24 16 88 01

Org.nr.:
987 879 696

29.11.2017

4. TERMINUTBETALING AV INTEGRERINGSTILSKUDD ÅR 2-5 FOR ÅR 2017

Vi viser til tidligere terminutbetalinger i 2017 og utbetaler 4. termin for følgende antall personer:

15 personer bosatt i 2013 à k	17 625,00	kr	264 375,00
13 personer bosatt i 2014 à k	21 000,00	kr	273 000,00
25 personer bosatt i 2015 à k	41 750,00	kr	1 043 750,00
30 personer bosatt i 2016 à k	57 500,00	kr	1 725 000,00
83 personer bosatt gir TOTALT		kr	3 306 125,00

Til Deres konto 4740 05 03954 overføres med dette

kr 3 306 125,00

Integreringstilskuddet bortfaller for personer som har forlatt landet, og tilskudd utbetales til og med påfølgende termin. Deretter stoppes utbetalingen. For personer som flytter tilbake til mottak etter å ha vært bosatt i en kommune, stanes integreringstilskuddet fra og med kvartalet etter at vedkommende flyttet inn i mottak. Antall personer det utbetales for kan derfor være lavere enn i de tre første terminutbetalingene.

Med hilsen
for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Henrik Cafer Cenar (sign.)
økonomi- og tilskuddssjef
Økonomi- og driftsavdelingen

Veslemøy Standnes (sign.)
seniorrådgiver

Vedlegg

NORDREISA KOMMUNE	
Bert Sandtrøen	
Rep. Stein forhusn. del. sref. rådmann	
8 JAN 2018	
Ref. tsu + oppdru + utst	
SAKSNR.	
LØSNR.	
DOK.NR.	ARK KODE

Post Nordreisa

Fra: Veslemøy Standnes <vst@imdi.no>
Sendt: mandag 8. januar 2018 15:17
Til: Post Nordreisa
Kopi: Bernt Eirik Sandtrøen; Henrik Cafer Cenar; post@imdi.no
Emne: Refusjoner for enslig mindreårige flyktninger

Hei,
Vi viser til kommunens henvendelse av 5.1.2018.

Refusjonsordningen knyttet til kommunale barnevernstiltak for enslige mindreårige flyktninger var gjeldende ut 2016. Fra 1.1.2017 ble ordningen slått sammen med særskilt tilskudd ved bosetting av enslige mindreårige flyktninger.

Legger ved en lenke som opprinnelig ble lagt ut på vår hjemmeside i 2016 med informasjon om avvikling av refusjonsordningen og den nye tilskuddsordningen:

<https://www.imdi.no/arkiv/arkiverte-nyheter/endringer-i-refusjonsordningen/>

Kommunene kunne søke om refusjon for utgifter de hadde til og med 31.12.2016. Søknader etter refusjonsordningen måtte sendes Bufdir innen 1. august 2017.

På bakgrunn av at refusjonsordningen ble erstattet av et fast tilskudd fra og med 1.1.2017, har ikke IMDi tilskuddsmidler som dekker utgifter knyttet til den gamle refusjonsordningen for 2016 og foregående år. Den ble som nevnte overforvaltet av Bufdir.

Så langt vi kan se, anmodet IMDi Nordreisa kommune om å bosette 5 enslige mindreårige i 2017. I følge opplysninger i vårt saksbehandlingssystem er integreringstilskudd og særskilt tilskudd for fire enslige mindreårige utbetalt til kommunen i løpet av 2017. Tilskudd for 8 enslige mindreårige bosatt i 2016 er også etter det vi kan se utbetalt til kommunen i løpet av 2016 og 2017.

Med vennlig hilsen

Veslemøy Standnes
Seniorrådgiver
Økonomi- og driftsavdelingen

vst@imdi.no
+47 970 02 940



Integrerings- og mangfoldsdirektoratet
post@imdi.no
www.imdi.no

Fra: Bernt Eirik Sandtrøen [mailto:Bernt.Eirik.Sandtroen@nordreisa.kommune.no]
Sendt: 5. januar 2018 13:11

Til: post@imdi.no

Emne: refusjoner for enslig mindreårige flyktninger

Hei

Jeg lurer på om IMDI på noen måte kan hjelpe Nordreisa kommune i en sak om refusjoner.

Høsten 2016 tok kommunen, etter forespørsel fra IMDI, imot enslige mindreårige flyktninger.

Dette skjedde i «hui og hast»

I 2017 har kommunen hatt veldig stor turnover på både virksomhetslederstillinger og undertegnede begynte i oktober i stillingen som da hadde vært ubesatt over lang tid. I slutten av året fant jeg ut at kommunen ikke hadde vært oppmerksom på frister for å søke refusjon og da jeg fikk kontakt med Bufetat som visstnok frem til sommeren 2017 hadde behandlet refusjonssakene, var dette ansvaret overført til IMDI og de kunne ikke hjelpe med dette. Da blir spørsmålet, kan IMDI hjelpe kommunen med dette. Så langt som jeg ser det, handler det om et beløp i størrelsesorden 1,4-1,6 million kroner som er betydelig i en liten kommune.

Håper på god hjelp og veiledning for å få ordnet dette

Bernt Eirik Sandtrøen

Sektorleder Oppvekst og kultur

Nordreisa kommune

tlf 77588006

mobil 46953365



Justis- og beredskapsdepartementet
Arbeids- og sosialdepartementet

Bernit S
Wpa: Anne M
Stein J
Ref. OPRU

Rundskriv

Alle landets kommuner
Arbeids- og velferdsdirektoratet

Nr.	Vår ref	Dato
G-27/2017	16/1371 -	21.12.2017

Rundskriv G-27/2017 - Samarbeid mellom kommunen og Arbeids- og velferdsetaten om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere

Dette rundskrivet beskriver forpliktelser og ansvar for henholdsvis kommune og Arbeids- og velferdsetaten for oppfølging av deltakere i introduksjonsordningen, herunder inngåelse av samarbeidsavtale. Rundskrivet erstatter rundskriv Q-27/2015 om Samarbeid mellom kommunen og Arbeids- og velferdsetaten om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere.

Rundskrivet beskriver ansvar og forpliktelser etter lov 4. juli 2003 nr. 80 om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven), jf. punkt 2. Punkt 3 i rundskrivet beskriver tiltak og virkemidler i introduksjonsprogrammet. Som et verktøy i arbeidet skal det, etter initiativ fra den enkelte kommune, inngås en forpliktende samarbeidsavtale mellom vedkommende kommune og Arbeids- og velferdsetaten lokalt om introduksjonsordningen. Punkt 4 i rundskrivet gir retningslinjer for hvordan samarbeidet mellom den enkelte kommune og Arbeids- og velferdsetaten skal foregå. Arbeids- og velferdsetaten bør anmode kommunen om å ta initiativ til å inngå lokal samarbeidsavtale dersom en slik ikke foreligger.

Formål

Formålet med dette rundskrivet er å gi tydelige retningslinjer for samarbeidet mellom den kommunale enheten som har ansvaret for å iverksette introduksjonsordningen og Arbeids- og velferdsetaten lokalt, uavhengig av om introduksjonsprogrammet er lagt til NAV-kontoret eller ikke. Det er viktig å få til et velfungerende samarbeid for å sikre en klar ansvarsdeling,

unngå dobbeltarbeid og bidra til et effektivt og målrettet introduksjonsprogram for den enkelte deltaker. Dette skal oppnås gjennom en særskilt samarbeidsavtale som regulert i dette rundskrivet eller ved at tilsvarende innarbeides i den lokale samarbeidsavtalen om NAV-kontoret.

1. Innledning

Den enkelte kommune har plikt til å tilrettelegge introduksjonsprogram for nyankomne innvandrere som etter introduksjonsloven § 2 har rett og plikt til å delta i slikt program.

Lovens målsetting om at introduksjonsordningen skal føre til at nyankomne innvandrere får en raskere overgang til ordinært arbeid, tilsier at Arbeids- og velferdsetaten skal ha en sentral rolle i utarbeidelse og gjennomføring av introduksjonsprogram for den enkelte deltaker. Se også Ot.prp. nr. 28 (2002-2003) Om lov om introduksjonsordning for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven) kapittel 17. Arbeidet med oppfølging av deltakere i introduksjonsordningen må samordnes mellom den enheten i kommunen som koordinerer introduksjonsordningen, og aktiviteten og prioriteringene i NAV Fylke og NAV-kontoret lokalt.

Arbeids- og velferdsetaten og kommunene har felles lokale NAV-kontor som er regulert gjennom lokale samarbeidsavtaler. Det er et NAV-kontor i alle landets kommuner, og i de største byene er det NAV-kontor i hver bydel. I NAV-kontoret er Arbeids- og velferdsetaten til stede med alle sine tjenester, og kommunene er som minimum representert med tjenester regulert i lov 18. desember 2009 nr. 131 om sosiale tjenester i arbeids- og velferdsforvaltningen (sosialtjenesteloven). Arbeids- og velferdsetaten og kommunen kan i tillegg avtale at også andre av kommunens tjenester skal inngå i kontoret. Hvorvidt introduksjonsordningen inngår i NAV-kontoret, vil dermed variere fra kommune til kommune. Selv om introduksjonsordningen ikke inngår blant de kommunale tjenestene i NAV-kontoret, skal de lokale avtalene regulere forholdet til kommunens øvrige tjenester, jf. lov 16. juni 2006 nr. 20 om arbeids- og velferdsforvaltningen (arbeids- og velferdsforvaltningsloven) § 14 første ledd.

2. Ansvar og forpliktelser i forhold til introduksjonsordningen

2.1 Kommunens ansvar

I henhold til introduksjonsloven med tilhørende forskrifter har den enkelte kommune ansvar for å:

- Tilrettelegge introduksjonsprogram i tråd med lovens intensjoner og bestemmelser for nyankomne innvandrere med behov for grunnleggende kvalifisering. Dette omfatter kartlegging av kompetanse, utarbeidning av individuelle planer, programoppfølging, utstedelse av deltakerbevis og administrering og utbetaling av introduksjonsstønad.
- Bygge videre på arbeid gjennomført i asylmottak. Dette vil være relevant dersom deltakere har fått kartlagt sin kompetanse, mottatt karriere- og yrkesveiledning eller deltatt i opplæring og andre tiltak før bosetting i kommunen.

- Informere om at Arbeids- og velferdsetaten kan få tilgang til registrerte opplysninger fra gjennomført kompetansekartlegging og karriereveiledning i asylmottak. Opplysningene vil inntil videre være tilgjengelige gjennom en frittstående nettside administrert av IMDi.
- Samordne ulike virkemidler i programmet som også andre sektormyndigheter kan ha ansvar for, for eksempel videregående opplæring og yrkesprøving (fylkeskommunen) eller arbeidsmarkedstiltak (staten ved Arbeids- og velferdsetaten).
- Registrere opplysninger om deltakernes gjennomføring av introduksjonsprogram i Nasjonalt introduksjonsregister (NIR), jf. forskrift 20. april 2005 nr. 342 om Nasjonalt introduksjonsregister.
- Sørge for opplæring i norsk og samfunnskunnskap tilpasset den enkelte deltaker.
- Så tidlig som mulig identifisere deltakere med kompetanse som er etterspurt i arbeidsmarkedet, og som er aktuelle for hurtigspor i regi av Arbeids- og velferdsetaten.
- Samarbeide med Arbeids- og velferdsetaten dersom det er behov for videre oppfølging i regi av Arbeids- og velferdsetaten av den enkelte deltaker etter endt programperiode.

I tillegg skal:

- Det utpekes en etat i kommunen som har et hovedansvar for å iverksette introduksjonsordningen og som tar initiativet til å etablere en skriftlig samarbeidsavtale med Arbeids- og velferdsetaten lokalt.
- Det etableres tverrfaglige team. Hvem som deltar i teamet, vil avhenge av deltakerens behov.
- Hver deltaker i introduksjonsprogram skal ha en kontaktperson i kommunen.
- Det holdes et møte minst en gang pr. år på ledernivå for å evaluere samarbeidet og legge føringer for neste års arbeid.

2.1.1 Sentrale aktører i kommunen

Kontaktpersonen

Erfaring og forskning viser at tett oppfølging av den enkelte deltaker er vesentlig for en vellykket programgjennomføring. Kontaktpersonen skal ha en sentral rolle i arbeidet med kartlegging, utarbeiding av individuell plan og oppfølging av den enkelte deltaker.

Kontaktpersonen skal også være den som samordner arbeidet mellom berørte instanser i et tverrfaglig team og som innkaller til møter.

Voksenopplæringen

Opplæring i norsk og samfunnskunnskap er et kjerneelement i introduksjonsprogrammet, jf. introduksjonsloven § 4, og §§ 17 til 19. Det er kommunen som har plikt til å sørge for opplæring i norsk og samfunnskunnskap i henhold til introduksjonsloven. Videre har kommunen ansvar for å tilby opplæring i grunnleggende ferdigheter gjennom retten til grunnskole etter opplæringsloven. Fylkeskommunen har ansvar for å tilby opplæring i videregående fag etter opplæringsloven.

2.2 Arbeids- og velferdsetatens ansvar

I forbindelse med utforming og gjennomføring av introduksjonsprogram har Arbeids- og velferdsetaten lokalt ansvar for å:

- Delta i et samarbeid om den enkelte deltaker på et tidlig stadium av programmet.
- Bistå kommunene i utarbeidelsen av individuell plan for den enkelte deltaker ved behov.
- Gi generell informasjon om arbeidsmarkedet og Arbeids- og velferdsetatens virkemidler, herunder arbeidsmarkedstiltak til programdeltakere, lærere, kontaktpersoner etc.
- Gi informasjon og veiledning til den enkelte deltaker i programmet om arbeids-, yrkes- og utdanningsmuligheter ved behov. Arbeids- og velferdsetatens veiledning bør bygge videre på og supplere den karriereveiledning som eventuelt har funnet sted i mottak.
- Delta i samarbeidet/teammøter rundt den enkelte deltaker når det er behov for Arbeids- og velferdsetatens kunnskap og kompetanse.
- Vurdere egnede arbeidsmarkedstiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten når dette, på ethvert tidspunkt av programperioden, er hensiktsmessig og nødvendig for å nå mål om inntektsgivende arbeid for den enkelte deltaker.
- Samarbeide med kommunen for å så tidlig som mulig fange opp deltakere som er aktuelle for et hurtigspor, og samarbeide om å legge til rette for hurtigsporet for deltakere som har med seg en kompetanse som er etterspurt på arbeidsmarkedet.
- Registrere deltakere i introduksjonsprogrammet i Arena når deltakerne får oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten.
- Følge opp deltakere som deltar på arbeidsmarkedstiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten.
- Aktivt utnytte Arbeids- og velferdsetatens arbeidsgivernettsverk og formidle deltakere til arbeid.
- Ved behov bidra med å sikre en smidig overgang for videre oppfølging i regi av Arbeids- og velferdsetaten etter endt programperiode.

3. Tiltak og virkemidler

Etter introduksjonsloven § 4 er tiltak som kvalifiserer til arbeid eller utdanning et obligatorisk element i programmet. Loven regulerer ikke nærmere hvordan dette skal gjennomføres eller hvilken form og hvilket omfang slike tiltak skal ha. Den enkelte kommune kan for eksempel inngå avtale om yrkesrettet opplæring med fylkeskommunen eller andre tilbydere av slik opplæring.

Tiltak i introduksjonsprogrammet viser til ethvert programinnhold i regi av ulike aktører som på kortere eller lengre sikt skal bidra til og nå målet om arbeid. Dette omfatter kommunal språkpraksis, andre kommunale tiltak, tiltak i regi av fylkeskommunen og tiltak i regi av Arbeids- og velferdsetaten.

Kommunen har ansvar for, eventuelt i samarbeid med andre ansvarlige aktører, å sørge for at det blir vurdert hensiktsmessige virkemidler for den enkelte deltaker på ethvert tidspunkt av programperioden.

4. Skriftlig samarbeidsavtale mellom den enkelte kommune og Arbeids- og velferdsetaten lokalt om introduksjonsordningen

Den enkelte kommune og Arbeids- og velferdsetaten skal utarbeide en skriftlig samarbeidsavtale der det framkommer hvilke instanser internt i kommunen som deltar i samarbeidet. Avtalen skal sikre ansvarsdeling, informasjonsflyt og samarbeidsrutiner. Det skal klart framgå av avtalen hvilke oppgaver henholdsvis kommunen og Arbeids- og velferdsetaten har når det gjelder introduksjonsprogrammet og den enkelte deltaker, jf. punktene 2.1 og 2.2 i dette rundskrivet. Avtalen kan enten være en særskilt avtale, eller kan inngå som en del av samarbeidsavtalen om NAV-kontor.

4.1 Avtalens innhold

Avtalen skal minst inneholde bestemmelser om:

- Ansvar og forpliktelser når det gjelder introduksjonsordningen, herunder en spesifisering av på hvilken måte Arbeids- og velferdsetaten skal bidra konkret i planlegging og gjennomføring av introduksjonsprogrammet.
- Oppfølging både på leder- og saksbehandlernivå.
- Samarbeidsformer (f. eks. opprettelse av og deltakelse i tverrfaglige team), herunder en spesifisering av hvem som er kontaktpersoner i henholdsvis kommunen og Arbeids- og velferdsetaten lokalt og hvem som har ansvar for å følge opp kontakt og informasjonsutveksling mellom avtalepartene.
- Rutiner for informasjonsutveksling mellom Arbeids- og velferdsetaten og kommunen. Dette gjelder blant annet informasjon om kommunens planer for årlig bosetting av flyktninger, informasjon før/ved aktuell bosetting og ankomst av flyktninger i kommunen, og informasjon om den enkelte deltaker i introduksjonsordningen og målsetningen i hans/hennes individuelle plan. Informasjonsutvekslingen, herunder form og hyppighet generelt og i forhold til den enkelte deltaker avklares innenfor de rammene lov og forskrifter setter.
- Regelmessig evaluering av samarbeidet og av avtalen.
- Oppfølging fra Arbeids- og velferdsetaten etter endt introduksjonsprogram for de deltakerne som har behov for det for å nå mål om arbeid.
- Felles mål, resultatkrav og rapporteringsrutiner mellom kommunen og Arbeids- og velferdsetaten for deltakere i introduksjonsprogrammet.

Samarbeidsavtalen mellom kommunen og Arbeids- og velferdsetaten lokalt kan i tillegg inneholde andre punkter som avtalepartene ønsker å inkludere i avtalen, herunder oppgavefordeling mellom avtalepartene i forhold til framskaffelse av praksisplasser, oppfølging av deltakere på praksisplass og oppfølging av arbeidsgivere som har deltakere på praksisplass. Se punkt 3 over.

4.2 Oppfølging på leder- og saksbehandlernivå

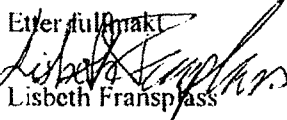
Samarbeidet mellom den enkelte kommune og Arbeids- og velferdsetaten lokalt skal foregå på to nivåer: Leder- og saksbehandlernivå. Lederne undertegner den skriftlige samarbeidsavtalen og skal følge opp i forhold til mål, resultatkrav, rapporteringsrutiner og avvik. Ledelsen i den enkelte kommune er ansvarlig for at det holdes et møte minst en gang per år på ledernivå for å evaluere samarbeidet og legge føringer for neste års arbeid. Saksbehandlerne skal iverksette og følge opp avtalen.

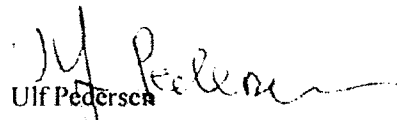
4.3 Samarbeid i tverrfaglige team med mer

Arbeidet med introduksjonsprogram bør foregå i tverrfaglige team. Teamorganisering er en metode som kan bidra til en bedre samordning av virkemidler fra ulike instanser.

Aktuelle teamdeltakere er deltakerens kontaktperson samt representanter for voksenopplæringen, helsevesenet og Arbeids- og velferdsetaten. Andre fag/ressurspersoner kan trekkes inn i teamet etter behov. I arbeidet med den individuelle planen vil programdeltakeren være en del av teamet.

Det kan også være hensiktsmessig at kommunen og Arbeids- og velferdsetaten lokalt i fellesskap bidrar til en sterkere forankring av felles målsettinger, relasjonsbygging på tvers av etatene og etablere felles møteplasser gjennom kurs og seminarer for ansatte i de to etatene.

