



Møteinnkalling

Utvalg: Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg
Møtested: Andre etasje, Storslett skole
Dato: 08.05.2019
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.

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 8/19	Referatsaker		
RS 47/19	Ny dato for tilsyn hos Helsesøstertjenesten den 25.april 2019		2019/209
RS 48/19	Vedr. 18-05721-13 - Presisering av bosettingskriterier		2019/484
RS 49/19	Utbetaling av integreringstilskudd år 1 for 2018 - uten vedlegg		2016/360
RS 50/19	Timer til opplæring i finsk som andrespråk skoleåret 2019/2020		2015/1204
RS 51/19	Tilskuddsbrev 2019 - tidlig innsats i skolen gjennom økt lærerinnsats på 1.-10. trinn - Nordreisa kommune, 2. utbetaling		2016/449
RS 52/19	Tildeling av timer til finsk som andrespråk skoleåret 2018/2019		2015/1204
RS 53/19	Utbetaling av statstilskudd til opplæring i finsk/kvensk – restutbetaling vår 2018		2015/1204
RS 54/19	Manglende oppfølging av lovpålagte oppgaver innen barnevernområdet - 2. halvårsrapportering 2018 og akuttberedskap i barneverntjenesten		2019/483
RS 55/19	Tildeling av tilskudd til svømmeopplæring for barnehagebarn 2019- Nordreisa kommune		2016/367
RS 56/19	Forslag til fredningsvedtak for Gamleskolen i Sappen §§15 og 19		2018/1329
RS 57/19	Tilbud om forlengelse av veilederavtale i Oppfølgingsordningen		2016/449
RS 58/19	Protokoll 20.3.2019 RUST - Nord-Troms ungdomsråd		2016/1153
RS 59/19	Tilbud om å delta i kompetanseutvikling 2019-2021 - Inkluderende barnehage og skolemiljø - Nord-Troms ved Kvænangen , Skjervøy og Nordreisa		2015/724
RS 60/19	Terminutbetaling av integreringstilskudd år 2-5 for 2019 - uten vedlegg		2016/360
RS 61/19	Referat fra møte Ungdomsrådet 27.mars 2019		2019/135
RS 62/19	Søknad om tilskudd fra Sametinget - 2019		2015/669
RS 63/19	Innvilger tilskudd til kompetanseheving seksuell helse over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60 sendt fra Helsedirektoratet		2019/138
RS 64/19	Utbetalingsbrev for Norsktilskudd utbetalt		2016/360

24.02.2019

RS 65/19	Innvilger tilskudd til Styrke og utvikle helsestasjons- og skolehelsetjenesten, samt svangerskapsomsorgen over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60 sendt fra Helsedirektoratet	2019/52
RS 66/19	Rapport svømming i kommunale barnehager i Nordreisa kommune 2018	2016/322
RS 67/19	Samarbeidsavtale akuttberedskap i barnevernet	2017/420
RS 68/19	Særskilt tilskudd for enslig mindreårige flyktninger 17-20 år 1. terminutbetaling 2019 - sladdet versjon	2016/360
PS 9/19	Æresprisen 2019	2019/384
PS 10/19	Resultatrapport 1 kvartal 2019	2018/318
PS 11/19	Årsmelding virkdsomheter Oppvekst og kultur 2018	2019/148
PS 12/19	Bemanningsplaner Oppvekst og kultur 2019	2019/587
PS 13/19	Drift av Ungdomsklubb	2017/1216
PS 14/19	Arbeidsmiljø Nordreisa og Kvæningen barneverntjeneste	2019/583

PS 14/19 Referatsaker



Arbeidstilsynet

VÅR DATO
08.03.2019

VÅR REFERANSE
2019/11163
DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER
Marit Brygfjell, tlf. 99114435

NORDREISA KOMMUNE
Att.: rådmann
Postboks 174
9156 STORSLETT

Orgnr 943350833

NY DATO FOR TILSYN HOS HELSESØSTERTJENESTEN DEN 25.APRIL 2019

Med dette brevet bekrefter vi at det planlagte tilsynet hos Helsesøstertjenesten, er flyttet til den 25.april 2019.

Vi har tidligere meldt tilsyn hos dere den 4.mars 2019. Den 27.februar fikk vi beskjed om at denne datoen ikke passet for dere, og at dere ønsket at tilsynet ble utsatt.

I en telefonsamtale med virksomhetsleder Else Elvestad den 7.mars 2019, ble vi enige om å utsette tilsynet til den 25.april.