Etter fullmakt

Lisbeth Fransplass
ekspedisjonssjef
Integreringsavdelingen
Justis- og beredskapsdepartementet


Ulf Pedersen
ekspedisjonssjef
Velferdspolitisk avdeling
Arbeids- og sosialdepartementet



Nordreisa kommune
Postboks 174
9156 Storslett

Tildeling av kompetansemidler til region Nord Troms 2018 – kommunene Skjervøy, Nordreisa, Kvæningen, Kåfjord, Storfjord og Lyngen

I arbeidet med iverksetting og oppfølging av ny rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver og revidert strategi om *Kompetanse for framtidens barnehage 2018-2022*, vil Fylkesmannen fordele nye kompetansemidler til kommunene/regionene.

Revidert kompetansestrategi er et viktig virkemiddel for å støtte implementeringen av forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Det er barnehagemyndigheten i kommunene som har ansvar for å utvikle kompetanseplaner for alle ansattgrupper, både kommunale og private barnehager. Kompetanseplanene skal ivareta både nasjonale føringer og lokale behov.

Tildelte midler skal brukes til å videreutvikle kompetansenettverk for barnehageområdet til regionale samarbeidsfora mellom kommunen som barnehagemyndighet, kommunale og private barnehageeiere, universitet og andre relevante aktører. I tillegg kan midlene brukes til iverksetting og oppfølging av ny rammeplan.

I strategiperioden (2018 – 2022) skal Fylkesmannen i samarbeid med dere videreutvikle våre regionale samarbeidsfora. Samarbeidsforaene vil få ansvar for å prioritere, innrette og dimensjonere kompetansetiltakene i regionen. Samarbeidsforaene vil bygge på tidligere erfaringer og arbeid med kompetansenettverk for barnehage, og skal ivareta både kommunale og private barnehageeiere. Vi gjør oppmerksom på at det etter hvert vil stilles krav om regionale samarbeidsfora for å få tildelt statlige midler.

I møte med regionkontaktene og Universitetet i Tromsø, 9. januar 2018 starter vi arbeidet med å finne gode strukturer for dette arbeidet.

Fylkesmannen tildeler kr 123 300 i kompetanse- og utviklingsmidler til barnehagemyndighetene i Skjervøy, Kvæningen, Nordreisa, Kåfjord, Storfjord og Lyngen. Midlene vil bli overført til Nordreisa kommune merket «*Kompetansemidler til barnehagemyndigheten i Nord Troms 2018*».

Vi gjør oppmerksom på at forvaltningen og Riksrevisjonen i henhold til

bevilgningsreglementet § 17, har rett til å kontrollere at midlene benyttes i samsvar med forutsetningene.

Etter fullmakt

Vibeke Gjendemsjø
fagansvarlig

Solveig Bjørn
seniorrådgiver

Kopi:
Kvæningen kommune, 9161 Burfjord
Nordreisa kommune, Sentrum 17, 9151 Storslett
Kåfjord kommune, Postboks 74, 9748 Olderdalen
Storfjord kommune, Hatteng, 9046 Oteren
Lyngen kommune, Strandveien 24, 9060 Lyngseidet

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.



Vår ref. 2017/1804 Deres ref.	Arkivkode 610
13 DES 2017	
SAKSNR.	LØPENR.
IK.NR.	ARK.KODE

Bernt, Berit K
ref. ophø

Kommunene i Troms
v/barnehagemyndighet og skoleeiere

Tilbud om å delta i kompetanseutvikling 2018 - 2020 "Inkluderende barnehage- og skolemiljø - samlingsbasert tilbud, pulje 3.

Utdanningsdirektoratet tilbyr, på bakgrunn av bl.a. *Stortingsmelding nr.19 (2015-2016) Tid for lek og læring-Bedre innhold i barnehagen og NOU 2015:2 Å høre til - Virkemidler for et trygt psykososialt skolemiljø*, kompetanseutvikling som skal styrke barnehagers, skolars og eieres kompetanse i å fremme trygge miljøer og forebygge, avdekke og håndtere mobbing og andre krenkelser.

En del av denne kompetanseutviklingen er tilbudet «*Inkluderende barnehage- og skolemiljø – samlingsbasert tilbud*» - en barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling med lærende nettverk.

Denne satsingen ble igangsatt i 2016 med 6 deltakerfylker i pulje 1. Troms fylke deltar i *pulje 2* som nå er i oppstartfasen, med kommunene Ibestad, Tranøy, Sørreisa, Storfjord, Lyngen og Kåfjord. Pulje 2 vil gå over fire semestre, fra januar 2018 til desember 2019.

Nå inviterer Utdanningsdirektoratet kommuner som ønsker å delta i *pulje 3* til å søke om deltakelse. Puljedeltakelsen går over fem semestre med oppstart høsten 2018 og avslutning desember 2020. Utdanningsdirektoratet har økonomiske rammer til å tildele deltakelse for inntil 8 embeter med 5 kommuner hver.

Målgruppe

Vi inviterer med dette inntil 5 kommuner til å delta i *pulje 3*. Tilbudet er for kommuner som barnehagemyndighet og som skoleeier, samt en frittstående skole. Målgruppen er barnehager og skoler som trenger noe støtte i arbeidet med barnehage- og skolemiljø, men som har forutsetninger for å drive et selvstendig, lokalt utviklingsarbeid.

Kommuner som blir valgt ut til å delta, vil bli oppfordret til å involvere PP-tjenesten i kompetanseutviklingen.

Kommunen som barnehagemyndighet kan delta med både kommunale og ikke-kommunale barnehager. Kommunen definerer selv hvor mange barnehager og skoler i sin kommune som skal delta i tilbudet. Hver kommune får en begrensning på 10 deltakere på nasjonale samlinger. På disse samlingene forutsettes det at eiernivået er representert. Det er en forutsetning at barnehagers og skolars deltakelse er frivillig. Det er viktig at målsetting,



grunnlaget for kompetanseutviklingen og forpliktelser ved å delta, er forankret hos barnehagemyndighet, skoleeiere, barnehager og skoler før det søkes om deltakelse.

Mål og innhold

Kompetanseutviklingen skal styrke barnehagers, skolars og eieres kompetanse til å skape og opprettholde gode barnehage- og skolemiljøer, forebygge, avdekke og håndtere mobbing og andre krenkelser. Tilbudet skal styrke både regelverkskompetansen og den pedagogiske kompetansen til barnehager, skoler, eiere og barnehagemyndigheter, samt kompetanse i å drive kvalitetsutvikling lokalt.

Hovedinnhold i tilbudet er:

- Forebygging, avdekking og håndtering av mobbing og andre krenkelser
- Utvikling og opprettholdelse av gode og trygge barnehage- / skolemiljø
- Organisasjon og ledelse, generell regelverkskompetanse og tverrfaglig samarbeid

Deltagere skal få mulighet til å:

- Utvikle kompetanse om hvordan utvikle og opprettholde et godt og trygt barnehage- og/eller skolemiljø
- Utvikle kompetanse om hvordan forebygge, avdekke og håndtere mobbing og andre krenkelser
- Øke sin kompetanse om hva som skal til for å oppfylle kravene i regelverket om barnehage-, skolemiljø, mobbing og andre krenkelser
- Få veiledning og støtte i arbeidet med barnehage- og skolemiljø, fra lokal ressursperson og på faglige samlinger
- Videreutvikle et systematisk og målrettet samarbeid om barnehage- og skolemiljø
- Utveksle erfaringer med andre
- Videreutvikle egen praksis i den enkelte barnehage/ skole og på kommunalt nivå
- Være med å utvikle gode modeller og samarbeidsformer for kompetanseutvikling knyttet til barnehage- og skolemiljø, mobbing og krenkelser

Arbeidsform

Sentrale elementer i tilbudet er:

- Lokalt utviklingsarbeid i barnehage/skole: barnehage-/skolebasert kompetanseutvikling
- arbeid i lokale lærende nettverk
- nasjonale og regionale samlinger
- lokal ressursperson på barnehagemyndighet og skoleeiernivå.

Det vil være lokalt handlingsrom innenfor de felles rammene, og muligheter for å tilrettelegge til lokale forhold.

Barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling

En viktig intensjon er å oppnå en varig praksisendring som når flest mulig, og kompetanseutviklingen skal derfor primært foregå i form av barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling og arbeid i lærende nettverk. *Barnehage- og skolebasert kompetanseutvikling* vil si at barnehager og skoler, med ledere og alle ansatte, deltar i en utviklingsprosess på egen arbeidsplass. Målet er å videreutvikle praksis innen arbeidet med barnehagemiljø, skolemiljø, mobbing og andre krenkelser. Deltakerne skal mellom samlinger

arbeide med aktuelle problemstillinger i sin praksis knyttet til regelverket og forebygging, avdekking og håndtering av mobbing og andre krenkelser. Det handler bl.a. om å få trent på regelverksanvendelse, ferdigheter og ha arenaer for å vurdere og reflektere over egen praksis.

Lærende nettverk

Arbeid i lærende nettverk har som mål å bygge strukturer og kulturer for organisasjons- og praksisutvikling knyttet til barnehage-, skolemiljø og mobbing. Nettverkene skal være arenaer for erfaringsutveksling, refleksjon og faglig utvikling. Arbeidet skal ta utgangspunkt i konkrete eksempler fra praksis og støttes opp av relevant teori og forskning. Det må avsettes tid til slikt samarbeid, og barnehagemyndighet og skoleeiere er ansvarlig for å lede nettverkene gjennom sin(e) ressursperson(er). Fylkesmannen oppfordrer til å bruke eksisterende nettverk som fungerer godt, der det er aktuelt.

Måten barnehagemyndighet, barnehager, skoleeiere og skoleledere organiserer kompetanseutvikling og utviklingsarbeid på vil være viktig både underveis og etter at deltakelsen i det nasjonale tilbudet er avsluttet. Det kan være hensiktsmessig å benytte eksisterende strukturer for kommunale og evt. regionale nettverk. Det er åpent for ulike organisering av de lokale og evt. regionale nettverkene, men et felles prinsipp er at det skal legges til rette for møteplasser på tvers av ulike deltagere og nivåer.

Nasjonale og regionale samlinger

Deltakere forplikter seg til å delta på en nasjonal og en regional samling i semesteret. Fellessamlingene vil bestå av forelesninger, gruppearbeid og erfaringsdeling fra deltakende barnehagemyndighet og skoleeiere. Målgruppen på de sentrale samlingene er fylkesmannsembetene, skoleeier og barnehageeier/myndighet, skoleledere og barnehagestyrere, ressurspersoner og PPT.

Ressursperson i minst 20 prosent stilling for barnehage og 20 prosent for skole

Kommunen som barnehagemyndighet utnevner en ressursperson i minst 20 prosent stilling for hele perioden som på vegne av kommunen får ansvar for den barnehagebaserte kompetanseutviklingen og arbeid i nettverk. Kommunen som skoleeier utnevner en ressursperson i minst 20 prosent stilling for hele perioden som på vegne av skoleeier får ansvar for den skolebaserte kompetanseutviklingen og arbeid i nettverk. Kommuner som blir valgt ut til å delta i kompetanseutviklingen avgjør selv om de ønsker å ansette én person i minst 40 prosent stilling som følger opp både barnehage og skole, eller om det er mer hensiktsmessig å ha to personer i 20 prosent stilling med hvert sitt ansvarsområde.

Ressursperson for barnehage skal være ansatt i kommunen og drive utviklingsarbeidet lokalt, både når det gjelder innhold og organisering. Ressurspersonen bør ha erfaring med å drive utviklingsprosesser gjennom nettverk og ha kompetanse i barnehagepedagogikk. Det er også mulig at ressurspersoner kan være knyttet til flere kommuner. Ved valg av ressursperson bør barnehagemyndigheten ta hensyn til at personene har relevant kompetanse og hvordan personene kan fungere som ressurs også etter at det nasjonale tilbudet er avsluttet.

Skoleeiers ressursperson(-er) skal være ansatt i kommunen og drive utviklingsarbeidet lokalt, både når det gjelder innhold og organisering. Personen skal følge opp nettverk og skolens utviklingsarbeid, samt bidra til at skoleeier fyller sine forpliktelser. Rektor har gjennom kapittel 9A ansvar for det systematiske arbeidet på skolen og vil være ansvarlig for dette

arbeidet. Ressurspersonene bør ha erfaring med å drive utviklingsprosesser gjennom nettverk og ha kompetanse i skolemiljø. Det er også mulig at ressurspersoner kan ha høyere stillingsprosent og eventuelt være knyttet til flere skoleeiere. Ved valg av ressursperson bør skoleeier ta hensyn til at personene har relevant kompetanse og hvordan personene kan fungere som ressurs i arbeidet med skolemiljø på skoler og skoleeiernivå også etter at det nasjonale tilbudet er avsluttet.

Kommunen forplikter seg til at ressurspersonene deltar og bidrar på inntil åtte to-dagers samlinger i løpet av perioden i regi av Utdanningsdirektoratet og/eller Fylkesmannen. Ressurspersonen(-e) er kommunens faste representant på direktoratets samlinger, og vil være avhengig av gode forankringsprosesser hos barnehagemyndighet og skoleeier i forkant og etterkant av samlingene.

Organisering - roller og ansvar

Utdanningsdirektoratet, Fylkesmannen, kommuner, barnehagestyrere og skoleledere har ulike roller og ansvar i løpet av satsingsperioden. Kommunen har det overordnede ansvaret for planlegging, gjennomføring og oppfølging lokalt.

Kommunen som barnehagemyndighet og skoleeier er ansvarlig for å etablere og drifte de lærende nettverkene, tilsette lokale ressurspersoner i 20 % stilling og drive utviklingsarbeidet.

Kommunen som barnehagemyndighet og/ eller som skoleeier skal:

- Rekruttere og ansette en eller flere ressurspersoner som til sammen skal ha en stillingsprosent på minimum 20 prosent for barnehage og 20 prosent for skole i hele deltakerperioden
- i samarbeid med barnehagene og skolene utvikle forpliktende planer for faglig og organisatorisk kompetanseutvikling
- vurdere behov for og eventuelt etablere samarbeid med høyskoler, universitet eller andre fagmiljø om kompetanseutvikling knyttet til barnehage-, skolemiljø, mobbing og andre krenkelser
- arrangere lokal oppstartsamling, evt. i samarbeid med andre kommuner som barnehagemyndighet og/ eller skoleeiere, der premissene for organisering og faglig innhold presenteres. Hensikten er å skape en felles forståelse for innhold og målsetting med kompetanseutviklingen
- veilede og støtte barnehager og skoler i arbeidet med barnehage- og skolemiljøet, bl.a. gjennom ressursperson
- delta i aktuelle lokale og/eller regionale nettverk/samarbeid
- delta i direktoratets kompetanseutviklingsopplegg og møter
- sørge for erfaringsdeling i sin region
- rapportere om erfaringer og utviklingen til barnehager og skoler, samt bruk av midler

Skoleeiere og frittstående skoler skal i tillegg kartlegge skolenes miljø ved å bruke resultater fra Elevundersøkelsen, og for eksempel Ståstedsanalysen, Spekter eller annet egnet refleksjons- eller kartleggingsverktøy som grunnlag for planlegging og oppfølging lokalt.

Barnehagestyrer og skoleleder

Barnehagestyrer og skoleleder har det faglige og organisatoriske ansvaret for arbeidet på egen barnehage/skole.

Skoleleder har gjennom kapittel 9A ansvar for det systematiske arbeidet på skolen og vil være ansvarlig for dette. Arbeidet skal inngå i skolens systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet (internkontroll), kvalitetsvurdering- og utvikling og skoleeiers forsvarlige system.

Økonomi

Utdanningsdirektoratet tildeler midler til barnehagemyndighet og skoleeier via Fylkesmannen. Barnehagemyndighet og skoleeier disponerer midlene ut fra forhåndsdefinerte kriterier. Kommunen skal bruke disse midlene til å dekke frikjøp/tilsetting av ressursperson gjennom hele deltakerperioden, dekke reise og opphold i forbindelse med møter og samlinger i regi av Utdanningsdirektoratet og/eller Fylkesmannen, gjennomføre lokal oppstartsamling og dekke utgifter til møter og samlinger i lokale nettverk underveis

Størrelsen på tilskuddet vil beregnes ut ifra bl.a. størrelse på kommunen og antall barnehager, skoler og ansatte som deltar.

Rammene for beregning av tilskuddet er:

Hver barnehagemyndighet som deltar kan få tildelt tilskudd på inntil 260.000 kr som skal dekke hele deltakerperioden på fire semestre. Hver skoleeier som deltar kan få tildelt inntil 260.000 kr som skal dekke hele deltakerperioden. Kommuner som deltar både som barnehagemyndighet og skoleeier kan altså motta inntil 520 000 kroner.

Midlene gjelder for hele deltakerperioden, og deltakelse krever derfor også en viss egenfinansiering fra kommunen. Kommunen skal benytte midlene i løpet av deltakerperioden på en slik måte at det gagnar barnehagenes/skolens deltakelse.

Forutsetning for utbetaling av midler

Kommuner som blir valgt ut til å delta skal levere inn plan for kompetanseutviklingen til Fylkesmannen. En slik plan skal bl.a. beskrive hvordan kompetanseutviklingen skal organiseres, hvordan barn, elever og foreldre skal involveres i utviklingsarbeidet, hvordan erfaringer fra arbeidet skal komme alle barnehager og skoler i kommunen til gode og hvordan finansiering og gjennomføring av kompetanseutviklingen skal foregå i perioden.

Kommuner som ønsker å delta i kompetansehevingen sender søknad til Fylkesmannen i Troms **innen 1. februar 2018.**

Fylkesmannen vurderer søknadene og søker Utdanningsdirektoratet om deltakelse innen 15. februar 2018, og Utdanningsdirektoratet avgjør hvilke fylker/kommuner som inviteres til å delta innen 1. mars 2018. For å stimulere til regional utvikling, oppfordrer vi kommuner med geografisk nærhet til å gå sammen i søknad om sin deltakelse.

I søknaden må kommunene beskrive hvordan barnehagemyndigheten og skoleeier planlegger å gjennomføre kompetansehevingen i tråd med intensjonen som er beskrevet i dette brevet.

Hvis kommunen deltar med færre enn tre barnehager og skoler, kan det trekkes i midlene som utbetales. Kommunen må i søknaden oppgi navn på barnehager og skoler som ønsker å delta i satsingen.

Etter fullmakt

Hilde Bremnes
utdanningsdirektør

Solveig Bjørn
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.



Else, rådmann, Bernt

et. oplu
" kst

Kommuner som har avtale om krisesenterdrift
med Stiftelsen Kriesesenteret for Tromsø og omegn

01.12.2017

Henvendelse vedrørende ny organisering av kriesesentertilbudet

Stiftelsen Kriesesenteret for Tromsø og omegn har inngått en rammeavtale om drift av kriesesentertilbud med Balsfjord kommune, Karlsøy kommune, Kvæningen kommune, Kåfjord kommune, Lyngen kommune, Nordreisa kommune, Skjervøy kommune, Storfjord kommune og Tromsø kommune som løper fra 01.01.2014 og 10 år framover.

Det har vært avholdt møte med Tromsø kommune for å avklare veien framover når det gjelder økt ressursbehov som følge av nytt kriesesenterbygg med en stor økning av romkapasitet. De to alternativene som kom fram der, er enten en reforhandling av avtalen, eller en prosess for å vurdere kommunal organisering av kriesesentertilbudet. Tromsø kommune mener at det er mulig å starte en prosess for å vurdere kommunal organisering selv om avtalen ikke er utløpt, dersom initiativet kommer fra Stiftelsen Kriesesenteret for Tromsø og omegn.

På styremøte 29. november 2017 ble det gjort følgende enstemmige vedtak:

I forbindelse med nytt bygg og økt ressursbehov er det behov for å reforhandle dagens avtale, eller vurdere annen driftsform. Kriesesenteret for Tromsø og omegn henvender seg til Tromsø kommune med forespørsel om Tromsø kommune kan påta seg arbeidet med å utrede ny organisering med kommunal drift av kriesesentertilbudet. Vi ber om at Tromsø kommune tar kontakt med samarbeidskommunene angående spørsmålet om endring av driftsform.

Henvendelsen gjøres herved. Vi ber om et møte for å avklare framgangsmåten ved en slik prosess, ikke minst med henblikk på at nytt krisesenterbygg antakeligvis vil være i drift fra tidlig 2019.

Med vennlig hilsen

Elisabeth Steen
Elisabeth Steen
Styreleder

Hanne Stenvaag
Hanne Stenvaag
Daglig leder



Fylkesmannen i Troms
Romssa Fylkkamánni

Saksbehandler
Brita Stellander

Telefon
77 64 22 58

Vår dato
14.12.2017
Deres dato

Vår ref.
2017/2038
Deres ref.

Arkivkode
620



Kvænangen og Nordreisa barneverntjeneste
Postboks 174
9156 STORSLETT

Fylkesmannens brev av 30.10.17 - påminnelse

Fylkesmannen i Troms viser til vårt brev av 30.10.17 vedrørende tjenestens manglende oppfølging av lovpålagte oppgaver innen barnevernområdet.

I vårt brev viset vi til lov- og forskriftsbrudd rapportert ved tjenestens halvårsrapport, samtidig som vi ba om en tilbakemelding med en redegjørelse for hvilke tiltak barneverntjenesten setter inn for å sikre etterlevelse av lovpålagte oppgaver i tjenesten. Vi ba om at slik redegjørelse skulle oversendes oss innen 30.11.17.

Da vi ikke kan se å ha mottatt slik tilbakemelding, minner vi med dette om saken. Vi ber om at etterspurt redegjørelse oversendes oss snarest.

Med hilsen

Merete Jenssen
fagansvarlig

Brita Stellander
seniorrådgiver

Kopi: Nordreisa kommune v/rådmann, 9156 Nordreisa
Kvænangen kommune v/rådmann, 9161 Burfjord

Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.





Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
79/17	Nordreisa kommunestyre	18.12.2017

Møteplan 2018 Nordreisa kommune

Henvising til lovverk:

[Reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår i Nordreisa kommune](#)

Linker:

[Skolerute](#)

[Møtekalender troms fylkeskommune](#)

Saksprotokoll i Nordreisa kommunestyre - 18.12.2017

Behandling:

Innstillingen enstemmig vedtatt.

Vedtak:

Møteplan for 2018 vedtas

	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Des
Kommunestyret Leder: Ordfører 5 møter + 1 temadag Torsdager		8		26		21			Temadag Uke 38	25		20
Formannskapet Administrasjons-utvalget 10 møter Leder: Ordfører Torsdager	25 + Adm	22	22	12	31 + adm	14		14 + adm	20	18	8 + adm	6
Næringsutvalget 4 møter i året Leder: Ordfører		1		10		7			13	26	22	
Miljø-, plan og utviklingsutvalget 8 møter Leder: Hilde Nyvoll	26		8	19		5		30	27	11	29	
Oppvekst- og kulturutvalget 6 møter Leder: Siv Elin Hansen	31	5 og 6 <i>Veilede rkorpse n</i>	20	17		6		28	18	23	20	
Helse- og omsorgsutvalget 6 møter Leder: Olaug Bergset	23		20		30			21	25	30	27	
Eldrerådet	15		12		14			14	17	22	19	
Rådet for funksjonshemmede	26				29				26.		28.	
N-T regionråd	4.-5 30.		21.	24.	29.	19.		28.	25.	30.	26.- 27.	

Fylkestinget			12.-16.3.			11.-15. juni				15.-19. oktober		10.-14. desember
Fylkestinget – komitebefaringer				24.-25.april							13.-14. november	
Helligdager som faller på ukedager				2.	1. 10. 17. 21.							25. 26.
Skolerute	4. første skoledag	Vinterferie 26.2-2.3	Vinterferie 1.-2.3 Påskeferie 26.mars til 2.4	Første dag etter påske 3.4	11. mai fredag for elever 18. mai fredag for elever/eksamen for noen	22. juni siste skoledag		20. august første skoledag		Hostferie 4. og 5. oktober	Planleggingsdag vgs 19. og 20.	Siste skoledag for jul 20. des

Rådmannens innstilling

Møteplan for 2018 vedtas

	Jan	Feb	Mars	April	Mai	Juni	Juli	Aug	Sept	Okt	Nov	Des
Kommunestyret Leder: Ordfører 5 møter + 1 temadag Torsdager		8		26		21			Temadag Uke 38	25		20
Formannskapet Administrasjons-utvalget 10 møter Leder: Ordfører Torsdager	25 + Adm	22	22	12	31 + adm	14		14 + adm	20	18	8 + adm	6
Næringsutvalget 4 møter i året Leder: Ordfører		1		10		7			13	26	22	
Miljø-, plan og utviklingsutvalget 8 møter Leder: Hilde Nyvoll	26		8	19		5		30	27	11	29	
Oppvekst- og kulturutvalget 6 møter Leder: Siv Elin Hansen	31		20	17		6		28	18	23	20	
Helse- og omsorgsutvalget 6 møter Leder: Olaug Bergset	23		20		30			21	25	30	27	
Eldrerådet	15		12		14			14	17	22	19	
Rådet for funksjonshemmede	26				29				26.		28.	
N-T regionråd	4.-5 30.		21.	24.	29.	19.		28.	25.	30.	26.-27.	
Fylkestinget			12.-16.3.			11.-15. juni				15.-19. oktober		10.-14. desember
Fylkestinget – komitebefaringer				24.-25.april							13.-14. november	
Helligdager som faller på ukedager				2.	1. 10. 17. 21.							25. 26.
Skolerute	4. første skoledag	Vinterferie 26.2-2.3	Vinterferie 1.-2.3 Påskeferie 26.mars til 2.4	Første dag etter påske 3.4	11. mai fredag for elever 18. mai fredag for elever/eksamen	22. juni siste skoledag		20. august første skoledag		Hostferie 4. og 5. oktober	Planleggingsdag vgs 19. og 20.	Siste skoledag for jul 20. des

Saksopplysninger

7.1 Møteplan

Det utarbeides helårig møteplan som skal samordnes for møter i folkevalgte organer. Møtene avholdes fortrinnsvis på dagtid. Møteplan vedtas i kommunestyrets desember møte etter behandling i alle hovedutvalg. Møter i kommunestyret, formannskapet og hovedutvalg skal angis med dag og dato. Perioden 01.07 - 15.08 skal så vidt mulig være møte fri.

Som hovedregel avholdes møtene slik:

- ✓ Kommunestyret 6 ganger i året hvorav en av møtedagene er temadag
- ✓ Formannskapet avholder møter torsdag i hver måned
- ✓ Administrasjonsutvalget og næringsutvalget 4 ganger i året
- ✓ Miljø-, plan og utviklingsutvalget avholder møter hver 6. uke
- ✓ Helse- og omsorgsutvalget og oppvekst- og kulturutvalget 6 ganger i året

Møtesekretær i andre nemnder, styrer og råd utarbeider møteplan i samarbeid med leder av disse etter behov og innenfor gitte budsjettramme. Rådet for funksjonshemmede og elderrådet har satt datoer for 2018, og disse er derfor tatt med i denne møteplanen.

Miljø-, plan og utviklingsutvalg behandlet møteplan i møte 30.11.2017.

De ønsket møte 25. januar, men denne dato kommer i konflikt med møte i formannskap- og adm. utvalgsmøtet, og er derfor flyttet til 26.januar. De ønsket også møte 7. juni, men denne kommer i konflikt med møtet i næringsutvalget, og er derfor flyttet til 5. juni.

Næringsutvalget behandlet møteplan i møte 21.11.17. De ønsket i tillegg møte 10. april og lansbymøte med foreløpig dato 30.10.18. Møtet 30. oktober kolliderer med ordførers møte i Nord-Troms regionråd, og er derfor flyttet til 26.10.

Formannskapet behandlet møteplanen i møte 1.12.17, og har flyttet møte i formannskapet og administrasjonsutvalget fra 16. august til 14. august.

Oppvekst- og kulturutvalget behandlet møteplanen i møte 7.12.17, og har fått inn sine ønsker på møte 31.1 – 20.3 – 17.4 og 6.6

Det er tatt hensyn til møtedatoer til Fylkestinget, Nord-Troms regionråd og skoleruten.

Vurdering

Det må være minst 14 dager mellom møtene i formannskap og kommunestyrets møte i desember.

Man bør i størst mulig grad unngå å ha møter i hovedutvalgene på samme møtedag da det er representanter på tvers av utvalgene der faste medlemmer i et utvalg kan også være varamedlemmer i et annet.

Det er lagt inn ekstra møte i sektorutvalgene i slutten av september for å få jobbet med budsjettene.

Til alle berørte parter



Varsel om oppstart detaljregulering for Hansvoll – Gnr/bnr 12/5 og 12/6 – Storslett.

Iht. Plan og bygningslovens §12-8 varsles det herved at Sandøy Bygg Eiendom AS har igangsatt arbeid med utarbeidelse av detaljreguleringsplan for Hansvoll – Gnr/bnr 12/5 og 12/6 på Storslett.

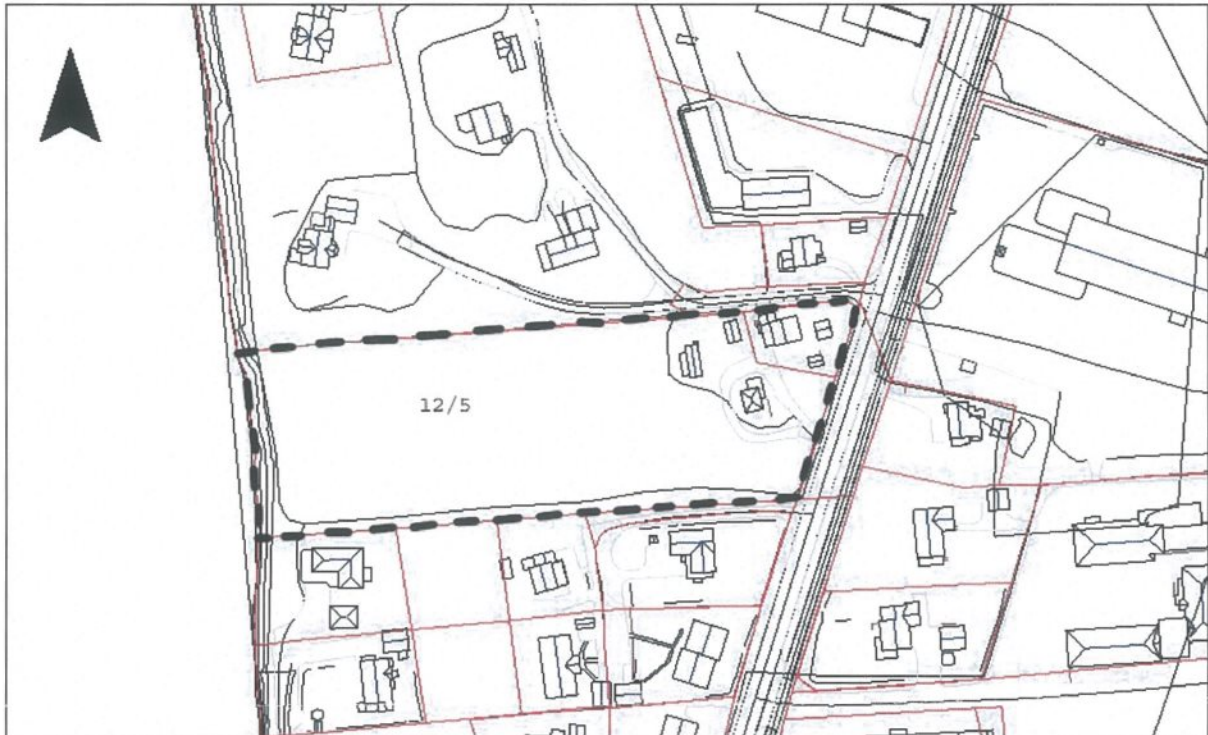
Det varsles herved om at overnevnte område planlegges detaljregulert med sikte på å legge til rette for boligbygging. Det er vurdert at saken ikke faller inn under forskrift om konsekvensutredning.

Planområdet ligger sentralt på Storslett. Området grenser til Reisaelva i vest og område avsatt til boligformål i nord. I øst grenser planområdet til hovedveg og E6, slik at adkomst allerede er etablert. Det legges opp til vei internt i området for nye boliger. I sør grenser planområdet til bebyggelse. Området har vært leid ut og dyrket frem til nå.

Hovedformålet til planen vil være boligformål. Tiltakshaver ønsker å legge opp til en helhetlig plan som kan være langsiktig, med gode kvaliteter blant annet i form av gode uteområder, type bebyggelse og solforhold. Det som er av gammel bebyggelse på gnr/bnr 12/5 vil rives, da bebyggelsen er i dårlig stand.

Området ved langs elvebredden vil være tilgjengelig for offentligheten og vil ikke gi konsekvenser for befolkningens tilgjengelighet til uteområder. Tilgrensende eiendommer er avsatt til boligformål.

Unikus



Informasjon fås ved henvendelse til Unikus AS tlf:91708685. Merknader sendes skriftlig til Unikus AS, Terminalveien 10, 8089 Bodø, eller to@unikus.no innen 06.02.18

Med vennlig hilsen
Unikus AS

.....
Tove Ovesen
Sivil arkitekt

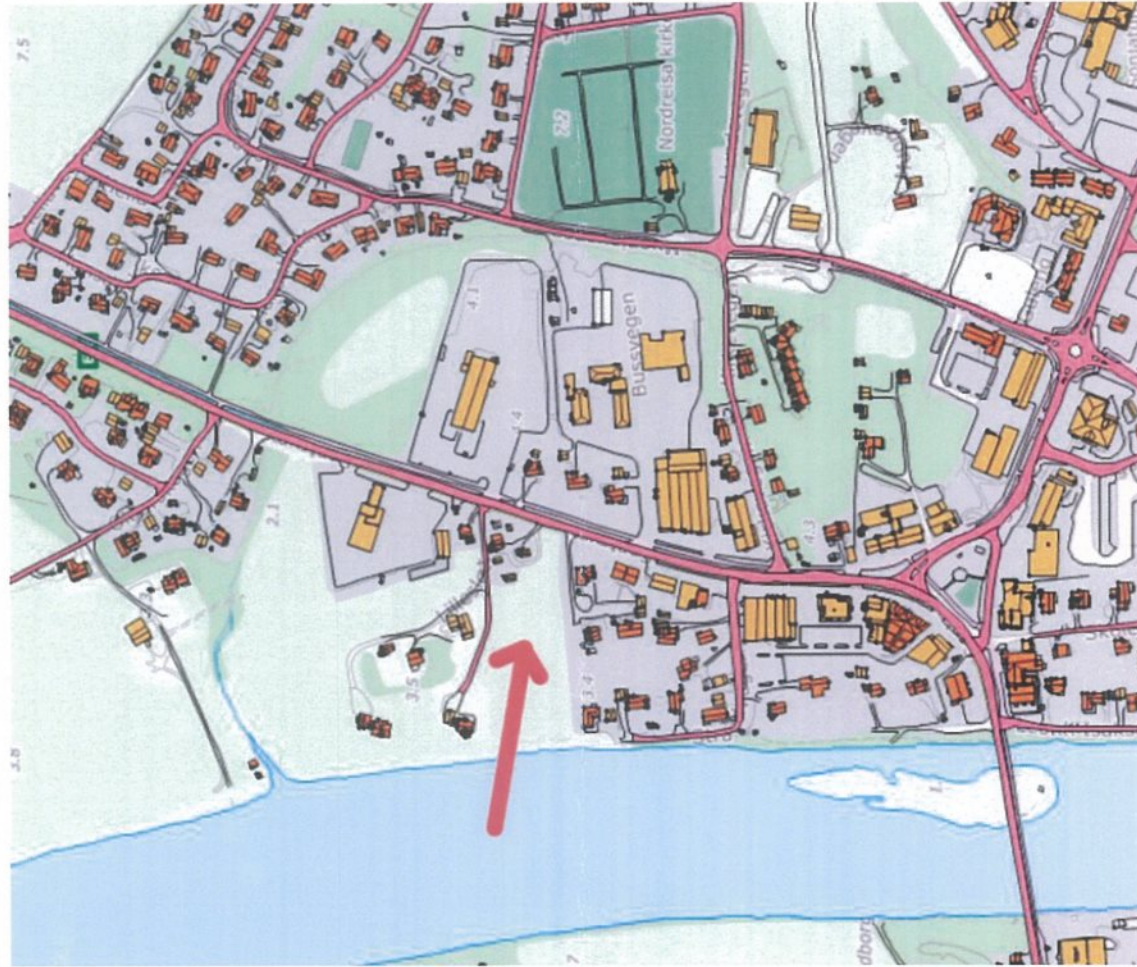
Unikus AS

Postboks 4104
8089 Bodø

Besøksadresse:
Terminalveien 10
8006 Bodø

Telefon: 75 56 51 20
E-post: post@unikus.no
Internett: www.unikus.no

Bankgiro: 8101 29 80086
Orgnr.: 960 577 493





Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/18	Nordreisa administrasjonsutvalg	25.01.2018
2/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	31.01.2018

Evaluering av 3 nivå modellen Sektor for oppvekst og kultur

Henvisning til lovverk:

Vedlegg

- 1 Svarskjema ansatte
- 2 Svarskjema ledere

Saksprotokoll i Nordreisa administrasjonsutvalg - 25.01.2018

Behandling:

Vedtak:

Rådmannens innstilling

Saken tas til orientering.

Dagens organisasjonsmodell for oppvekst- og kultur videreføres.

Saksopplysninger

Fra 2007 til 2012 hadde Nordreisa kommune en administrativ organisering jfr 2.nivå modellen med rådmann, enhetsledere og soneledere. Det var en politisk og administrativ beslutning om å omorganisere tilbake til 3 nivåmodell og prosessen har pågått siden 2012.

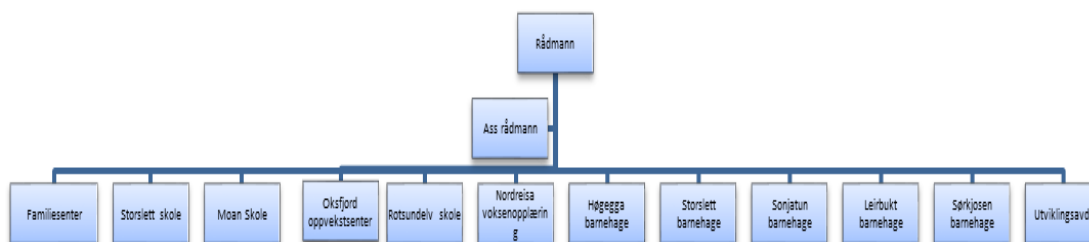
Rekkefølgen for omorganisering har vært følgende:

- Deler av helse- og omsorgssektor (del I, 2012)
- Resten av helse- og omsorgssektor (del II, 2013)
- Oppvekstsektor og koblinger mot helse- og omsorgssektor og kultur (2015)
- Utviklingsavdeling og teknisk avdeling med koblinger mot oppvekst (2015)
- Administrasjon (2016)

På bakgrunn av en politisk bestilling på evaluering av omorganiseringen, har rådmann igangsatt arbeidet med evaluering av dagens organisering, 3 nivå modell. Evalueringen skjer trinnvis jfr omorganiseringsrekkefølge og først ut var helse- og omsorg, del I og del II, DMS og helsetjenestene. Saken ble behandlet i administrasjonsutvalget 15.06.17 og i helse- og omsorg 29.08.2017. Nå er det sektor for oppvekst og kultur sektor og koblingene mot helse- og omsorgssektoren som evalueres. Deretter kommer Sektor for drift og utvikling og stab- og støttetjenester. Formålet med evalueringene er å se om målene med omorganiseringsprosessen er oppfylt, og om dagens organisering er hensiktsmessig.

Gjennom medarbeidersamtaler og møter kom det tydelige tilbakemeldinger om et større behov for bedre koordinering og intern samhandling mellom enhetene innenfor sektoren. Lover og forskrifter og tilsyn setter stadig større krav til intern og eksternt samhandling.

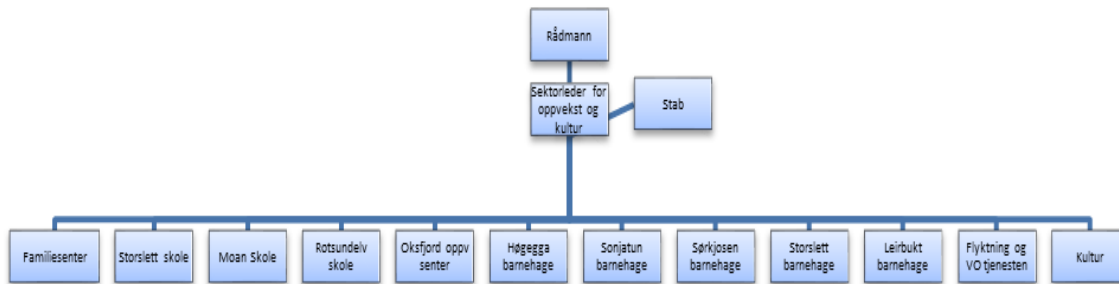
Oppvekst sektoren var organisert slik:



Målsetting omorganisering oppvekstsektoren

- Helhetlig og sterkere ledelse av hele sektoren
- Lettere omprioriteringer innenfor sektoren
- Bedre muligheter for utviklingsarbeid
- Frigjøre tid til ledelse, gjennom bedre oppgavefordeling mellom ledelsesnivåene
- ledelse og merkantile oppgaver
- Optimalisering og effektivisering av funksjonene
- Tildeling av tjenester
- Vedtaksskriving
- Kvalitetssikring

Ny organisering ser slik ut:



Sektoren er organisert med 12 virksomheter. Fra høsten 2017 er det 13 virksomheter da barneverntjenesten ble skilt ut fra Familiesenteret som egen virksomhet.