Tilsynet vil bli lagt opp på samme måte som det vi har skissert i vår melding om tilsyn av 15.februar 2019.

Dersom dere har spørsmål, kontakt saksbehandler. Vennligst oppgi vårt referansenummer 2019/11163.



Med hilsen

Arbeidstilsynet

Olaug Iren Fossbakk
tilsynsleder
(sign.)

Marit Brygfjell
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:

NORDREISA KOMMUNE HELSESØSTERTJEN Att.: virksomhetsleder Else Elvestad, Flomstadvegen 10,
9151 STORSLETT

Vedlegg:

Melding om tilsyn



NORDREISA KOMMUNE
Att.: rådmann
Postboks 174
9156 STORSLETT

Orgnr 943350833

MELDING OM TILSYN

Arbeidstilsynet fører tilsyn med at virksomhetene følger arbeidsmiljølovens krav for å forebygge arbeidsrelatert sykdom og skade.

Med dette brevet melder vi at vi kommer på tilsyn til kommunens Helsesøstertjeneste den 4.mars 2019.

Tidspunkt

Dato 04.03.2019
Klokkeslett 9.00
Varighet 4,5 timer

Sted for kontrollen

Flomstadvegen 10, 9156 STORSLETT

Dersom dere har spørsmål om tilsynet, kan dere kontakte saksbehandleren. Oppgi referansenummeret 2019/11163.

Deltakere

Tilsynet vil bestå av to møter.

Vi ber om at alle ansatte i Helsesøstertjenesten deltar i begge møtene, og at dere tar med verneombudet og eventuelt tillitsvalgte. Ellers er det opp til virksomheten selv å ta med sentrale personer i tilsynet. Hvis dere har knyttet til dere en godkjent bedriftshelsetjeneste, ser vi gjerne at en representant fra bedriftshelsetjenesten er til stede i tilsynet.

Dere må ta med verneombudet i tilsynet. Dette gjelder også dersom verneombudet jobber i en annen kommunal virksomhet enn Helsesøstertjenesten.

Fra Arbeidstilsynet møter Marit Brygfjell(seniorinspektør).

Hensikten med tilsynet



Hensikten er å føre tilsyn med utvalgte organisatoriske arbeidsbetingelser og virksomhetens arbeidsmiljøarbeid. Under tilsynet ønsker vi informasjon om hvordan virksomheten er organisert, hva virksomheten ser som de største arbeidsmiljøutfordringene og eksempler på hvordan dere jobber med disse.

I tillegg vil sentrale tema i tilsynet være:

- Virksomhetens organisasjon. Herunder hvordan, ansvar, oppgaver og myndighet er fordelt med hensyn til HMS-arbeidet
- Arbeidsmiljøopplæring for leder, verneombud og eventuelt andre
- Samarbeid mellom ledelsen og verneombudet
- Medvirkning
- Bruk av godkjent bedriftshelsetjeneste
- Systematisk HMS-arbeid
- Kartlegging og risikovurdering av arbeidsmiljøet
- Vold og trusler
- Avviksrutiner
- Hvordan ivaretar arbeidsgiver krav til forsvarlige arbeidslokaler. Herunder arbeidslokaler, spiserom, garderøber og personaltoalett

Vi ber om at arbeidsgiver under tilsynet legger frem relevant dokumentasjon til alle temaene som er nevnt ovenfor.

Plan for tilsynet

Kl. 09.00-11:00: Generelle bestemmelser i arbeidsmiljøloven, og hvordan dere arbeider for å oppfylle disse

Kl. 11:00-11:30: Pause slik at både dere og Arbeidstilsynets representant kan spise

Kl. 11:30-12:30: Bestemmelser om forsvarlige arbeidslokaler, og hvordan dere arbeider for å oppfylle disse

Kl. 12.30-13.00: Arbeidstilsynets representant sitter for seg selv og oppsummerer

Kl. 13.00-13.30: Avslutningsmøte. Vi gir en foreløpig oppsummering av tilsynet, og informerer om videre saksbehandling. Dersom dere har spørsmål til oss etter dagens tilsyn, vil dere kunne stille disse i dette møtet.

Gi informasjonen videre til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet. Vi ber derfor om at du som arbeidsgiver gir en kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, gir du kopien til representanten for de ansatte.

Se arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd.



Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og krav til arbeidsmiljøet på www.arbeidstilsynet.no eller dere kan kontakte oss på telefon.