Sektoren ledes av sektorleder for oppvekst og kultur. Virksomhetene ledes av hver sin virksomhetsleder, underlagt sektorleder for oppvekst og kultur. Videre, for å frigjøre ressurser til pedagogisk konsulent, reduserte man administrative ressurser i barnehagene. Det ble derfor i 2015 frigjort ressurser til barnehagekonsulent gjennom å redusere styrerressurser i 2 avd barnehager fra 100% til 70% styrerressurs.

Inn under omorganiseringen ble det opprettet egen virksomhet for kultur. Oppgavene er kulturutvikling, kulturskole, bibliotek tjenester og servicekoordinering Halti. Daværende kulturlederstilling, 65%, ble omgjort til virksomhetslederstilling. Virksomhetsleder har rolle som leder for Halti kulturhus og samarbeider tett med øvrige ansatte i virksomheten. Stillingen økte til 100% gjennom budsjettprosessen 2015. Eksisterende stillinger ble flyttet fra utviklingsenheten til den nye virksomheten kultur på Halti.

Staben til sektorleder for oppvekst og kultur er; 80% sekretær (endret til konsulent etter forhandlinger), 100% spesialpedagog, 100% pedagogisk barnehagekonsulent fra og med høsten 2015.

Eksisterende enheter, som ikke er spesifikt nevnt, fikk ingen endring i organisering eller arbeidsoppgaver. Det er kun enhetsbenevnelsen som ble endret til virksomhet, stillingstittel ble endret fra enhetsleder til virksomhetsleder, samt at sektorleder ble nærmeste leder.

Metoden for evaluering av 3 nivåmodellen for oppvekst og kultur, er spørreskjema utarbeidet av et partssammensatt utvalg. Skjema ble sendt til alle ansatte i oppvekst- og kultur via alle e-postbrukere og i papir til tjenestested. Det var mulig å sende inn utfylt skjema både gjennom epost og via internpost på papir. Det ble først satt 4 ukers frist som deretter ble utvidet som følge av lav svarprosent. Sektorleder og virksomhetsleder hadde informasjonsansvar for å få ut spørreskjema på sin arbeidsplass.

Det partssammensatte utvalget består av utdanningsforbundet, fagforbundet, service- og personalsjef samt sektorleder for gjeldende sektor som utfører evalueringen. Sak med rådmannens innstilling sluttbehandles i administrasjonsutvalget.

Vurdering

Det kom inn 44 svar fra ansatte og fra 8 ledere av 12 virksomheter. I 2017 har oppvekst og kultur 159,59 stillinger. Svarprosenten er derfor svært lav og gir ikke fullverdig svar på dagens organisasjonsstruktur. Man kan anta at organiseringen totalt sett ikke er av interesse for den enkelte, eller at de som er fornøyd ikke har tatt seg bryet med å svare, men det blir

spekulasjoner. Det er enkelte avdelinger hvor ansatte har svart og ved andre avdelinger har verken leder eller ansatte svart på skjema.

Det kom inn mange kommentarer fra ansatte på kultur. Det at både virksomhetsleder kultur og sektorleder for oppvekst og kultur har vært sykemeldt, er rimelig å anta har betydning på svarenes innhold og antall. Ansatte ved virksomhet for kultur hadde den største endringen i omorganiseringsprosessen. De ble flyttet fra utviklingsenheten til sektor for oppvekst- og kultur og samlokalisert på Haldi. De ansatte sier at det er mange forhold å ta tak i på kultursiden, særlig på ledelsesnivå. Det virker som at de ansatte på kultur har kommet seg igjennom likevel, at samholdet er styrket på tross av «fravær» fra ledelse. Det ble også midlertidig konstituering av virksomhetsleder. Det er mange forhold å ta tak i på «kultursiden», særlig gjelder dette ledelsesoppgaver. I tillegg til omorganisering fra 2- til 3 nivå, ble det en omorganisering innad i kultur. Kulturvirksomheten ble derfor sterkt berørt av omorganiseringen.

En hoved oppsummering er at tilbakemeldingene om omorganiseringen er mer entydig fra ledelse enn fra ansatte. De fleste ansatte svarer at omorganiseringen ikke har medført store endringer for dem. De aller fleste svarer også at omorganiseringen ikke har medført større nærhet til nærmeste leder og heller ikke til bedre samarbeid i virksomheten, eller bedret samarbeidet på tvert i organisasjonen. Arbeidsmengden har ikke økt for de fleste og endring av arbeidsmiljøet har heller ikke skjedd. Et stort flertall svarer også at det er ikke blitt mer helhetlig ledelse av sektoren, at oppgavefordelingen mellom ledelsesnivå og mellom merkantile og ledelse er heller ikke bedret.

Administrasjonstid til styrere har gått ned. Dette bemerker både ansatte og ledere. Under kommentarer er det bl.a. kommet tilbakemeldinger om at styrere i barnehager må tilbakeføres 100% styrer ressurs.

De fleste fagledere og virksomhetsledere svarer at det har blitt større nærhet til nærmeste leder, men at dette ikke har bedret samarbeidet på avdelingen. Halvparten mener at det er bedret samarbeid på tvers av avdelingene og at det er blitt mer helhetlig ledelse av hele sektoren, men at man ikke har oversikt over om omprioriteringer fungerer lettere. Halvparten svarer at arbeidsmengden har økt og den andre halvparten svarer at arbeidsmengden ikke er endret. Et klart flertall svarer at faglig oppdatering har ikke økt, men samtidig at utviklingsarbeidet er bedret. Lederne svarer at arbeidsmiljøet ikke er endret. De fleste av lederne anbefaler videreføring av 3 nivåmodellen.

Konklusjonen er derfor at lederne mener at det har blitt noe bedring av helhetlig ledelse, men som følge av sykefravær har ikke omorganiseringen fått full uttelling ennå. Gjennom svarene er det tydelig at flere av målsettinger med omorganiseringen ikke er oppnådd. Svarprosenten er likevel så lav at man ikke kan trekke konklusjoner om endring av organiseringen av oppvekst- og kultur. På tross av lav svarprosent gir svarene signaler om at det er et arbeid å gjøre innenfor samarbeid, samhandling og oppgavefordeling. Dette er noe rådmann, ledere, tillitsvalgte og ansatte innenfor sektoren må ha fokus på i det videre arbeid. Trenivå modellen har fungert siden 2015 innenfor oppvekst- og kultur. Jfr delegasjonsreglementet er det gitt fullmakt til rådmannen å organisere tjenestene i Nordreisa kommune. Rådmannen vil videreføre 3 nivåmodellen for oppvekst og kultur, slik den består i dag.

EVALUERINGSSKJEMA

NY ORGANISERING OPPVEKST OG KULTUR NORDREISA KOMMUNE 2014

Evalueringen omhandler omorganisering fra 2 nivåmodell til 3 nivå modell fra og med 2014, med virksomhetsledere og en sektorleder.

Utfylt skjema sendes:

Servicetorget via internpost eller postmottak@nordreisa.kommune.no

Utfylt av ansatt: 44

Arbeidssted:

Virksomhet for kultur: III 3
Sonjatun barnehage IIII I 6
Bolig for enslige mindreårige flyktninger: III 3
Sektor/stab Oppvekst og kultur I 1
Oksfjord oppvekstsenter III 3
Sørkjosen barnehage IIII 4
Storslett barnehage IIII 5
Storslett skole: IIII IIII III 13
Høgegga barnehage: IIII I 6

Mangler:

Moan skole
Leirbukt barnehage
Rotsundelv skole og Sfo
Nordreisa flyktningetjeneste og voksenopplæring
Familiesenter

1. HVORDAN VAR INFORMASJON FØR IVERKSETTELSE AV NY ORGANISERING?

- Skriftlig IIII 4 Tilstrekkelig IIII IIII IIII 15
 Muntlig IIII IIII II 12 For lite IIII IIII III 13

Kommentar:

Ingen info IIII I 6

2. FIKK DU OPPLÆRING/INNFØRING I NYE OPPGAVER?

- Organisert I 1 Tilstrekkelig IIII 4

Tilfeldig IIII II 7

For lite III 3

Ingen IIII 4

Fikk ingen nye oppgaver IIII IIII IIII I
16

Kommentar:

- Ingen opplæring
- I utgangspunktet ble jeg i min stilling fratatt økonomi- og personalansvar. Dette ble overført til virksomhetsleder. Selv om jeg på papiret ikke hadde personalansvar var det likevel jeg som ivaretok personalansvaret ved min fagenhet det første 1,5 året. Det første året var det fravær av ledelse på de fleste områder. Ingen oppfølging, fravær av ansvar og oppfølging. Til dels veldig kaotisk. Fra høsten 2016 ble oppgaver/ansvar fordelt (etter at virksomhetsleder ble sykmeldt).
- Nye oppgaver pålegges jevnlig. Har ikke info om denne nye organiseringa er årsaken

3. ARBEIDSFORHOLD / ARBEIDSMILJØ PÅ TJENESTESTEDET

a) Har omorganiseringen ført til større nærhet til din nærmeste leder?

Ja: IIII IIII 9

Nei: IIII IIII IIII IIII IIII IIII III 33

Vet ikke: II 2

b) Har omorganiseringen ført til bedre samarbeid på avdelingen?

Ja: IIII IIII II 12

Nei: IIII IIII IIII IIII IIII IIII III 29

Vet ikke: II 2

c) Har omorganiseringen ført til samarbeid på tvers av avdelingene?

Ja: IIII II 7

Nei: IIII IIII IIII IIII IIII IIII III 28

Vet ikke: III 3

Beskriv:

- Hadde allerede godt samarbeid med skole og barnehage før omorganisering. Dette samarbeidet har fortsatt uansett hvilken organisasjonsmodell.
- Vi har fått bedre samarbeid, men ikke pga av omorganiseringa.
- Tvert i mot. Nærmeste leder mye ute i møter. Helsesøster har ikke kontordag før jul 2017.
- Bedre samarbeid mellom BUF etat, barnevern, helsesektoren og oppvekstsektoren.

d) Har arbeidsmengden økt som følge av omorganiseringen?

Ja: IIIII IIIII 10
Nei: IIIII IIIII IIIII IIIII IIIII IIIII 30
Vet ikke: I 1

Beskriv:

- Før omorganisering tilhørte Virksomhet kultur Utviklingsavdelinga. Leder og konsulent i Utviklingsavdelinga utførte mange arbeidsoppgaver for kultur som nå er overført til kulturvirksomheten: Personalledelse og adm., budsjett og økonomi, merkantile oppg., mm.
Disse oppgavene ble overført til virksomheten uten at det ble tilført ressurser til dette i den nye virksomheten. I planen «Ny omorganisering av oppverkstsektoren» var rådmannens intensjon at virksomhetslederne skal være rene administrative stillinger. På grunn av manglende stillingsressurser har virksomhetsleder kultur i tillegg til ledelse og administrasjon av hele virksomheten, også fagansvar som rektor kulturskole, ansvar for innhold og drift av kulturscenen.

Virksomhet Kultur har helt sidn den ble opprettet egentlig aldri fungert. Virksomhetsleder har pga stort arbeidspress (for stort) kun rukket å «gjøre litt av alt». Alle vi andre ansatte har vært nødt til å bidra inn i administrasjon/organisering/ledelse. I praksis har virksomheten blitt drevet som «felles gruppearbeid» i vel 2 år. Dette er ingen ønskelig eller holdbar situasjon.

Mars 2016 ble Virksomhet kultur i tillegg nedbemannet med 0,5 stilling – selv om virksomheten ikke hadde tilstrekkelig ressurser til å driftes slik den var....Ytterligere arbeidsbelastning på ansatte.

- Da styrer er på avd. blir det slik at styrer og har krav på plantid og det går ut over personalet ellers.
- Når styrer er på sin 30% på avd. medfører det mindre personaltetthet pga plantid,
- Lærere har uansett masse å gjøre.
- Mange nye oppgaver ble lagt til kultur uten at bemanningen ble økt. Nye oppgaver: Ledelse og drift av Halti kulturscene, administrativt og teknisk. Felles skrankepunkt og samhandling på Halti – en stor belastning det første året. Større kino som krever større ressurser.

e) Har omorganiseringen øket kurs/faglig oppdatering?
(eksterne kurs, internopplæring, internkurs)

Ja: IIIII IIIII 9
Nei: IIIII IIIII IIIII IIIII IIIII IIIII III 33
Vet ikke: II 2

f) Har omorganiseringen ført til et endret arbeidsmiljø

Ja: IIIII IIIII I 11
Nei: IIIII IIIII IIIII IIIII IIIII I 26

Beskriv:

- Veldig mye negativt stress i arbeidshverdagen!
Flere arbeidsoppgaver enn tidligere, uforutsigbar ledelse – har ikke fungert.
Lite tilfredsstillende å ha en leder som ikke har tid/kapasitet til å være ansvarlig leder. Når man som ansatt ber om tilbakemelding kun får til svar at det har jeg ikke tid til å engasjere meg i.

Da opprinnelig virksomhetsleder ble sykemeldt ble det bedre – for da fikk vi andre ansatte mer «beslutningsrom». Oppgaver/ansvar ble formelt delegert. Vi fikk bedre struktur på møter, oppfølging av saker, samhandling på Halti... mm.

Vi har vært heldig og har greid å bevare et bra arbeidsmiljø. Foruten virksomhetsleder har ingen andre blitt sykemeldt. Vi har som en del av dugnadsarbeidet regelmessig hatt HMS som tema på ukentlige arbeids-/virksomhetsledermøter. Virksomheten har også vært heldig med at ingen ansatte har «tatt seg til rette» og utøvd støy/uro. Dette er noe alle ansatte har gitt uttrykk for at vi glade for; overhodet ingen selvfølge :-)

Dårlig struktur/ledelse kan ofte føre til konflikt/uro/sykemeldinger. Vi har trolig unngått dette fordi vi har snakket om farene.

- I stor grad. Samtidig med omorganiseringen – som var både fra 2 nivå til 3 nivå og fra driftssektoren til oppvekst, så flyttet kultur til Halti. Det har vært svært positivt at kultur ble samlet fysisk – bibliotek, kino og resten.
- Ja, opplever at man må jobbe for å ha et godt/bra arbeidsmiljø.

g) Andre kommentarer?

- Jeg mener at endringene er et resultat av samlokalisering innenfor de ulike kulturenhetene, og ikke skyldes 3-nivåmodellen.
- Tidlig etter omorganiseringen (høsten 2015) ga vi kollegaene i Virksomhet kultur skriftlig beskjed til sektorleder at ansatte på Virksomhet kultur var bekymret for arbeidsforholdene og arbeidspresset til virksomhetsleder. Vi ga uttrykk for at arbeidsmengde og ansvar måtte fordeles. Sektorleder ga tydelig tilbakemelding på at dette ikke var mulig å endre, ei heller diskutere. Modellen for omorganisering åpnet ikke for delegering av ansvar eller arbeidsoppgaver.

Juni 2016 var Nord-Troms Bedriftshelsetjeneste på befaring og møte med oss. De uttrykte, i liket med ansatte, bekymring for virksomhetsleders arbeidspres og ansvar. Etter sommerferien 2016 (september) ble virksomhetsleder 100 % sykemeldt; kom tilbake i redusert stilling våren 2017. Han er fremdeles etter 1 år 50 % sykemeldt. Det er beklagelig at kommunens ledelse ikke gikk i dialog med virksomheten allerede i 2016 da ansatte sendte «bekymringsmelding». Da kunne man kanskje unngått at virksomhetsleder ble langtidssykemeldt.

- Har enda et godt arbeidsmiljø.
- Det har vært godt samarbeid hele tiden.

4. MÅLBESKRIVELSE

a) Var du kjent med omorganiseringens grunnlag og målsetting?

Ja: IIII IIII II 12

Nei: IIII IIII IIII IIII IIII 25

Vet ikke: IIII I 6

- Ja, grunnlag og målsetting var klar.
Men når vi ansatte prøvde å ta opp at grunnlag/målsettinger ikke fungerte for Virksomhet kultur fikk vi beskjed om at dette ikke kunne diskuteres.
Den dialogen var kun mellom virksomhetsleder og sektorleder. Og jeg vet ikke hva de ble enige om; det hadde ikke vi noe med var beskjeden vi fikk. Ingen synlig endringer/forbedringer ble iverksatt i hvert fall.....

b) Har omorganiseringen ført til en mer helhetlig ledelse av hele sektoren?

Ja: IIII 5

Nei: IIII IIII IIII IIII 19

Vet ikke: IIII IIII 9

Beskriv:

- Ikke for Virksomhet kultur.
Kultur har stort sett hele tiden følt oss som «stebarnet» i sektoren. Tjenestene det ikke har vært tid til å følge opp – fordi de andre tjenestene er lovpålagt og mer krevende....
Regner med at skoler/barnehager/familiesenter har hatt bedre dialog – da deres tjenester har flere felles treffpunkter.
Ting ble heller ikke bedre etter at sektorleder ble sykemeldt i februar 2017.

c) Har omorganiseringen ført til lettere omprioriteringer innenfor sektoren?

Ja: II 2

Nei: IIII IIII IIII III 18

Vet ikke: IIII IIII 9

Beskriv:

- Ikke i positiv forstand – omprioriteringer som har gagnet Virksomhet kultur. Vi er derimot blitt utsatt for omprioriteringer som ikke har gagnet virksomheten.
I nedbemanningsprosessen ble virksomheten nedbemannet – selv om Kultur aldri har hatt «overforbruk» - sprenget budsjettammer. Nedbemanning ble gjennomført med utgangspunkt i at hver sektor skulle kuttes i forhold til overforbruk....

d) Har omorganiseringen ført til en bedring av utviklingsarbeid

Ja: IIII I 6

Nei: IIII IIII IIII IIII 20

Vet ikke: IIII I 6

Beskriv:

- Veldig positivt at (nesten) alle ansatte innen Virksomhet kultur er samlet på Halti. Vi snakker nå sammen. Har jevnlig møte, utveksler informasjon, mm. Et godt grunnlag for å utvikle oss felles, i samme retning. Her er et stort potensiale! Men det krever god ledelse som styrer prosessene. Pr i dag har ikke Halti-Kultur-skuta noen stødig, tydelig kaptein. Skuta styrer seg selv, velger hvilken lei man vil. Kino/kulturscene/bibliotek har god kurs – Høye besøkstall, høy bruk og gode tilbakemeldinger fra brukere/publikum!

Noen av faglederne driver med utviklingsarbeid – men det er med aktører utenfor kommunen (i regionen og fylkeskommunen). Dette utviklingsarbeidet var vel etablert før omorganisering.

Etablering og oppfølging av Halti SA har vært en «trang fødsel» for Virksomhet kultur. Sektorleder begynte å forstå utfordringene til kommunen i samvirkeselskapet Halti SA i løpet av høsten 2016, men ble dessverre sykemeldt.

Hvilken rolle skal Virksomhet kultur ha i Halti SA? Dette er en av de viktigste utviklingsoppgavene å få på plass for vår virksomhet. Dette må ny virksomhetsleder og sektorleder gripe fatt i.

e) Har omorganiseringen ført til bedre oppgavefordelingen mellom ledelsesnivå?

Ja: II 2

Nei: IIII IIII IIII III 18

Vet ikke IIII IIII 15

Beskriv:

- Dette vet jeg ikke noe om.

f) Har omorganiseringen bedret oppgavefordeling mellom ledelse- og merkantile oppgaver?

Ja:

Nei: IIII IIII IIII I 16

Vet ikke: IIII IIII 9

Beskriv:

- Da kultur var organisert under utviklingsavdelinga hadde vi tilgang/ressurs på merkantilt personell. Etter omorganisering har vi mistet alle «stordriftsfordeler» og må håndtere alt arbeidet selv – i tillegg til ledelse og administrasjon (som tidligere også ble ivaretatt av leder for utviklingsavdelinga).