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Olaug Iren Fossbakk
tilsynsleder
(sign.)

Marit Brygfjell
seniorinspektør
(sign.)

Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.

Kopi til:
NORDREISA KOMMUNE HELSESØSTERTJEN, Flomstadvegen 10, 9151 STORSLETT

Nordreisa kommune
Postboks 174
9156 STORSLETT

Deres ref:

Vår ref.: 18-05721-13

Dato: 13.03.2019

Presisering av bosettingskriterier

Vi viser til anmodningsbrev om bosetting som vi sendte ut i desember 2018 og takker for positiv bosettingsvilje i kommunene. I dette brevet gir vi mer informasjon om anmodningskriteriene for 2019.

Kriteriene som ligger til grunn for bosettingsanmodninger til kommunene er følgende:

- Flyktninger skal bosettes i alle landsdeler – styrt og spredt bosetting.
- Resultater i introduksjonsprogrammet de siste tre årene samt muligheten for å få arbeid i regionen tillegges størst vekt.
- Kommunens kapasitet og kompetanse til å sikre godt integreringsarbeid skal også tas hensyn til ved anmodninger. Dette vurderes blant annet med utgangspunkt i kommunenes innbyggertall.
- Ingen kommune anmodes om færre enn 10 personer, med mindre det foreligger særskilte forhold som barn og unges behov for nærhet til familie og nettverk.
- Det tas hensyn til beredskap for opp- og nedbygging av bosettingskapasiteten, stabilitet i tjenestetilbudet og evne til rask omstilling.
- Det skal, som hovedregel, ikke bosettes flyktninger i områder med særskilt høy andel innvandrere.
- Kommuner med integreringsmottak inkludert randkommuner skal vurderes særskilt for anmodning om bosetting.
- Det skal i størst mulig grad sikres kontinuitet i bosettingsarbeidet.

Resultater i introduksjonsordningen og mulighet for arbeid er vektet med om lag 60 prosent. Resultatene baseres på overgang til arbeid fra introduksjonsprogrammet i kommunen de siste tre årene.

Kommunenes kapasitet og kompetanse er blant annet operasjonalisert gjennom innbyggertall og er vektet med om lag 40 prosent i vurderingen.

Særskilt høy innvanderandel er vurdert å være en innvandrerbefolkning på om lag 30 prosent av det totale antallet innbyggere i et område (innvandrere og norskfødte med to innvandrerforeldre). Et område brukes her om en kommune eller bydel.

Hensikten med kriteriet om at det, som hovedregel, ikke skal bosettes flyktninger i områder med særskilt høy andel innvandrere, er å unngå at nyankomne flyktninger bosettes inn i områder med

dårlige levekår og integreringsutfordringer. Det må foreligge særskilte grunner for å avvike fra hovedregelen i enkelttilfeller. Følgende elementer kan utgjøre et slikt grunnlag:

- Lav innvandrерandel i en delbydel/område i en bydel/område i en kommune som ellers har høy andel innvandrerbefolkning.
- Lave levekårsutfordringer i dette området.
- Høy andel norskspråklige i nærliggende/lokale barnehager og skoler.
- Gode muligheter for arbeid.
- Familietilknytning.

Det er viktig at kommunene, i sin langsiktige planlegging, sørger for at flyktninger bosettes i områder der det er gode muligheter for å praktisere norsk i barnehage, skole og i nærmiljøet, og der det er god tilgang på arbeid og utdanning.

Med hilsen

Kristian Mellingen
Seksjonsleder



NORDREISA KOMMUNE
v/flyktningkonsulentten

Unntatt offentlighet
jf offl. lov § 13

9156 STORSLETT

Komm.nr.: 1942

DERES REF

VÅR REF
18-00820-5 - karm

DATO
09.01.2019

UTBETALING AV INTEGRERINGSTILSKUDD ÅR 1 FOR 2018

Vi viser til Deres År 1 krav av 17.10.2018 og overfører

kr 935 000,00

til Deres konto nr. 4740 05 03954 innen 14 dager med fakturanr. "Intgr-090119".
Beløpet gjelder:

Tilskudd type	År	Sats	Antall	Sum tilskudd
Integreringstilskudd År-1	2018	187 000	2	kr 374 000,00
Integreringstilskudd År-1 (Barn)	2018	187 000	3	kr 561 000,00

Jf. vårt rundskriv 02/2018 om særskilt tilskudd, pkt. 3.7 «Tilskudd når mor/far ankommer landet», har kommunen krav på særskilt tilskudd til og med terminen etter at mor og/eller far ankom landet og bosettes sammen med barnet. Mor, DUF-nr. 2017 161883 01, ankom landet 21.12.2018. Særskilt tilskudd for enslig mindreårig med DUF-nr. 2015 230429 03 stoppes derfor etter 1. termin 2019.