Ingen ekstra stillingsressurser er tilført. Ressursene er redusert med 0,5 stilling. Eneste unntak er fakturering, som økonomiavdelinga tar. Bortsett fra at alt forarbeid med fakturabilag som vi må gjøre selv først.

Kommentarer til målbeskrivelsen:

5.

ANBEFALING

Har endring fra 2- til 3 nivå organisering svart til dine forventninger ?

Ja: I 1

Nei: IIII I 6

Vet ikke: III 3

Beskriv:

- Nei, forventningene er ikke helt innfridd. Det positive er at Kultur er samlet under samme tak (Halti) og at vi etter hvert har fått til jevnlige møter, vært på studietur sammen mm. Veldig bra!

Ellers har omorganiseringen ført til fravær av ledelse, personalansvar, organisering ansvar, etc.... I lengre perioder kun noen som tar ansvar på papiret – men ikke i den praktiske arbeidshverdagen. Dette har vært veldig slitsomt, tappende og krevende. En så sammensatt virksomhet med mange ulike tjenester og veldig knappe ressurser (stillinger) krever god og tydelig ledelse.

Fra 2-nivå til 3-nivå:

Vanskelig å uttale seg om det siden 3-nivå modellen betød opprettelsen av ny, egen virksomhet. Tidligere var vi en del av Utviklingsavdelingen. Kultur er blitt mye mer synlig etter omorganisering. Om det skyldes 3-nivå er jeg mer usikker på. Det at vi er blitt egen selvstendig virksomhet, samlokalisert på Halti og har lettere dialog innad er trolig viktigere.

Omorganiseringsprosessen er jeg kritisk til. Det å få Virksomhet kultur opp å gå, fungere, oppfølging av virksomhetsleder som ikke får til å utføre lederjobben han var satt til.... Omorganiseringsprosesser krever god dialog og oppfølging.

- Hadde ingen forventninger

a) Har du forslag til nye endringer?

Nei: I 1

Vet ikke: I 1

Beskriv:

- Det må være mulig å gjøre endringer når man er underveis i en prosess, omorganiseringsprosess. Virksomhet kultur varslet sektorleder tidlig og den «bekymringsmeldingen» burde blitt tatt på alvor. God ledelse er å tilpasse og gjøre endringer underveid i en prosess slik at alle ansatte føler seg ivaretatt, sett og hørt.

Det har vært konstituert virksomhetsleder de siste 12 mnd i ulike %-stillinger (kulturkonsulenten). Hun har stort sett kun hatt mulighet til å følge opp økonomi- og personalansvar.

Virksomhet kultur er fremdeles i etableringsprosess, selv etter vel to års drift!

Virksomheten har aldri fungert som opprinnelig planlagt. Man må nå få en gjennomgang av arbeidsoppgaver og fordeling av ansvar. Man må finne en «modell» som fungerer i praksis – ikke bare på papiret.

b) Anbefaler du videreføring av denne organisasjonsmodellen?

Ja: IIII 5

Nei: I 1

Vet ikke: IIII IIII IIII 14

- Usikker
- Organisasjonsmodellen er ok fra mitt ståsted/arbeidssted.
Men har kommunen tilstrekkelig ressurser til en slik organisering? Sektorleder har ikke hatt ressurser til å følge opp Virksomhet kultur. Hun ble dessverre også sykemeldt våren 2017. Er det slik at sektoren er for stor? Har sektorleder for stort ansvar?
- Mer delegering/større myndighet til virksomhetsleder, spesielt på drift av kino og kulturscene der det er mulighet for økt volum med større inntekter, men dette forutsetter bruk av ekstrahjelp og vikarbruk som nå må høyere opp i systemet. (Ansatt kultur)

ANDRE KOMMENTARER:

- Jeg har opplevd mange positive endringer som resultat av samlokalisering innen kulturenhetene og et tettere samarbeid her.
Når det gjelder omorganisering til 3-nivåmodellen mener jeg dette har skapt større avstand til sektorleder og øvrig ledelse i kommunen. Det har blitt et mer rigid regime hva gjelder kontakt, og henvendelser besvares konsekvent med at jeg må kontakte virksomhetsleder.
Modellen har skapt mindre «smidigere» kommunikasjonsflyt i organisasjonen, samtidig som samlokalisering har ført til bedret kommunikasjon og samarbeid på et lavere nivå i organisasjonen.
- Mangler informasjon om dette. Kan dermed ikke svare.
- Har merket at leder/styrer er mindre tilgjengelig pga mer arbeid, pluss diverse «møter» enn det som var før. Dvs. ho er mer opptatt?
- Min nærmeste leder er mindre tilgjengelig etter at hun gikk ned i administrativ 70 % stilling. Så bra at vi har fått flere kurs !
- Denne evalueringen ble nok litt negativ.
Det er frustrerende over så lang tid (flere år) at organisering/drift/ledelse er kaotisk og mangelfull. Da Kultur var en del av Utvklingsavdelinga hadde det også flere sider. Kultur var en av flere oppgaver; nå er vi samlokalisert på Haldi og samarbeider bedre. Tross utfordringer med ledelse/administrasjon av virksomheten så leverer vi tjenester til publikum. Kino har mer enn fordoblet sine besøkstall, kulturscenen (kulturhuset) er

blitt en vel etablert «storstue» som befolkninga slutter godt opp om, biblioteket har høyt driftsnivå, etc.

Men: Det er viktig at arbeidsgiver tilsetter ledere som er kompetent og i stand til å fungere i de lederstillingene de blir tilsatt i – tar lederansvaret som kreves.

- Parallelt med omorganiseringen har flere sektorer gjennomgått større eller mindre nedbemanninger, noe jeg mener har hatt en negativ effekt i t.t gjennomføring av omorganiseringa.
- Det letter min leders arbeid at flere har ansvar.
- Jeg kjenner lite til denne omorganiseringen og føler ikke at det har skjedd noen endringer for min jobb.
- Har ikke merket noe særlig til omorganiseringen utenom at en hele tiden får beskjed om sparing – både på menneskelige og materielle ressurser.
- Har hatt et godt arbeidsmiljø før også – så ingen endringer der.
- Jeg mener sektoren er for stor – for stort ansvar for sektorleder. Men dette henger også sammen med manglende stabsfunksjoner. Mulig at det kan fungere dersom det kommer mer ressurser. Et annet tankekors er at kultur er mer utsatt for kutt og at eventuelle overskudd overføres til det store og lovpålagte «skolesluket» istedenfor at det kan brukes til å videreutvikling av kulturtilbudet og kulturskolen. Dette var vi ikke utsatt for da kultur lå under Utviklingsavdelingen.

EVALUERINGSSKJEMA

NY ORGANISERING HELSE OG OMSORG NORDREISA KOMMUNE 2012

Evalueringen omhandler omorganisering fra 2 nivåmodell til 3 nivå modell fra og med 2012, med virksomhetsledere og en sektorleder.

Utfylt skjema sendes:

Servicetorget via internpost eller postmottak@nordreisa.kommune.no

Utfylt av leder: IIIII III

Utfylt av ansatt:

Arbeidssted:

Storslett barnehage
Sørkjosen barnehage
Familiesenter
Bokollektiv EMF
Moan skole
Sonjatun barnehage
Øksfjord oppvekstsenter
Høgegga barnehage

Mangler:

Storslett skole
Leirbukt barnehage
Rotsundelv skole og Sfo
Nordreisa flyktningetjeneste og voksenopplæring

1. HVORDAN VAR INFORMASJON FØR IVERKSETTELSE AV NY ORGANISERING?

Skriftlig IIII

Tilstrekkelig IIII

Muntlig II

For lite

Kommentar:

Var ikke ansatt på tidspunktet

2. FIKK DU OPPLÆRING/INNFØRING I NYE OPPGAVER?

- | | |
|-------------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Organisert | <input type="checkbox"/> Tilstrekkelig I |
| <input type="checkbox"/> Tilfeldig | <input type="checkbox"/> For lite I |
| <input type="checkbox"/> Ingen I | <input type="checkbox"/> Fikk ingen nye oppgaver IIIII |

Kommentar:

3. ARBEIDSFORHOLD / ARBEIDSMILJØ PÅ TJENESTESTEDET

- a) Har omorganiseringen ført til større nærhet til din nærmeste leder?
 Ja IIII Nei II

Vet ikke: I

- b) Har omorganiseringen ført til bedre samarbeid på avdelingen?
 Ja II Nei IIII

Vet ikke: I

- c) Har omorganiseringen ført til samarbeid på tvers av avdelingene?
 Ja I II Nei III

Vet ikke: I

Sektormøtene har vært viktige.

Når sektorleder var på jobb ble det innkalt til ulike møter for å bedre samarbeidet.

Sektormøter ledet av nærmeste leder. Mer organisert møtevirksomhet skole-hjem samarbeid, overgang bhg - skole / skole - skole.

- d) Har arbeidsmengden økt som følge av omorganiseringen?
 Ja III Nei II

Vet ikke: I

Beskriv:

- Gått ned fra 100% til 70% adm ressurs.
- Jeg hadde trodd at det skulle bli mindre arbeidsmengde å gå fra 2 nivå til 3 nivå. Det er det ikke - jeg har fremdeles alle personal-og budsjettansvar. Men det er bedre orden på planarbeid nå enn da vi manglet et ledd mellom virksomhetsleder og rådmann.
- Gått ned fra 100% til 70% administrasjonstid

- e) Har omorganiseringen øket kurs/faglig oppdatering?

Ja I Nei I I I I I

(eksterne kurs, internopplæring, internkurs)

Vet ikke: I

f) Har omorganiseringen ført til et endret arbeidsmiljø

Ja I Nei I I I I I

Vet ikke: I

Beskriv: bedre på tvers av virksomhetene

g) Andre kommentarer?

Vanskelig å vite når man ikke har jobbet lenge i en sektor

4. MÅLBESKRIVELSE

a) Var du kjent med omorganiseringens grunnlag og målsetting?

Ja I I I I I I I Nei I I

b) Har omorganiseringen ført til en mer helhetlig ledelse av hele sektoren?

Ja I I I I I Nei

Vet ikke: I I

Beskriv:

Helt klart at sektoren har blitt mer EN helhet.

Det ble påbegynt mye bra, det merkes godt at vi ikke har hatt sektorleder del av siste halve året.

c) Har omorganiseringen ført til lettere omprioriteringer innenfor sektoren?

Ja I I Nei I I

Vet ikke: I I I

Beskriv:

Vanskelig å svare på, siden vi har hatt sektorleder så kort tid.

d) Har omorganiseringen ført til en bedring av utviklingsarbeid

Ja I II Nei I

Vet ikke: I I II

Beskriv:

Usikker. Trenger mer tid og stabilitet i forhold til sektorleder.
Som tidligere svart, arbeidet ble påbegynt, men stoppet opp.

e) Har omorganiseringen ført til bedre oppgavefordelingen mellom ledelsesnivå?

Ja I I II Nei I I

Vet ikke: II

Beskriv:

Usikker.

Det er kommet til barnehagekonsulent og sektorleder. Det er lettere å få hjelp fra administrasjonen av noen som kan faget.

f) Har omorganiseringen bedret oppgavefordeling mellom ledelse- og merkantile oppgaver?

Ja I Nei I

Vet ikke: I

Beskriv:

- Har ikke merkantilt personale.
- Barnehagekonsulent leder utviklingsarbeid fremfor å bare styre med opptak – fakturering o.l. Samme gjelder sektorleder. Men det blir et stort tap å miste J.B. som sektorleder.
- Har ikke merkantilt personale.

5.

ANBEFALING

a) Har endring fra 2- til 3 nivå organisering svart til dine forventninger ?

Ja I I I II Nei I I

Beskriv:

- Lettere å få kontakt med nærmeste leder.

- 3 nivå organisering er tidvis vanskelig. Sektorleder har vist seg vanskelig å få kontakt med.
- Men hadde nok høyere forventning til nærmere kontakt med nærmeste leder. Dette kan imidlertid ha flere årsaker (sykefravær og andre hendelser).
- Mer fokus på utviklingsarbeid. Noen setter det i gang og «holder det varmt».

b) Har du forslag til nye endringer?

Beskriv:

- Ja. 2 nivå organisering kan virke mer effektivt.
- Jobbes for at alle virksomhetsledere skal ha 100% adm tid.
- Færre oppgaver til sektorlederen. Det er for stort område å dekke alt hun har fått ansvar for. Det er en viktig stilling for å holde på kvalitet og hun må ha tid til å gjøre den jobben.
- Det bør jobbes for at alle virksomhetsledere skal ha 100% adm.tid.

c) Anbefaler du videreføring av denne organisasjonsmodellen?

Ja I I I I I

Nei I

Vet ikke

ANDRE KOMMENTARER:

Det er vanskelig å svar på spørsmål som gjelder forskjeller og endringer i modellene. Jeg har ingen forutsetning til å sammenligne. I en periode nå har vi vært uten sektorleder, det merkes og på grunnlag av dette kan jeg se betydningen sektorleder har for oss i virksomhetene.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	31.01.2018

Revidering av kommunale vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune

Henvising til lovverk:

Barnehageloven

Forskrift om saksbehandlingsregler ved opptak i barnehage

Forskrift om pedagogisk bemanning i barnehage

Forvaltningsloven

Vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune

Vedlegg

- 1 Vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune
- 2 Reviderte vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune

Rådmannens innstilling

Forslag til nye vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune vedtas.

Saksopplysninger

Gjeldende vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune ble sist revidert januar 2016. Det er igjen behov for å gjøre justeringer i vedtektene.

Endringer er som følger:

Punkt 4. Opptak

Jfr gjeldende vedtekter rettes klager på opptak til saksbehandler i Nordreisa kommune. Ved avvisning av klagen kan vedtaket klages inn til klageorganet som i Nordreisa kommune er brukerutvalget. Brukerutvalget er siste klageinstans.

Endres til: Klage på opptak rettes til saksbehandler i Nordreisa kommune som underinstans. Kommunen kan endre vedtaket eller avvise klagen. Ved avvisning av klagen kan vedtaket klages inn til kommunens klageorgan, som er siste klageinstans i Nordreisa kommune.

Endringene er i tråd med forskrift om saksbehandling ved opptak i barnehage.

Punkt 4. Opptak

Jfr vedtektene skiller det mellom aldersgruppene 0-3 år og 3-6 år. Barn som er under tre år i det kalenderåret det gjøres opptak, teller som to. Barn som fyller tre år i det kalenderåret det gjøres opptak, teller som en.

Dersom det skulle bli ledige plasser i vårhalvåret, kan barn bli tatt opp i 3-6 års gruppe fra fylte tre år.

Endres til:

Det skiller mellom aldersgruppene 0-3 år og 3-6 år. Barn regnes for å være over tre år fra og med august det året de fyller tre år. Barn som er under tre år i det kalenderåret det gjøres opptak, teller som to. Barn som fyller tre år i det kalenderåret det gjøres opptak, teller som en.

«Dersom det skulle bli ledige plasser i vårhalvåret, kan barn bli tatt opp i 3-6 års gruppe fra fylte tre år», strykes.

Endringer i forskrift til pedagogisk bemanning i barnehage 1. august 2017, medfører at barn skal regnes som 3 år fra august det året barnet fyller tre år.

Punkt 5. Opptakskriterier for Nordreisa kommunes barnehager

Jfr vedtektene har barn som fyller ett år innen utgangen av august det året det ved hovedopptaket søkes om barnehageplass, rett på plass fra august.

Endres til: Barn som fyller ett år i august, september, oktober eller november det året det søkes om barnehageplass, har etter søknad rett til å få plass i barnehage innen utgangen av den måneden barnet fyller ett år. Barnehageloven § 12a.

Barn som har plass i barnehage og ønsker overflytting av plass kan prioriteres foran «nye barn».

Lovendringer 21. juni 2017 i Barnehageloven § 12a gir også barn født i september, oktober og november rett til plass innen utgangen av den måneden barnet fyller ett år.

Prioritet i forhold til *utvidelse/reduksjon* styrkes, fordi ett barn etter forskrift for pedagogisk bemanning regnes som ett barn uavhengig av plass størrelse og det har slik ingen betydning for opptaket.

Punkt 7. Oppholdstid/åpningstid

Jfr vedtektene skal Nordreisa kommune gi sommertilbud i ferieperioden til de foreldre og barn som trenger det.

I endringer av vedtektene strykes *«Nordreisa kommune gir tilbud om sommerbarnehage i ferieperioden til de foreldre og barn som har behov for det»*.

Siste tilbud om sommerbarnehage ble gitt i 2012. For 2016 og 2017 er det gjennomført kartlegginger i forbindelse med behov for sommerbarnehage. Kartleggingene viste lite behov for sommerbarnehage, og det ble derfor ikke gitt tilbud om sommerbarnehage hverken i 2016 eller 2017. Det er gjort kartlegging om behov for sommerbarnehage også for sommeren 2018. Denne viser meget lav etterspørsel fra foresatte om sommertilbud.

Vedvarende lav etterspørsel hos foresatte, viser at det ikke er behov for å fortsatt gjennomføre kartlegginger i forbindelse med sommertilbud i barnehager.

Punkt 8. Samisk barnehagetilbud

Jfr. vedtektene prioriteres barn som er samisktalende evt tospråklige og/eller har samisk tilhørighet ved hovedopptaket. Samisk språk og tilhørighet er likestilte kriterier ved ellers like kriterier.

Endres til: Ved hovedopptaket vil barn som søker samisk barnehagetilbud prioriteres etter følgende kriterier i prioritert rekkefølge:

1. Barn som har samisk språk
2. Barn som har samisk tilhørighet

Oppvekst og kulturutvalget vedtok i PS 56/17 å styrke barnehagetilbudet ved den samiske avdelingen i Sonjatun barnehage. Fra 1.8.2018 vil samisk avdeling ha to samisktalende ansatte. Flere samisktalende barn i avdelinga vil ytterligere styrke det samiske språkmiljøet. Ved opptak vil rangering av kriterier gi barn med samisk språk prioritert til barnehageplass i samisk avdeling, ved ellers like kriterier; Kriterie 1: Samisk språk. Kriterie 2: Samisk tilhørighet.

Ved opptak til samisk avdeling vurderes at *barn med samisk språk* eller *samisk tilhørighet* defineres utifra de opplysninger som er gitt av foreldre/foresatte i søknadsskjemaet om barnehageplass.

Punkt De kommunale barnehagene i Nordreisa

Jfr vedtektene foreligger oversikt over kommunale barnehager med antall avdelinger og barnehageplasser.

Endres til:

Oksfjord barnehage	Oksfjordhamn	1 avdeling 14 plasser	0-6 år
Storslett barnehage med samisk avdeling	Storslett	3 avdelinger 49 plasser	0-6 år
Høgegga barnehage	Storslett	2 avdelinger 36 plasser	0-6 år
Leirbukt barnehage	Storslett	3 avdelinger 54 plasser	0-6 år
Sørkjosen barnehage	Sørkjosen	2 avdelinger 36 plasser	0-6 år

Endringer i tabell kommer som følge av flytting av avdeling ved Sonjatun barnehage til Leirbukt barnehage på bakgrunn av sak om tilbakebetaling investeringstilskudd, og endringer i forskrift om pedagogisk bemanning som trår i kraft fra 1. august 2018.

Punkt Private barnehager i Nordreisa

Jfr vedtektene foreligger oversikt over private barnehager med antall avdelinger og barnehageplasser.

Endres til:

Kirkebakken barnehage	Storslett	4 avdelinger 72 plasser	0-6 år
Trollskogen barnehage	Rotsund	1 avdeling 18 plasser	0-6 år
Reisadalen Montessoribarnehage	Snemyr	1 avdeling, Utvidet	0-6 år

		Inntil 24 plasser	
Tømmernes gårds- og naturbarnehage	Tømmernes	1 avdeling 18 plasser	0-6 år

Endringer i tabell følger av antall plasser Trollskogen barnehage er godkjent for.

Vurdering

Forslag til vedtekter for kommunale barnehager er i tråd med lovendringer og dagens barnehagedrift, og rådmannen tilrår endringer som foreslått.



Vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune				Dok.id.: 2016/7
				Dokumenttype: Vedtekter
Utgave 7	Skrevet av: Berit Kalseth, barnehagekonsulent	Gjelder fra 01.08.16	Behandlet av: Kommunestyret, sak 0007/04, 19.02.04 Kommunestyret, sak 002/06, 22.06.06 Kommunestyret, sak 044/07, 20.12.07 Kommunestyret, sak 6/13, 14.03.13 Kommunestyret, sak 26/14, 12.06.14 Kommunestyret, sak 39/14, 04.11.14 Kommunestyret, sak 7/16, 28.01.16	Side nr: 5

1. Den kommunale forvaltning

Nordreisa kommune eier og driver barnehagene, og er ansvarlig for driften i samsvar med til enhver tid gjeldende lov om barnehager, forskrifter til loven, rammeplan, årsplan, samt merknader til bestemmelsene i loven fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

I henhold til vedtak er det oppvekstutvalget som er det politiske styringsorgan for kommunens barnehagevirksomhet.

2. Formål

Barnehageloven § 1:

"Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og dannelse som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene.

Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger.

Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering."

3. Foreldreråd og samarbeidsutvalg

Hver barnehage skal ha et foreldreråd og samarbeidsutvalg.

Foreldrerådet består av foreldre/foresatte til alle barna og skal fremme fellesinteresser og bidra til at samarbeidet mellom barnehagen og foreldregruppen skaper et godt barnehagemiljø.

Samarbeidsutvalget skal være rådgivende, kontaktskapende og samordnende organ.

Samarbeidsutvalget består av foreldre/foresatte og ansatte i barnehagen. Styrer er eiers representant i samarbeidsutvalget.

Jf. § 5 i lov om barnehager kan kommunen bestemme at det skal være felles samarbeidsutvalg for kommunal barnehage og grunnskole.

Foreldre sikres medvirkning på barnehagens samlede virksomhet gjennom deltakelse i foreldreråd og samarbeidsutvalg.

4. Opptak

Hovedopptak for barnehagene i Nordreisa kommune foretas etter søknadsfrist 1. mars. Det skal benyttes fastsatt skjema/elektronisk søknad. De som søker til hovedopptaket, får tilbud om plass fra oppstart i august selv om det søkes plass med oppstart senere i barnehageåret.

Opptak gjøres administrativt etter innstilling av den enkelte styrer. Rådmannen delegerer myndighet, i en samordnet opptaksprosess i kommunen, etter § 12 i lov om barnehage. De private barnehagene har egne opptakskriterier.

De kommunale barnehagene har hele Nordreisa kommune som opptakskrets.

Klage på opptak rettes til saksbehandler i Nordreisa kommune som underinstans. Kommunen kan endre vedtaket eller avvise klagen. Ved avvisning av klagen kan vedtaket klages inn til klageorganet som i Nordreisa kommune er brukerutvalget. Brukerutvalget er siste klageinstans.

Søkere som ikke kommer inn på sin 1. prioritet ved valg av barnehage, kan velge å stå på venteliste hit.

Barnehageplass tildeles som fast plass til barnet begynner på skolen, eller plassen sies opp.

Størrelsen på prosentplass tildeles ut gjeldende barnehageår. Dersom det ønskes endring/videreføring av prosentplassen må det søkes om det til hvert hovedopptak. Foreldre som ønsker å skifte barnehage for sitt/sine barn, må søke spesielt om dette.

Det skilles mellom aldersgruppene 0-3 år og 3-6 år. Barn som er under tre år i det kalenderåret det gjøres opptak, teller som to. Barn som fyller tre år i det kalenderåret det gjøres opptak, teller som en. Barn med nedsatt funksjonsevne kan telle som to, dersom faginstans anser dette som nødvendig. Dette skal det søkes om etter barnehageloven.

Dersom det skulle bli ledige plasser i vårhalvåret, kan barn bli tatt opp i 3-6 års gruppe fra fylte tre år. Det tilbys barnehageplasser som tilsvarer minimum 50 % og opp til 100 % av full plass tilsvarende 45 timer pr. uke. En barnehageplass må benyttes som hele dager.

Ved oppsigelse skal denne være skriftlig og rettes til barnehagen. Oppsigelsestida er en måned, fra dato til dato. Ved oppsigelse gjeldende fra og med 1. mai eller senere, må det

betales for plassen ut barnehageåret. Dersom man ønsker å si opp plassen på våren, må oppsigelsen leveres innen 1. april. Barnet må da tas ut av barnehagen innen 1. mai.

5. Opptakskriterier for Nordreisa kommunes barnehager

Barn som fyller ett år senest innen utgangen av august det året det ved hovedopptaket søkes om barnehageplass, har rett til plass fra august. Barnehageloven § 12 a.

Barn som har plass i barnehage og ønsker overflytting /utvidelse/reduksjon av plass kan prioriteres foran "nye barn".

Følgende barn prioriteres ved opptak:

1. Barn med nedsatt funksjonsevne:
Dokumentasjon: Skriftlig attest fra lege, psykolog, PP-tjenesten eller fagpersonell ved sosiale/medisinske institusjoner.
2. Barn som omfattes av vernevedtak gjort av lov om barnevernstjenesten.
Dokumentasjon: Skriftlig attestasjon fra barnevernet.
3. Barn som kommer inn under kriterier etter følgende prioritert rekkefølge:
 - a. Barn fra familier som har store belastninger grunnet sykdom og/eller funksjonshemming.
Dokumentasjon: Skriftlig attest fra lege, psykolog ved sosialmedisinske institusjoner. Dokumentasjonen må bekrefte at forsørgere grunnet sykdom eller funksjonshemming i familien er avhengig av avlastning fra den daglige omsorgen for barnet.
 - b. Barn som tilhører språklig eller kulturell minoritet.
 - c. Barn av turnusleger i Nordreisa kommune

Ved ellers like vilkår kan eldste barn kunne bli prioritert. I tillegg til opptakskriterier må opptakene vurderes i sammenheng med at barnegruppa skal ha rimelig sammensetning etter kjønn og alder. Så langt det er mulig vil man prøve å gi søsken plass i samme barnehage.

6. Leke- og oppholdsareal

Nordreisa kommune har vedtatt et netto leke- og oppholdsareal på 4 m² for barn over tre år, og 5,5 m² for barn under tre år. Uteområdet skal være minst seks ganger større enn samlet lekeareal inne.

7. Oppholdstid/åpningstid

Et barnehageår regnes fra 1. august til 31. juli. Oppstart for nytt barnehageår er uke 32. Barnehagens åpningstid er fra kl. 07.30 til kl. 16.30. Ved behov kan barnehagene åpne fra kl. 06.45. Barnets oppholdstid må imidlertid ikke overstige ni timer pr. dag.

Årsplanen vil inneholde bestemmelser om personalets seks kurs- og planleggingsdager, inntil to dager legges til starten av barnehageåret. Da er barnehagen stengt.

- Barnehagen er stengt fire uker om sommeren.
- Nordreisa kommune gir tilbud om sommerbarnehage i ferieperioden til de foreldre og barn som trenger det.
- Jul- og nyttårsaften er barnehagen stengt.
- Onsdag før skjærtorsdag stenger barnehagen kl. 12.00.

I forbindelse med høytider og ferier er personalet pålagt å ta ut avspasering. Barnehagen foretar da en behovsprøving av barnehage tilbudet.

8. Samisk barnehage tilbud

Det vil være tilbud om barnehageplass på en samisk barnehageavdeling dersom antall søkere til slikt tilbud er mange nok til å utløse støtte fra sametinget. Ved hovedopptaket vil barn som er samisktalende evt. tospråklige og/eller har samisk tilhørighet prioriteres.

Barn som har plass på samisk avdeling i det inneværende barnehageår uten å være samisktalende eller ha samisk tilhørighet, vil kunne påregne bytte av avdeling/barnehage ved hovedopptaket. Samisk barnehageavdeling vektlegger arbeid med utvikling av samisk språk, kultur og identitet.

9. Betaling av barnehageopphold

Kommunestyret fastsetter foreldrebetalinga. Det gis 30 % søskenmoderasjon for 2. barn og 50 % for 3. barn. Foreldrerådet fastsetter kostpenger. Det gis ikke søskenmoderasjon på kostpenger. Dersom faktura for barnehageopphold ikke er betalt innen en måned etter forfall, kan kommunen si opp plassen, og barnet må da tas ut av barnehagen med en ukes varsel. All utestående betaling av barnehageopphold skal gjøres opp før oppsigelse trekkes.

Et barnehageår regnes som 11 måneder, juli er betalingsfri måned.

Søknad om betalingsfri kan innvilges i særlige tilfeller ved lengre tids sykdom, opphold på sykehus, el. Fraværet må ha vart en måned eller mer, legeerklæring skal framlegges. Ved innvilget betalingsfri periode, starter denne en måned etter fraværets første dag.

Uforutsett stenging av barnehagen inntil tre dager gir ikke grunnlag for betalingsfri.

I tilfeller hvor barn hentes etter barnehagens stengetid, belastes foreldrene med et overtidstillegg på kr 200,- pr påbegynte halvtime.

10. Permisjon fra barnehageplass

Søknad om permisjon med begrunnelse rettes til den enkelte barnehage. Partene har klagerett etter forvaltningsloven. Frist er tre uker fra melding om vedtak er mottatt. Klagen sendes kommunen.

Det gis ikke permisjon fra starten av eller en periode midt i et barnehageår. Permisjon kan innvilges fra en gitt dato og ut barnehageåret. Det gis ikke permisjon etter 1. mai for inneværende barnehageår. Barn som ikke har benyttet/startet opp i tildelt plass kan ikke innvilges permisjon.

De kommunale barnehagene i Nordreisa

Oksfjord barnehage	Oksfjordhamn	1 avdeling 18 plasser	0-6 år
Storslett barnehage	Storslett	2 avdelinger 34 plasser	0-6 år
Høgegga barnehage	Storslett	2 avdelinger 36 plasser	0-6 år
Sonjatun barnehage	Storslett	2 avdelinger 34 plasser	0-6 år
Leirbukt barnehage	Storslett	3 avdelinger 54 plasser	0-6 år
Sørkjosen barnehage	Sørkjosen	2 avdelinger 36 plasser	0-6 år

Private barnehager i Nordreisa

Kirkebakken barnehage	Storslett	4 avdelinger 72 plasser	0-6 år
Trollskogen barnehage	Rotsund	1 avdeling, utvidet	0-6 år
Reisadalen montessoribarnehage	Snemyr	1 avdeling, utvidet	0-6 år
Tømmernes gårds- og naturbarnehage	Tømmernes	1 avdeling	0-6 år



Vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune				Dok.id.: 2016/7
				Dokumenttype: Vedtekter
Utgave 8	Skrevet av: Berit Kalseth, barnehagekonsulent	Gjelder fra 31.01.18	Behandlet av: Kommunestyret, sak 0007/04, 19.02.04 Kommunestyret, sak 002/06, 22.06.06 Kommunestyret, sak 044/07, 20.12.07 Kommunestyret, sak 6/13, 14.03.13 Kommunestyret, sak 26/14, 12.06.14 Kommunestyret, sak 39/14, 04.11.14 Kommunestyret, sak 7/16, 28.01.16	Side nr: 5

1. Den kommunale forvaltning

Nordreisa kommune eier og driver barnehagene, og er ansvarlig for driften i samsvar med til enhver tid gjeldende lov om barnehager, forskrifter til loven, rammeplan, årsplan, samt merknader til bestemmelsene i loven fastsatt av Kunnskapsdepartementet.

I henhold til vedtak er det oppvekstutvalget som er det politiske styringsorgan for kommunens barnehagevirksomhet.

2. Formål

Barnehageloven § 1:

"Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på grunnleggende verdier i kristen og humanistisk arv og tradisjon, slik som respekt for menneskeverdet og naturen, på åndsfrihet, nestekjærlighet, tilgivelse, likeverd og solidaritet, verdier som kommer til uttrykk i ulike religioner og livssyn og som er forankret i menneskerettighetene.

Barna skal få utfolde skaperglede, undring og utforskertrang. De skal lære å ta vare på seg selv, hverandre og naturen. Barna skal utvikle grunnleggende kunnskaper og ferdigheter. De skal ha rett til medvirkning tilpasset alder og forutsetninger.

Barnehagen skal møte barna med tillit og respekt, og anerkjenne barndommens egenverdi. Den skal bidra til trivsel og glede i lek og læring, og være et utfordrende og trygt sted for fellesskap og vennskap. Barnehagen skal fremme demokrati og likestilling og motarbeide alle former for diskriminering."

3. Foreldreråd og samarbeidsutvalg

Hver barnehage skal ha et foreldreråd og samarbeidsutvalg.

Foreldrerådet består av foreldre/foresatte til alle barna og skal fremme fellesinteresser og bidra til at samarbeidet mellom barnehagen og foreldregruppen skaper et godt barnehagemiljø.

Samarbeidsutvalget skal være rådgivende, kontaktskapende og samordnende organ.

Samarbeidsutvalget består av foreldre/foresatte og ansatte i barnehagen. Styrer er eiers representant i samarbeidsutvalget.

Jf. § 5 i lov om barnehager kan kommunen bestemme at det skal være felles samarbeidsutvalg for kommunal barnehage og grunnskole.

Foreldre sikres medvirkning på barnehagens samlede virksomhet gjennom deltakelse i foreldreråd og samarbeidsutvalg.

4. Opptak

Hovedopptak for barnehagene i Nordreisa kommune foretas etter søknadsfrist 1. mars. Det skal benyttes fastsatt skjema/elektronisk søknad. De som søker til hovedopptaket, får tilbud om plass fra oppstart i august selv om det søkes plass med oppstart senere i barnehageåret.

Opptak gjøres administrativt etter innstilling av den enkelte styrer. Rådmannen delegerer myndighet, i en samordnet opptaksprosess i kommunen, etter § 12 i lov om barnehage. De private barnehagene har egne opptakskriterier.

De kommunale barnehagene har hele Nordreisa kommune som opptakskrets.

Klage på opptak rettes til saksbehandler i Nordreisa kommune som underinstans. Kommunen kan endre vedtaket eller avvise klagen.

Ved avvisning av klagen kan vedtaket klages inn til kommunens klageorgan, som er siste klageinstans i Nordreisa kommune.

Søkere som ikke kommer inn på sin 1. prioritet ved valg av barnehage, kan velge å stå på venteliste hit.

Barnehageplass tildeles som fast plass til barnet begynner på skolen, eller plassen sies opp.

Størrelsen på prosentplass tildeles ut gjeldende barnehageår. Dersom det ønskes endring/videreføring av prosentplassen må det søkes om det til hvert hovedopptak. Foreldre som ønsker å skifte barnehage for sitt/sine barn, må søke spesielt om dette.

Det skilles mellom aldersgruppene 0-3 år og 3-6 år. **Barn regnes for å være over tre år fra og med august det året de fyller tre år.** Barn som er under tre år i det kalenderåret det gjøres opptak, teller som to. Barn som fyller tre år i det kalenderåret det gjøres opptak, teller som en. Barn med nedsatt funksjonsevne kan telle som to, dersom faginstans anser dette som nødvendig. Dette skal det søkes om etter barnehageloven.

Det tilbys barnehageplasser som tilsvarer minimum 50 % og opp til 100 % av full plass tilsvarende 45 timer pr. uke. En barnehageplass må benyttes som hele dager.

Ved oppsigelse skal denne være skriftlig og rettes til barnehagen. Oppsigelsestida er en måned, fra dato til dato. Ved oppsigelse gjeldende fra og med 1. mai eller senere, må det betales for plassen ut barnehageåret. Dersom man ønsker å si opp plassen på våren, må oppsigelsen leveres innen 1. april. Barnet må da tas ut av barnehagen innen 1. mai.

5. Opptakskriterier for Nordreisa kommunes barnehager

Barn som fyller ett år i august, september, oktober eller november det året det søkes om barnehageplass, har etter søknad rett til å få plass i barnehage innen utgangen av den måneden barnet fyller ett år. Barnehageloven § 12 a.

Barn som har plass i barnehage og ønsker overflytting av plass kan prioriteres foran "nye barn".

Følgende barn prioriteres ved opptak:

1. Barn med nedsatt funksjonsevne:
Dokumentasjon: Skriftlig attest fra lege, psykolog, PP-tjenesten eller fagpersonell ved sosiale/medisinske institusjoner.
2. Barn som omfattes av vernevedtak gjort av lov om barnevernstjenesten.
Dokumentasjon: Skriftlig attestasjon fra barnevernet.
3. Barn som kommer inn under kriterier etter følgende prioritert rekkefølge:
 - a. Barn fra familier som har store belastninger grunnet sykdom og/eller funksjonshemming.
Dokumentasjon: Skriftlig attest fra lege, psykolog ved sosialmedisinske institusjoner. Dokumentasjonen må bekrefte at forsørgere grunnet sykdom eller funksjonshemming i familien er avhengig av avlastning fra den daglige omsorgen for barnet.
 - b. Barn som tilhører språklig eller kulturell minoritet.
 - c. Barn av turnusleger i Nordreisa kommune

Ved ellers like vilkår kan eldste barn kunne bli prioritert. I tillegg til opptakskriterier må opptakene vurderes i sammenheng med at barnegruppa skal ha rimelig sammensetning etter kjønn og alder. Så langt det er mulig vil man prøve å gi søsken plass i samme barnehage.

6. Leke- og oppholdsareal

Nordreisa kommune har vedtatt et netto leke- og oppholdsareal på 4 m² for barn over tre år, og 5,5 m² for barn under tre år. Uteområdet skal være minst seks ganger større enn samlet lekeareal inne.

7. Oppholdstid/åpningstid

Et barnehageår regnes fra 1. august til 31. juli. Oppstart for nytt barnehageår er uke 32. Barnehagens åpningstid er fra kl. 07.30 til kl. 16.30. Ved behov kan barnehagene åpne fra kl. 06.45. Barnets oppholdstid må imidlertid ikke overstige ni timer pr. dag.

Årsplanen vil inneholde bestemmelser om personalets seks kurs- og planleggingsdager, inntil to dager legges til starten av barnehageåret. Da er barnehagen stengt.

- Barnehagen er stengt fire uker om sommeren.
- Jul- og nyttårsaften er barnehagen stengt.
- Onsdag før skjærtorsdag stenger barnehagen kl. 12.00.

I forbindelse med høytider og ferier er personalet pålagt å ta ut avspasering. Barnehagen foretar da en behovsprøving av barnehagetilbudet.

8. Samisk barnehage tilbud

Det vil være tilbud om barnehageplass på en samisk barnehageavdeling dersom antall søkere til slikt tilbud er mange nok til å utløse støtte fra sametinget.

Ved hovedopptaket vil barn som søker samisk barnehage tilbud prioriteres etter følgende kriterier i prioritert rekkefølge:

1. Barn med samisk språk
2. Barn med samisk tilhørighet

Barn som har plass på samisk avdeling i det inneværende barnehageår uten å være samisktalende eller ha samisk tilhørighet, vil kunne påregne bytte av avdeling/barnehage ved hovedopptaket. Samisk barnehageavdeling vektlegger arbeid med utvikling av samisk språk, kultur og identitet.

9. Betaling av barnehageopphold

Kommunestyret fastsetter foreldrebetalinga. Det gis 30 % søskenmoderasjon for 2. barn og 50 % for 3. barn. Foreldrerådet fastsetter kostpenger. Det gis ikke søskenmoderasjon på kostpenger. Dersom faktura for barnehageopphold ikke er betalt innen en måned etter forfall, kan kommunen si opp plassen, og barnet må da tas ut av barnehagen med en ukes varsel. All utestående betaling av barnehageopphold skal gjøres opp før oppsigelse trekkes.

Et barnehageår regnes som 11 måneder, juli er betalingsfri måned.

Søknad om betalingsfri kan innvilges i særlige tilfeller ved lengre tids sykdom, opphold på sykehus, el. Fraværet må ha vart en måned eller mer, legeerklæring skal framlegges. Ved innvilget betalingsfri periode, starter denne en måned etter fraværets første dag.

Uforutsett stenging av barnehagen inntil tre dager gir ikke grunnlag for betalingsfri.

I tilfeller hvor barn hentes etter barnehagens stengt tid, belastes foreldrene med et overtidstillegg på kr 200,- pr påbegynte halvtimer.

10. Permisjon fra barnehageplass

Søknad om permisjon med begrunnelse rettes til den enkelte barnehage. Partene har klagerett etter forvaltningsloven. Frist er tre uker fra melding om vedtak er mottatt. Klagen sendes kommunen.

Det gis ikke permisjon fra starten av eller en periode midt i et barnehageår. Permisjon kan innvilges fra en gitt dato og ut barnehageåret. Det gis ikke permisjon etter 1. mai for inneværende barnehageår. Barn som ikke har benyttet/startet opp i tildelt plass kan ikke innvilges permisjon.