Med hilsen
for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

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

Karoline Opsal Marøy (sign.)
rådgiver

Fra: Selnes, Linda Kristin (fmtrlks@fylkesmannen.no)

Sendt: 01.04.2019 12:06:25

Til: Andørja Montessoriskole; Berg Montessoriskole; Ekrehagen; Hamnvåg Montessoriskole (montessori@hamnvag.no); Harstad Montessoriskole; Indre Kåfjord barne- og ungdomsskole; Montessoriskolen Morgan; Nordborg ungdomsskole; Reisa Montessoriskole; Senja Montessoriskole; Steinerskolen i Tromsø (steiners@online.no); Straumfjordnes skole; Tromsø internasjonale skole; Vanna Montessoriskole; Øvergård Montessoriskole; Årviksand skole; Alta Kommune; Berlevåg Kommune; Båtsfjord Kommune; Gamvik Kommune; Hammerfest Kommune; Hasvik Kommune; Karasjok Kommune; Kautokeino Kommune; Kvalsund Kommune; Lebesby Kommune; Loppa Kommune; Måsøy Kommune; Nesseby Kommune; Nordkapp Kommune; Porsanger Kommune; Sør-Varanger Kommune; Tana Kommune; Vadsø Kommune; Vardø Kommune; Balsfjord kommune; Bardu kommune; Berg kommune; Dyrøy kommune; Gratangen kommune; Harstad kommune; Ibestad kommune; Karlsøy kommune; Kvæfjord kommune; Kvæningen Postmottak; Post Kafjord; Lavangen kommune; Lenvik kommune; Lyngen kommune; Målselv kommune; Nordreisa Kommune; Salangen kommune; Post Skjervoy; Skånland kommune; Post Storfjord; Sørreisa kommune; Torsken kommune; Tranøy kommune; Tromsø kommune; post@akgalta.no; vegard@halddemontessori.no; rektor@tanamontessoriskole.no

Kopi:

Emne: Timer til opplæring i finsk som andrespråk skoleåret 2019/2020

Vedlegg: Timer til opplæring i finsk som andrespråk skoleåret 2019 2020.PDF; Søknadsskjema finsk som andrespråk skoleåret 2019 2020.XLSX

Til skoleeier/skolefaglig ansvarlig

Vedlagt er informasjonsskriv om timer til opplæring i finsk som andrespråk skoleåret 2019/2020.

Med vennlig hilsen

Linda Kristin Selnes

seniorrådgiver oppvekst og barnevern



Fylkesmannen i Troms og Finnmark

*Romssa ja Finnmarkku fylkkamónni
Tromssan ja Finnmarkun maaherra*

Telefon: 77 64 22 56

E-post: fmtrlks@fylkesmannen.no

Web: www.fylkesmannen.no/ff



Fylkesmannen i Troms og Finnmark

Romssa ja Finnmárkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Vår dato:

29.03.2019

Vår ref:

2019/4903

Deres dato:

Deres ref:

Kommuner i Troms og Finnmark

Saksbehandler, innvalgstelefon

Linda K. Selnes, 77642256

Frittstående grunnskoler i Troms og Finnmark

Timer til opplæring i finsk som andrespråk skoleåret 2019/2020

I opplæringsloven § 2-7 gis rettigheter for elever som ønsker opplæring i finsk som andrespråk. Fylkesmannen i Troms og Finnmark tildeler timer til skoler/kommuner som gir slik opplæring. Timesatsen pr 1. januar 2019 er satt til kr 571,- pr. klokke time.

Vi viser til fag- og timefordeling, rundskriv Udir-01-2018. Timene er angitt som 60 minutters enheter. Kommuner og private skoler søker om timer til finsk som andrespråk med utgangspunkt i dette.