De kommunale barnehagene i Nordreisa

Oksfjord barnehage	Oksfjordhamn	1 avdeling 14 plasser	0-6 år
Storslett barnehage med samisk avdeling	Storslett	3 avdelinger 49 plasser	0-6 år
Høgegga barnehage	Storslett	2 avdelinger 36 plasser	0-6 år
Leirbukt barnehage	Storslett	3 avdelinger 54 plasser	0-6 år
Sørkjosen barnehage	Sørkjosen	2 avdelinger 36 plasser	0-6 år

Private barnehager i Nordreisa

Kirkebakken barnehage	Storslett	4 avdelinger 72 plasser	0-6 år
Trollskogen barnehage	Rotsund	1 avdeling 18 plasser	0-6 år
Reisadalen montessoribarnehage	Snemyr	1 avdeling, utvidet Inntil 24 plasser	0-6 år
Tømmernes gårds- og naturbarnehage	Tømmernes	1 avdeling 18 plasser	0-6 år



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
4/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	31.01.2018

Sommeråpne barnehager

Henvising til lovverk:

Vedtekter for kommunale barnehager i Nordreisa kommune

Lov om barnehager

Forskrift om rammeplan for barnehager

Rådmannens innstilling

1. Det gis ikke tilbud om sommerbarnehage i de kommunale barnehagene i Nordreisa i 2018 som følge av lav etterspørsel fra foresatte.

2. Vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune endres på bakgrunn av vedvarende lav etterspørsel om sommerbarnehage.

Følgende strykes: Punkt 7: Oppholdstid/åpningstid: «*Nordreisa kommune gir tilbud om sommerbarnehage i ferieperioden til de foreldre og barn som trenger det*».

Saksopplysninger

Jfr vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune skal det gis tilbud om sommerbarnehage i ferieperioden til de foreldre og barn som trenger det.

Siste tilbud om sommerbarnehage ble gitt i 2012. Flere foreldre hadde meldt behov, men tjenesten ble dårlig benyttet likevel. Tilbudet ble gitt i Sonjatun barnehage, og barn fra alle kommunale barnehager ble samlet der. Tilbudet ble gitt i alle de fire sommerukene, og var kostnadsberegnet til 95 000,-kr.

Det er gjort kartlegginger i forbindelse med tilbud om sommerbarnehage i 2016 og 2017. Sommertilbudet skulle gis i en barnehage, i alle fire sommerukene, til en beregnet kostnad på kr 140 000,-. Tilbudet hadde svakhet også denne gangen i at kun en barnehage skulle gi tilbudet, og foreldre/barn ville være fremmedgjort i denne.

Som følge av lav etterspørsel fra foreldre, ble det ikke gitt tilbud om sommerbarnehage hverken i 2016 eller 2017.

Oppvekst og kulturutvalget vedtok i møte 28.04.2016 at Nordreisa kommune skulle starte en prosess for å endre feriestrukturen hos ansatte i barnehager. På denne måten skulle alle barnehager være heltidsåpne, og foreldre/barn med behov for barnehagetilbud i sommerukene, skulle kunne benytte barnehagen barnet til daglig benyttet.

På bakgrunn av svært lav etterspørsel hos foreldre, ble det ikke vurdert som pedagogisk eller økonomisk forsvarlig å endre feriestrukturen hos ansatte for å holde alle barnehager åpne i sommerukene.

I budsjettprosessen høst 2017 ble tiltak om sommerbarnehage ikke tatt inn i budsjett for 2018. Det foreligger derfor ingen midler i sektor for oppvekst og kultur til å kunne tilby foreldre og barn som trenger det, sommertilbud slik vedtektene tilsier.

Etter gjeldende vedtekter for kommunale barnehager i Nordreisa kommune, skal det likevel gis et sommertilbud i ferieperioden til de foreldre og barn som trenger det. Det er derfor gjennomført ny kartlegging i forbindelse med tilbud om sommerbarnehage for 2018. I informasjonsbrevet til foreldre presenteres det at tilbudet skal gis i Leirbukt barnehage, og det skal etterstribes sammensetning av personale fra de barnehager som har barn som har behov for å benytte barnehage i sommerukene.

Nordreisa kommune har 6 kommunale barnehager, som gir barnehagetilbud til totalt ca 140 barn. Av disse melder kun 3 barn behov.

I kartleggingen uttrykker forelder at de velger å ha barnet hjemme til tross for behov, da sommertilbud 2018 er planlagt gitt i en barnehage der forelder/barn er fremmedgjorte.

Kartleggingen understøtter alle tidligere kartlegginger om lav etterspørsel hos foreldre.

Vurdering

Sektor for oppvekst og kultur har ingen midler til å gi tilbud om sommerbarnehage i 2018.

På bakgrunn av lav etterspørsel om sommertilbud i barnehage hos foresatte, vurderes det at det heller ikke er tilstrekkelig behov for å kunne gi et pedagogisk og økonomisk forsvarlig barnehagetilbud i sommerukene i 2018.

Vedvarende lav etterspørsel om sommerbarnehage, gjør at det vurderes at det *ikke* er behov for å fortsatt gjøre kartlegginger i forbindelse med sommerbarnehage i ferieperioden til de barn og foreldre som trenger det. Det anbefales at punkt om tilbud om sommerbarnehage fjernes fra vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
5/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	31.01.2018

Konsekvenser endring i pedagognorm for barnehager

Henvising til lovverk:

Lov om barnehager

Forskrift om endring i forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjoner i barnehager

Vedlegg

- 1 Økte kostnader som følge av endring i pedagognorm for barnehager

Rådmannens innstilling

Rådmannen tilrår omgjøring av assistentstillinger i barnehagens grunnbemanning for å øke pedagogtettheten i tråd med endring i forskrift pedagognorm som trår i kraft fra 1.8.2018.

Nordreisa kommune søker pedagogiske ledere i fulltidsstillinger.

Saksopplysninger

Forskrift om endring i forskrift om pedagogisk bemanning i barnehager trer i kraft 01.08.2018:

§ 1. Norm for pedagogisk bemanning

Barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk bemanning.

Barnehage skal ha minst en` pedagogisk leder per 7 barn under 3 år, og en` pedagogisk leder per 14 barn over 3 år. Ett barn til utløser krav om en ny fulltidsstilling som pedagogisk leder. Barn regnes for å være over 3 år fra og med august det året de fyller 3 år.

Styrerens tid til administrasjon og ledelse skal ikke inngå i beregningen av normen for pedagogisk bemanning.

Det fremgår av Departementets merknad til § 1 i forskriften at pedagognormen skal oppfylles for barnehagen som helhet, og at bestemmelsen ikke stiller krav til gruppestørrelse eller gruppetilhørighet for barn.

Barnehager i Nordreisa kommuner har pedagogisk bemanning i tråd med gjeldende forskrift. Med regjeringens skjerpning av pedagognormen, skal 43% av de ansatte i barnehagene være barnehagelærere fra 01.08.2018.

For kommunale barnehager betyr endring i forskrift en økning i antall barnehagelærere per barnehage, og/eller en justering av barnegruppene i avdelingene.

Nordreisa kommune har fem 2-avdelings barnehager og en barnehage med 1 avdeling som ligger i ett oppvekstsenter.

Kommunale barnehager er avdelingsorganisert, en barnegruppe for barn under 3 år, utgjør 9 barn, mens barnegrupper for barn over 3 år utgjør totalt 18 barn.

Nordreisa kommune har vedtatt ett netto leke- og oppholdsareal på 4 m² for barn over tre år, og 5,5 m² for barn under tre år.

I sak til utvalget 31.01.2018: Konsekvens av tilbakebetaling investeringstilskudd Leirbukt barnehage, fremkommer det i sakens innstilling en omorganisering av barnehager.

I denne saken: konsekvenser endring i pedagognorm for barnehager, er dagens organisering av barnehager og en eventuell omorganisering av barnehager tatt med for å synliggjøre alternative kostnadsberegninger. Se vedlegg i saken.

Vurdering

For å møte kravet fra 01.08.2018 må det gjøres endringer i bemanningen og/eller barnegruppene ved de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune.

Å beholde bemanningssituasjonen i barnehagene slik den er i dag, men justere barnegruppene ved å ta ned antall barn i barnegruppene, gjør at barnehagene kan drive i tråd med ny pedagognorm.

Det innebærer å ta ned antall barn fra 18 til 14 barn i avdelinger for store barn, og fra 9 til 7 barn i avdelinger for små barn. Å ta ned barnegruppene tilsvarende 4 plasser per avdeling, utgjør for de kommunale barnehagene med til sammen 11 avdelinger, en reduksjon på 44 barn/plasser i Nordreisa kommunes totale barnehagetilbud. Holdes Oksfjord barnehage utenom, utgjør det 40 plasser.

Konsekvens ved å redusere antall barn i avdelingene, er tapte inntekter gjennom foreldrebetaling. Det vil også gi stor økning i utbetaling i tilskudd til private barnehager.

Tilskudd til private barnehager beregnes på bakgrunn av hva en heltidsplass i kommunale barnehager koster, på bakgrunn av 2 års gammelt regnskap. Færre barn per ansatt gir dyrere heltidsplasser, som igjen gir private barnehager økt kommunalt tilskudd.

Største konsekvens vil være å fortsatt kunne tilby rettighetsbarn barnehageplass etter Lov om barnehager § 12a *Rett til plass i barnehage*.

Nordreisa kommune har per i dag full barnehagedekning. En reduksjon på opptil 40 kommunale barnehageplasser, vil gjøre det nødvendig å opprette minimum 2 nye barnehageavdelinger for å kunne tilby barnehageplass til barn med rett på plass. Nordreisa kommune har ikke ledig tilrettelagte lokaler til å drifte barnehage i, i en slik størrelsesorden. Opprettelse av nye avdelinger vil gi økte lønns- og driftskostnader, og slik også økning i utbetaling i tilskudd til private barnehager

Konsekvensene er tilnærmet de samme ved å justere ned antall barn i barnegruppene og ta ned assistentressursen, slik at bemanningsnorm totalt i barnehagen tilsvarer minimum 1 ansatt per 6 barn over 3 år, tilsvarende 1 ansatt per 3 barn under 3 år. Med 14 barn i avdelinga, utgjør det etter samme forhold 2,33 ansatte på 14 barn. For å drive forsvarlig i barnehagens åpningstid fra

06.45 – 16.30 er det likevel slik at behovet per barnegruppe med 14 barn vil være større enn 2,33 ansatte. At pedagoger etter avtale har krav på ubunden tid, gir også lavere personaltetthet.

På bakgrunn av disse forhold, vurderes det som ikke økonomisk eller pedagogisk forsvarlig å redusere antall barn i barnegruppene og beholde bemanningen som i dag for å ha bemanning i tråd med endring i pedagognorm. Heller ikke å reduserer antall barn i barnegruppene og ta ned bemanningen tilsvarende vurderes som pedagogisk forsvarlig.

Alternativer:

A) Øke pedagogtettheten i den enkelte barnehage for å imøtese ny pedagognorm:

For å ha pedagogtetthet i tråd med ny pedagognorm, og samtidig opprettholde størrelse på barnegruppene slik de er i dag i kommunale barnehager, er et alternativ å tilsette ekstra pedagog(er) i hver barnehage *i tillegg* til dagens grunnbemanning.

Konsekvensen ved å tilsette ekstra pedagog(er) *i tillegg* til dagens grunnbemanning, er økt faglighet og ressurser i arbeid med barn i barnehagene. Negative konsekvenser er større lønnsutgifter i den enkelte barnehage, og færre barn per ansatt gir stor økning i utbetaling i tilskudd til private barnehager.

Dette alternativet opprettholder antall barnehageplasser lik dagens og vil slik være i stand til å oppfylle Lov om barnehage § 12a Barns rett til plass.

Økonomisk vurderes alternativet som ikke forsvarlig med store lønnsutgifter og en markant økning i tilskudd til private barnehager.

B) Øke pedagogtettheten i den enkelte barnehage for å imøtese ny pedagognorm, ved å redusere assistentstillinger tilsvarende:

For å ha pedagogtetthet i tråd med ny pedagognorm, tilsettes pedagog(er) i hver barnehage slik at samlet pedagogressurs står i forhold til normen. Assistentressursen tas tilsvarende ned slik at grunnbemanning per avdeling er lik dagens. Størrelsen på barnegruppene opprettholdes slik de er i dag i kommunale barnehager.

Konsekvenser er større faglighet, økte lønnskostnader, økt tilskudd til private barnehager og omgjøring av assistentstillinger til pedagogstillinger. Flere pedagoger per barnehage vil gi lavere personaltetthet, fordi pedagoger har etter avtale krav på ubunden tid. Med åpningstid 06.45 – 16.30 kan det bli utfordrende å ha tilstrekkelig personaltetthet på tidlig morgen og på slutten av barnehagedagen.

Andre konsekvenser kan være oppdeling av stillinger i enkelte barnehager utover det de allerede har i dag. Tredeling av en stilling (20% + 30% + 50%) er ikke forsvarlig pedagogisk.

Kommunale barnehager må som minimum, omgjøre deler av assistentstillinger til pedagogiske lederstillinger. De ulike barnehagene mangler per i dag 1, 0,7 eller 0,1 pedagogisk leder for å oppfylle ny pedagognorm fra 1.8.2018. Å rekruttere barnehagelærere til deltidsstillinger, er svært vanskelig.

Dette alternativet ivaretar rettighetsbarn jfr Lov om barnehager § 12a Barns rett til plass, lik dagens barnehage tilbud. Ny pedagognorm gir i dette alternativet ingen økning i grunnbemanningen. Økte lønnskostnader kommer som følge av omgjøring i stillinger på bakgrunn av ny pedagognorm, og vil gi minsteutslag i økte lønnsutgifter og økt tilskudd til private barnehager. Alternativet har svakhet i lavere personaltettheten på grunn av pedagogers krav på ubunden tid, og gir større utfordring med å rekruttere barnehagelærere, fordi det søkes pedagogiske ledere i deltidsstillinger.

C) Øke pedagogtettheten i den enkelte barnehage ved å redusere assistentstillinger tilsvarende hel stilling:

For å ha pedagogtetthet i tråd med ny pedagognorm, tilsettes hel(e) stilling(er) pedagog(er) i hver barnehage, slik at samlet pedagogressurs som minimum er i forhold til endring i pedagognormen. Assistentressursen tas tilsvarende ned, slik at grunnbemanning per avdeling er lik dagens. Størrelsen på barnegruppene i kommunale barnehager opprettholdes slik de er i dag.

Konsekvens er omgjøring av større prosentstilling assistent (er) til pedagogstilling(er), enn alternativ B overfor. Det vil gi noe større økning i lønnskostnader, som av den grunn også vil gi noe økning i utbetaling av tilskudd til private barnehager.

Det kan føre til oppdeling av stillinger i enkelte barnehager utover det de allerede har i dag. En konsekvens av å tilsette barnehagelærer(e) i hele stillinger, der behovet i utgangspunktet er 0,1 eller 0,7 sett i forhold til minstekrav i norm, øker sjansene til å få kvalifiserte pedagogisk(e) leder(e). Barnehagens fagmiljø øker. utfordringer kan være pedagogers krav på ubunden tid. Flere pedagoger i samme barnehage vil gi lavere personaltettheten, noe som kan gjøre det utfordrende å drive pedagogisk forsvarlig i barnehagens åpningstid 06.45 – 16.30.

Konklusjon:

Alternativ A vurderes som ikke forsvarlig med store lønnsutgifter og en markant økning i tilskudd til private barnehager.

Alternativ B og C vurderes som svært like, med tilnærmet samme konsekvenser. Alternativ C er noe mer kostbart.

Samlet vurdering anbefaler alternativ C. Alternativ C legger særlig vekt på at Nordreisa kommune over flere år har slitt med å beholde og rekruttere barnehagelærere. Med økende krav til kvalitet i barnehager, stilles det høyere krav til kompetanse hos ansatte i barnehager. Ved å øke sannsynligheten til å få tak i kvalifiserte pedagogiske ledere, vil kommunale barnehager være i stand til å gi barn/foreldre barnehagetilbud med høy kvalitet, og oppfylle ny pedagognorm. I alternativ C søkes det pedagogiske ledere til fulltidsstillinger. Erfaringsmessig øker det sannsynligheten til å få tak i kvalifiserte pedagogiske ledere. utfordringer med lavere personaltetthet er i både alternativ B og C, og bør vurderes i sammenheng med omgjøring av størrelse på assistentstilling til pedagogisk lederstilling.

I sammenheng med endring i pedagognorm fra 01.08.2018, anbefales det at Oksfjord barnehage fra samme dato blir barnehage med 14 barn/plasser.

Oksfjord barnehage er en distriktsbarnehage som ligger i Oksfjord oppvekstsenter. Barnehagen tilbyr 18 plasser, men har i mange år hatt utfordringer med å fylle alle disse. Barnehagen har per i dag barn i 16 av plassene, og tre av barna står på overflytting til sentrumsbarnehager. Oppvekstsenteret har sfo-ordning for barn i skolen, som er tilknyttet barnehagen. Barnehagen kan fortsatt ivareta barn med behov for sfo-plass selv om Oksfjord tilbyr 14 barnehageplasser fra 1.8.2018.

I endring i pedagognorm fra 1.8.2018 skal det være minimum en pedagogisk leder per 14 barn over tre år. Ved å tilby maksimalt 14 plasser i Oksfjord barnehage, vil de med dagens bemanning følge ny pedagognorm. Det er da ikke behov for å øke pedagogtettheten i Oksfjord barnehage.

Kunnskapsminister Torbjørn Røe Isaksen har varslet at det er ingen grunn for kommunene å stanse rekrutteringen på 43%. Regjeringen sikter høyere!

Økte kostnader som følge av endring i pedagognorm fra 1.8.2018

Bemanning i barnehager i dag, behov for pedagoger og økte kostnader på grunn av endring i pedagognorm

Barnehage	Grunnbemanning	Antall assistenter/ fagarbeidere	Antall Pedagoger per barnehage	Krav til antall pedagoger etter ny pedagognorm	Årsverk som omgjøres fra assistentstilling til pedagogstilling	Årsvirkning økte kostnader ved omgjøring stilling assistent til pedagog
Oksfjord barnehage 1-avds 18 barn/plasser	3,2 Styrer 0,8 administrasjon bhg/skole	2	0,8 + 0,2 styrer	2	1	Kr 129 900
Høgegga barnehage 2-avds 36 barn/plasser	6,7 Styrer 0,7 administrasjon bhg	3,7	2 + styrer 0,3	3	0,7	Kr 90 930
Sørkjosen barnehage 2-avds 36 barn/plasser	6,7 Styrer 0,7 administrasjon bhg	3,1	2 + 0,6 (Oddveig) + styrer 0,3	3	0,1	Kr 12 990
Storslett barnehage 2-avds 35 barn/plasser	6,7 Styrer 0,7 Administrasjon bhg	3,7	2 + styrer 0,3	3	0,7	Kr 90 930
Sonjatun barnehage 2-avds 32 barn/plasser	6,7 Styrer administrasjon bhg	3,1	2 + styrer 0,3	3	0,7	Kr 90 930
Leirbukt barnehage 2-avds 36 barn/plasser	6,7 Styrer 0,7 administrasjon bhg	3,7	2 + styrer 0,3	3	0,7	Kr 90 930
TOTALT BEHOV					3,9	Kr 506 610
TOTALT BEHOV OKSFJORD 14 PLASSER					2,9	KR 376 710

Bemanning i barnehager i dag, behov for pedagoger og økte kostnader på grunn av endring i pedagognorm. Tilsetter hele stillinger pedagoger, tar ned assistentressursen tilsvarende

Barnehage	Grunnbemanning	Antall assistenter/ fagarbeidere	Antall Pedagoger per barnehage	Krav til antall pedagoger etter ny pedagognorm	Årsverk som omgjøres fra assistentstilling til pedagogstilling	Årsvirkning økte kostnader ved omgjøring stilling assistent til pedagog
Oksfjord barnehage 1-avds 18 barn/plasser	3,2 Styrer 0,8 administrasjon bhg/skole	2	0,8 + 0,2 styrer	2	1	Kr 129 900
Høgegga barnehage 2-avds 36 barn/plasser	6,7 Styrer 0,7 administrasjon bhg	3,7	2 + styrer 0,3	3	0,7 = 1	Kr 129 900
Sørkjosen barnehage 2-avds 36 barn/plasser	6,7 Styrer 0,7 administrasjon bhg	3,1	2 + 0,6 (Oddveig) + styrer 0,3	3	0,1 = 1	Kr 129 900
Storslett barnehage 2-avds 35 barn/plasser	6,7 Styrer 0,7 Administrasjon bhg	3,7	2 + styrer 0,3	3	0,7 = 1	Kr 129 900
Sonjatun barnehage 2-avds 32 barn/plasser	6,7 Styrer administrasjon bhg	3,1	2 + styrer 0,3	3	0,7 = 1	Kr 129 900
Leirbukt barnehage 2-avds 36 barn/plasser	6,7 Styrer 0,7 administrasjon bhg	3,7	2 + styrer 0,3	3	0,7 = 1	Kr 129 900
TOTALT BEHOV					6	Kr 779 400
TOTALT BEHOV OKSFJORD 14 PLASSER					5	KR 649 500

Ny organisering av barnehager fra 1.8.2018: Konsekvenser av endring i pedagognorm

Barnehage	Grunnbemanning	Antall assistenter/ fagarbeider	Antall Pedagoger pr barnehage	Krav til antall pedagoger etter ny pedagognorm	Årsverk som omgjøres fra assistentstilling til pedagogstilling	Årsvirkning økte kostnader ved omgjøring stilling assistent til pedagog
Oksfjord barnehage 1-avds 18 barn/plasser	3,2 Styrer 0,8 administrasjon Bhg/skole	2	1 (0,8 + styrer 0,2)	2	1	Kr 129 900
Høgegga barnehage 2- avds 36 barn/plasser	6,7 Styrer 0,7 administrasjon	3,7	2,3 (2 + 0,3 styrer)	3	0,7	Kr 90 930
Sørkjosen barnehage 2-avds 36 barn/plasser	6	3,1	2,9 (2 + 0,3 styrer + 0,6 bhglærer)	3	0,1	Kr 12 990
Storslett barnehage 3-avds 54 barn/Plasser	10 Styrer 1,0 administrasjon	6	3	4	1	Kr 129 900
Leirbukt barnehage 3-avds 54 barn/plasser	10 Styrer 1,0 administrasjon	6	3	4	1	Kr 129 900
TOTALT BEHOV					3,8	KR 493 620
TOTALT BEHOV OKSFJORD 14 PLASSER					2,8	Kr 363 720

- ✓ Dersom Oksfjord barnehage tilbyr maksimalt 14 plasser, vil pedagogisk bemanning som i dag være i tråd med ny pedagognorm. Det gir Nordreisa kommune lavere kostnader totalt sett ift endring i pedagognorm.
- ✓ Samisk avdeling har arealbegrensninger som gjør at avdelingen driver med 14 barn/plasser. Om samisk avdeling driver med 14 eller 18 plasser har ingen betydning den tid avdelingen tilhører en 3 avdelings barnehage. Kun dersom samisk avdeling skal være en avdelings barnehage, har barnetallet betydning.
- ✓ Styrers tid til administrasjon skal ikke regnes med i pedagognormen.

Ny organisering av barnehager fra 1.8.2018. Konsekvenser av endring i pedagognorm. Tilsetter hele stillinger pedagoger, tar ned assistentressursen tilsvarende

Barnehage	Grunnbemanning	Antall assistenter/ fagarbeider	Antall Pedagoger pr barnehage i dag	Krav til pedagoger etter ny pedagognorm	Årsverk som omgjøres fra assistentstilling til pedagogstilling	Årsvirkning økte kostnader ved omgjøring stilling assistent til pedagog
Oksfjord barnehage 1-avds 18 barn/plasser	3,2 Styrer 0,8 administrasjon Bhg/skole	2	1 (0,8 + styrer 0,2)	2	1	Kr 129 900
Høgegga barnehage 2- avds 36 barn/plasser	6,7 Styrer 0,7 administrasjon	3,7	2,3 (2 + 0,3 styrer)	3	0,7 = 1	Kr 129 900
Sørkjosen barnehage 2-avds 36 barn/plasser	6	3,1	2,9 (2 + 0,3 styrer + 0,6 bhglærer)	3	0,1 = 1	Kr 129 900
Storslett barnehage 3-avds 54 barn/Plasser	10 Styrer 1,0 administrasjon	6	3	4	1	Kr 129 900
Leirbukt barnehage 3-avds 54 barn/plasser	10 Styrer 1,0 administrasjon	6	3	4	1	Kr 129 900
TOTALT BEHOV					5	Kr 649 500
TOTALT BEHOV OKSFJORD 14 PLASSER					4	Kr 519 600

- ✓ Dersom Oksfjord barnehage tilbyr maksimalt 14 plasser, vil pedagogisk bemanning som i dag være i tråd med ny pedagognorm. Det gir Nordreisa kommune lavere kostnader totalt sett ift endring i pedagognorm.
- ✓ Samisk avdeling har arealbegrensninger som gjør at avdelingen driver med 14 barn/plasser. Om samisk avdeling driver med 14 eller 18 plasser har ingen betydning den tid avdelingen tilhører en 3 avdelings barnehage. Kun dersom samisk avdeling skal være en avdelings barnehage, har barnetallet betydning.
- ✓ Styrers tid til administrasjon skal ikke regnes med i pedagognormen.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
6/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	31.01.2018

Konsekvenser tilbakebetaling investeringstilskudd Leirbukt barnehage

Rådmannens innstilling

Rådmann tilrår at Leirbukt barnehage oppretter 3. avdeling fra 1.8.2018 for å unngå videre tilbakebetaling av investeringstilskudd til Fylkesmannen.

-
- Norsk avdeling ved Sonjatun barnehage flytter til ledige lokaler ved Leirbukt barnehage 1.8.2018.
- Samisk avdeling blir underlagt Storslett barnehage fra 1.8.2018.

Saksopplysninger

Nordreisa kommune mottok 7.12.2012 i sak 2011/6888 kr 439 500 i investeringstilskudd fra Fylkesmannen for å opprette barnehageplasser til 11 barn ved Leirbukt barnehage. Ett av vilkårene for å motta investeringstilskudd, er at barnehagen forplikter seg til å drive med tilnærmet lik kapasitet gjennom bindingstiden på 10 år. Bindingstiden utløper 31.12.2022.

I brev av 7.12.2016 gjennomførte Fylkesmannen stikkprøvekontroll med investeringstilskudd til etablering av nye barnehageplasser ved Leirbukt barnehage i 2011/2012.

Gjennomgang av stikkprøvekontrollen og svar fra Nordreisa kommune viste at Leirbukt barnehage ikke har oppfylt kravene for å beholde hele tilskuddet. De kommunale plassene som ble opprettet i Leirbukt barnehage i 2011 og som kommunen mottok investeringstilskudd for i 2012, ble lagt ned høsten 2015.

I brev av 19.6.2017 varslet Fylkesmannen Nordreisa kommune om tilbakebetaling av kr 263 700.

I skriftlig redegjørelse fra Nordreisa kommune og i møte med Fylkesmannen 7.9.2017 kommer det frem at Nordreisa kommune har til å hensikt å gjenåpne Leirbukt barnehage fra høsten 2018, og ber om ny vurdering av kravet om tilbakebetaling.

Fylkesmannen omgjør i brev av 7.11.2017 kravet om tilbakebetaling. Under forutsetning av at Leirbukt barnehage gjenåpnes høst 2018, finner Fylkesmannen det rimelig å omgjøre kravet om tilbakebetaling til å gjelde barnehageårene 2015/2016 – 2016/2017 og 2017/2018 med kr 43 950 per år.

Nordreisa kommune må tilbakebetale samlet beløp på kr 131 850 til Kunnskapsdepartementet.

Dersom Nordreisa kommune ikke oppretter 3. avdeling ved Leirbukt barnehage fra 1.8.2018, vil konsekvensen være at Nordreisa kommune må tilbakebetale kr 43 950 i investeringstilskudd hvert år frem til bindingstiden utgår i 2022. Samlet beløp kr 175 800.

På bakgrunn av dette ber oppvekst og kulturutvalget i PS 68/17: Utbygging av Høgegga barnehage, administrasjon utrede disponering av den ledige avdelingen ved Leirbukt og legge frem sak for Oppvekst- og kulturutvalget.

Vurdering

Nordreisa kommune har full barnehagedekning. Det er per i dag ikke grunnlag for å drive med et større antall barnehageavdelinger/-plasser enn det som tilbys i Nordreisa kommune i dag. For å opprette 3. avdeling ved Leirbukt barnehage vurderes derfor flytting av en avdeling fra en allerede eksisterende kommunal barnehage.

Nordreisa kommune har fem kommunale barnehager med to avdelinger, i tillegg til barnehage med en avdeling som ligger i Oksfjord oppvekstsenter. Det gis slik kommunalt barnehagetilbud i 10 norske avdelinger og 1 samisk-norsk avdeling.

Fremtidig barnehagestruktur i Nordreisa kommune er ikke fullstendig definert i kommunens planverk. Kommuneplan – samfunnsdelen 2012 -2025, og strategiske barnehageplan 2010 – 2014, angir kun størrelse på fremtidige kommunale barnehager fra 2 til 4 avdelinger. Strategiske barnehageplan er under revidering.

Leirbukt barnehage er en sentrumsbarnehage. For å opprette 3. avdeling ved Leirbukt barnehage, vurderes flytting av en avdeling fra en av kommunens sentrumsnære barnehager. Det vil geografisk berøre barn og foreldre i minst mulig grad, da de fleste barn i avdelingen allerede har tilknytning til sentrum.

Flytting av en avdeling fra en to-avdelings barnehage, innebærer at en barnehage blir stående igjen med en avdeling. En barnehage med en avdeling, vurderes som lite gunstig pedagogisk og er mer kostbar å drifte enn tilsvarende to-avdelingsbarnehager.

En-avdelings barnehager har økt sårbarhet ved sykefravær, har mindre fleksibilitet og mindre fagmiljø. Barnehagen kan ha utfordringer med å sette sammen pedagogisk velfungerende barnegrupper etter alder, kjønn, og fungering. Dette er forhold som kan være med på å gi lavere kvalitet på barnehagetilbudet til de barn som blir igjen i barnehagen som blir en en-avdelings barnehage.

Avdelingen med de barn som flytter til en barnehage som allerede er en to-avdelings barnehage, vil kunne oppleve det motsatte; større mangfold, større fleksibilitet, og større fagmiljø; ett barnehagetilbud som kan gi høyere kvalitet.

I vurdering av flytting av en avdeling, legges det vekt på at barn som berøres av dette, ikke skal få et dårligere barnehagetilbud enn det de per i dag har.

Ved opprettelse av 3. avdeling ved Leirbukt barnehage, vurderes dagens drift ved de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune. Alle barnehager er ordinære barnehager og driver tilnærmet likt, bortsett fra Sonjatun barnehage som har en norsk og en samisk-norsk avdeling.

Samisk-norsk avdeling ved Sonjatun barnehage har krav til pedagogisk innhold som skiller seg fra pedagogisk innhold og arbeid i ordinær avdeling. Avdelingen har over tid naturlig etablert en praksis som i større grad er uavhengig av den norske avdelingen i samme barnehage. Samisk-norsk avdeling er for barn 0 – 6 år, og har siden oppstart i 2012 hatt utfordringer som nevnt ovenfor, med sammensetning av barnegruppa i forhold til alder, kjønn og fungering. En samisk-norsk avdeling uten tilknytning til norsk avdeling, vil kunne ha mulighet til å heve samisk

språkmiljø betraktelig. Dette fordi barnegruppen utelukkende består av samiske barn, og samisk kan være hverdagsspråk også i barnehagens utetid.

På bakgrunn av dette, vurderes at samisk-norsk avdeling som minimum vil kunne opprettholde samme kvalitet på barnehagetilbudet, selv om avdelingen ikke er tilknyttet andre avdelinger. Samisk avdeling har gode forutsetninger til å kunne drive avdelingen selvstendig for en midlertidig periode. Midlertidig fordi det etter vedtak i PS 68/17: Høgegga barnehage bygges ut til 4 avdelings barnehage. Avdelingene ved Sonjatun barnehage innlemmes i Høgegga barnehage.

Det anbefales at Leirbukt barnehage oppretter 3. avdeling fra 1.8.2018, ved at norsk avdeling ved Sonjatun barnehage flytter til ledige lokaler ved Leirbukt barnehage. De barn som flytter til Leirbukt barnehage, kommer til et større barnehagemiljø med større mangfold, mulighet for større fleksibilitet og har et større fagmiljø. Det vurderes at barnehagetilbudet vil ha lik eller høyere kvalitet sett i forhold til det barnehagetilbudet barn ved Sonjatun barnehage får i dag. Barn ved samisk-norsk og norsk avdeling ved Sonjatun barnehage, vil til tross for organisatoriske endringer, fortsatt sikres barnehagetilbud med god kvalitet.

Leirbukt barnehage blir barnehage med tre avdelinger, som tilsvarer opprettelse av plasser til det antall barn som barnehagen har mottatt investeringstilskudd for i 2012. Nordreisa kommune unngår slik videre tilbakebetaling av investeringstilskudd på kr 43 950 per år. Styrer i Leirbukt barnehage blir styrer for alle tre avdelingene ved barnehagen.

Samisk avdeling blir i lokaler ved Sonjatun barnehage, men underlegges Storslett barnehage 1.8.2018.

I PS 68/17; Utbygging Høgegga barnehage, er det vedtatt at Høgegga barnehage bygges ut til 4-avdelings barnehage og avdelingene ved Sonjatun barnehage innlemmes i Høgegga barnehage ved ferdigstilling av Høgegga barnehage.

I vedtaket ligger at avdelinger ved Sonjatun barnehage flyttes til Høgegga barnehage, og at lokaler ved Sonjatun barnehage frigjøres når Høgegga barnehage er ferdigstilt.

Ved flytting av norsk barnehageavdeling fra Sonjatun barnehage til Leirbukt barnehage 1.8.2018, vil Sonjatun barnehage opphøre. Samisk avdeling underlegges Storslett barnehage.

Administrasjon vil rette ny sak til utvalget der det foreslås at norske avdelinger ved Storslett barnehage innlemmes i Høgegga barnehage. Lokaler i Sonjatun barnehage vil frigjøres ved at samisk avdeling flytter til midlertidige lokaler i Storslett barnehage.

Strategisk barnehageplan vil være sentral i fremtidig barnehagestruktur for Nordreisa kommune.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
7/18	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	31.01.2018

Aktivitet på Halti kulturscene - behov for tekniker

Rådmannens innstilling

Nordreisa kommune bruker merinntekter ved billett- og kiosksalg ved kinoen til å øke teknikerstillingen ved kulturvirksomheten med 45% og omdisponerer samtidig 20% stilling ved kulturskolen til teknikerstilling. Stillingsstørrelsen til tekniker blir da totalt 80%. (Vedkommende har i tillegg 20% stilling til teknisk arbeid ved kulturskolen.)

Saksopplysninger

I 2015 ble kulturvirksomheten opprettet i Nordreisa kommune, og med det ble kulturutvikling, kulturskole, bibliotek, kino, kulturscene og Halti kantine samlet under en ledelse. Ved omorganiseringa ble det uttrykt behov for kompetanse innen lyd og lys både ved Halti kulturscene og i tilknytning til kulturskolen.

Etableringen av Halti med kulturscene i 2015 ga Nordreisas befolkning et svært etterlenget tilbud, og bygdefolket har vist å sette pris på dette. Aktiviteten fra åpningen i 2015 har vært stor, og behovet for teknisk kompetanse likeså. Behovet for både å kunne betjene og ivareta dyrt teknisk utstyr, er en absolutt nødvendighet. Virksomhetslederen har meldt opp behovet for økt teknikerstilling både i budsjettdialoger og da bemanningsplaner ble laget. Dette ble ikke prioritert enten som følge av et ønske om å se hvorvidt aktiviteten ved kulturscenen forble høy eller som følge av manglende midler. Kulturvirksomheten har vært nødt å kjøpe denne tjenesten eksternt for å kunne ha aktiviteter på kulturscenen.

Dagens situasjon

Nordreisa kommune tilsatte fra 01.09.16 tekniker i 15 % stilling. Dette er en meget liten stilling i forhold til aktiviteten og dermed behovet ved Halti kulturscene. Stillinga dekker ikke engang kommunens eget behov for teknisk bistand ved møter og konferanser. Det ble tidligere sagt at interne brukere skulle betjene lokalet og enkel teknikk selv, og kulturvirksomheten har hatt

opplæring av disse. Det viser seg imidlertid at det stadig oppstår tekniske utfordringer som krever en utvidet kompetanse.

Nordreisa kommune tilsatte fra 01.10.16 kulturskolemedarbeider med teknisk kompetanse i 40 % stilling. Kulturskolen har behov for kompetanse innen lyd og lys, og kulturskolen kombinerer denne med tilbudet til unge som får opplæring i arbeidet som arrangører. Stillingene som tekniker ved Halti kulturscene og kulturskolemedarbeider med teknisk kompetanse, ivaretas av samme person. Dette har gitt større fleksibilitet i det tekniske arbeidet innenfor kulturvirksomheten, og dette har også vært med på å dekke opp det store behovet ved Halti kulturscene.

Nordreisa kommune er helt avhengig av velvilligheten til teknikeren slik at denne arbeider utover stillingens størrelse for å få i havn arrangementene ved kulturscenen. Når arrangement ved kulturscenen skal planlegges, vil det være behov for større forutsigbarhet. Pr. tida vurderes det om kulturvirksomheten skal søke om å få Riksteateret til Halti kulturscene, men med teknikerstilling i bare 15 % er dette en umulighet.

Økonomi

Kinoen ved Halti har hatt en flott merinntekt takket være stor aktivitet, og både billett- og kiosksalg har i årene 2015, 2016 og 2017 vært meget godt. I disse årene viser det at merinntektene har vært mellom 200.000 og 310.000, derav det beste resultatet i 2017. Nettoresultatet i 2017 er 126.000, og dette skyldes ekstraordinære engangsutgifter med blant annet nye høytalere på kulturscenen, nytt skranke- og kassapunkt etter ombyggingen og ny kjøkkenvifte etablert på lagerrom for produksjon av popcorn.

Kostnader ved å øke teknikerstilling med 45% vil beløpe seg til vel 200.000,-

Vurdering

For å sikre oss verdifull kompetanse og for å få mer forutsigbar drift av kulturscenen ved Halti, er det behov for å tilby 100 % stilling til teknikeren (hvorav 20% av stillinga er knyttet til teknisk arbeid i kulturskolen). Denne løsningen gir mulighet for flere arrangement og dermed økte inntekter. Dette sikrer også at kvalifisert personale tar vare på dyrt teknisk utstyr og er tilgjengelig til å betjene dette. For arbeidsoppgavene er mange; teknisk drift av kulturscene og kino, tekniker på arrangement, drift digitale løsninger, markedsføring og informasjon på sosiale medier, drift av kasse- og billettsystem, oppfølging utleie, booking av arrangement. I tillegg kommer tjenesten som krever administrasjon og drift av lydstudio og utleie lydanlegg.

Rådmann vurderer at det er behov for å øke stillingen som tekniker. Primært skulle Nordreisa kommune, ut fra aktiviteten ved Halti kulturscene, hatt større ressurs som tekniker. Med knappe rammer innenfor sektoren, vil mellomløsninger være mer aktuelle. I prioritert rekkefølge skisseres følgende løsninger for økning av teknikerstilling:

- A) Nordreisa kommune bruker merinntekter ved billettsalg ved kinoen til å øke teknikerstillingen med 45% og omdisponerer samtidig 20% stilling ved kulturskolen til

teknikerstilling. Stillingsstørrelsen blir da totalt 80%. (Vedkommende har i tillegg 20% stilling til teknisk arbeid ved kulturskolen.)

- B) Nordreisa kommune bruker merinntektene ved billettsalg ved kinoen til å øke stillingen som tekniker med 45%. Stillingsstørrelsen blir da totalt 60%. (Vedkommende har i tillegg 20% stilling til teknisk arbeid ved kulturskolen.)
- C) Nordreisa kommune øker prisene på utleie av lokalene på Halti og øremerker økte inntekter til teknikerstilling. Stillingsstørrelsen økes antagelig marginalt.

Kostnader ved å øke teknikerstilling med 45% vil som nevnt beløpe seg til vel 200.000,-. Alternativet til å øke stillinga som tekniker i Nordreisa kommune vil være å kjøpe tjenester eksternt. Dette vil være en dyrere løsning og vil ikke gi den forutsigbarheten kulturvirksomheten har behov for. Vi må erkjenne at vi er sårbare ved kulturscenen, fordi kompetansen til teknikeren tilsatt i 15%, ikke finnes for øvrig i kommunen.