<https://www.udir.no/regelverkstolkninger/opplaring/Innhold-i-opplaringen/udir-01-2018/>

Læreplanverket fastsetter det antall timer finskopplæring hver elev skal få. Fylkesmannen fastsetter tilskuddsberettiget timetall på bakgrunn av antall elever i kommunen og en vurdering av hvor mange grupper elevene bør deles inn i. Ved beregning av antall timer, kan leseplikt som er konvertert til arbeidsoppgaver som er særskilte for denne type opplæring tas med. Beregningen av konvertert leseplikt gjennomføres i henhold til gjeldende arbeidstidsavtale for lærere.

Særskilt for elever med opplæring i finsk som andrespråk

Elever som har opplæring i finsk som andrespråk og ikke følger Kunnskapsløftet- Samisk (LK-06S), skal følge ordinær fag- og timefordeling etter tabell 1 (Rundskriv Udir-01-2017).

Opplæringen i finsk følger læreplanen i finsk som andrespråk. Elever med opplæring i finsk som andrespråk følger læreplanen i norsk, med fritak fra opplæring og vurdering i norsk skriftlig sidemål.

Opplæringen i alle andre fag skal følge læreplanene i Kunnskapsløftet.

Skoleeier bestemmer organiseringen av opplæringen i finsk som andrespråk, men skal drøfte ulike løsninger med eleven og foresatte.

For elever med finsk på barnetrinnet

Elever som har opplæring i samisk eller finsk skal ha minst 1562 timer i første- og andrespråket fordelt på minst 954 timer til førstespråket og minst 608 timer til andrespråket. Dette er 190 timer mer enn ordinære elever har i norsk (jf. tabell 1). Organiseringen av

E-postadresse:
fntfpost@fylkesmannen.no
Sikker melding:
www.fylkesmannen.no/melding

Postadresse:
Statens Hus
9815 Vadsø

Besøksadresse:
Strandvegen 13, Tromsø
Damsveien 1, Vadsø

Telefon: 78 95 03 00
www.fylkesmannen.no/tf
Org.nr. 967 311 014



opplæringen i samisk eller finsk kan gjøres på ulike måter:

- Elever med samisk eller finsk kan ha 190 timer mer enn ordinære elever (samlet timetall 5424 timer)
- Den ordinære ordningen med inntil 5 prosent fleksibilitet kan brukes til opplæring i samisk eller finsk
- Bruk av inntil 5 prosent omdisponering fra andre fag kan kombineres med tilleggstimer

For elever med samisk eller finsk på ungdomstrinnet

Elever som får opplæring etter læreplanen i finsk som andrespråk, kan søke om fritak fra opplæring og vurdering i fremmedspråk/språklig fordypning.

Elever som har opplæring i samisk eller finsk skal ha minst 512 timer i første- og andrespråket fordelt på minst 284 timer til førstespråket og minst 228 timer til andrespråket. Dette er 114 timer mer enn ordinære elever har i norsk. Organiseringen av opplæringen i samisk vil avhenge av om eleven velger fremmedspråk eller ikke. For elever som ikke velger fremmedspråk, omdisponeres timer fra dette faget til første- og andrespråket.

Elever med samisk eller finsk kan velge et lavere minstetimetall i fremmedspråk enn 222 timer, men ikke lavere enn 190 timer. For elever som velger fremmedspråk/språklig fordypning kan timer til dette faget organiseres på ulike måter:

- Skoleeier kan gi inntil 114 timer tillegg til ordinært minstetimetall.
- Den generelle ordningen med omdisponering av 5 prosent av timetallet kan brukes til fremmedspråk.
- Bruk av inntil 5 prosent omdisponering fra andre fag kan kombineres med tilleggstimer.

Spesielt for private skoler

For at private skoler skal kunne gi opplæring i samisk og/eller finsk som andrespråk, må skolene søke Utdanningsdirektoratet om godkjenning til å bruke læreplanene i samisk og finsk som andrespråk.

Prognose for timer til opplæring i finsk for skoleåret 2019/2020

Kommuner der elever ønsker å benytte retten til opplæring i finsk kan sende prognoser til Fylkesmannen i Troms og Finnmark om timer til slik opplæring for kommende **skoleår innen 1. juni 2019**. Bruk vedlagte skjema.

Fylkesmannen er pålagt å føre en rimelighetskontroll av skoleeiernes søknader, og innsendt prognose gir kommunen mulighet til å få tilbakemelding på om deres planlagte undervisning med timetall og antall grupper er innenfor rimelighetens grenser før de starter undervisningen. Tilbakemelding på prognose er et tilbud til skoleeier.

Søknad om timer til opplæring i finsk som andrespråk

Vedlagte excel-skjema fylles ut av den enkelte skole og sendes tjenestevei til kommunen. Skolene skal begrunne gruppeinndelingen.

Private skoler sender denne til Fylkesmannen.

Kommunen samler informasjonen fra alle skolene i et samleskjema og sender dette sammen



med skjemaene fra den enkelte skole til Fylkesmannen i Troms og Finnmark **innen 15. november 2019.**

Med hilsen

Katharine Jakola (e.f.)
Ass. oppvekst- og barnevernsdirektør

Linda K. Selnes
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent

Søknad (skolens skjema) om timer til opplæring i finsk 2. språk skoleåret 2019/20

Skole:		Kontaktpers	
E-postadresse:		Telefonnr:	

Oppgi antall elever per trinn. Antall grupper må vurderes i forhold til antall elever og spredning i alder.

Årstimer per gruppe	1.-7. tr	8.- 10. tr
Finsk 2. språk	87	76

Begrunn gruppeinndelingen:

Nordsamisk	Antall elever per klassetrinn										Antall grupper		Antall timer	
	1. trinn	2. trinn	3. trinn	4. trinn	5. trinn	6. trinn	7. trinn	8. trinn	9. trinn	10. trinn	1. - 7. tr	8. - 10. tr	1. - 7. tr	8. - 10. tr
Finsk 2. språk														
SUM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Skjema fra skolen sendes kommunen.

Private skoler sender dette skjema direkte til Fylkesmannen.

Vår saksbehandler: Stig Lodve Janbu

Vår dato:
25.03.2019
Deres dato:
03.02.2019Vår referanse:
2019/1777
Deres referanse:Nordreisa kommune
Postboks 174

9156 STORSLETT

Tilskuddsbrev 2019 - tidlig innsats i skolen gjennom økt lærerinnsats på 1.-10. trinn - Nordreisa kommune, 2. utbetaling

Statsbudsjettet for 2019 ble vedtatt av Stortinget i desember 2018.

Vi viser også til vårt tilskuddsbrev av 05.02.2019.

Formålet med tilskuddsordningen «tidlig innsats i skolen gjennom økt lærerinnsats på 1.-10. trinn», kap. 226 post 63, er å sette kommunene i stand til å øke lærertettheten i grunnskolen.

Skoleåret 2018–2019 skal gruppestørrelse 2 (dvs. i ordinær undervisning) være maksimalt 16 på 1.–4. trinn og maksimalt 21 på 5.–10. trinn. Fra og med høsten 2019 skal gruppestørrelse 2 være 15 på 1.–4. trinn og 20 på 5.–10. trinn. Normen gjelder på hvert hovedtrinn, på skolenivå, jf. opplæringsloven § 8–3 og forskrift til opplæringsloven § 14A-1.

Bevilgning

For at kommunene skal kunne videreføre lærerårsverkene tilskuddet finansierte i 2018, er det for ordningen bevilget 1.752,67 mill. kroner i 2019. Bevilgningen innebærer at lærernormen oppfylles i tråd med normtallene skissert over. Utgangspunktet for beregning av den samlede kompensasjonen til kommunene er tilsvarende som for høsten 2018.

Fordeling av tilskuddsmidler

Hoveddelen av midlene fordeles til alle kommuner etter delkostnadsnøkkelen for grunnskolen. Om lag 500 mill. kroner fordeles etter særskilt fordeling til kommuner med behov for flere lærerårsverk for å oppfylle lærernormen, utover det fordelingen etter delkostnadsnøkkelen gir rom for.

Alle midlene er øremerket lærerårsverk til undervisning på 1.-10. trinn.

Tilskudd

Tilskuddsordningen er budsjettstyrt. Bevilgninger i statsbudsjettet har dermed direkte innvirkning på størrelsen på tilskudd som kan innvilges. Basert på beregninger gjort av Kunnskapsdepartementet gir Utdanningsdirektoratet følgende tilsagn om tilskudd til Nordreisa kommune for 2019:

Grunnlag	Antall/sum	Periode	Sats	Beregnet tilskudd
Tilskudd til økt lærerinnsats	1284539,00	Jan-Des	—	1 284 539,00
Totalt:	1284539,00			1 284 539,00

Merk: Periode i tabellen angir «Jan-Des» og viser totalbeløpet kommunen vil motta i 2019, men utbetalingen nå gjelder for perioden august til desember.

7/12-del av beløpet i tabellen ble utbetalt i februar. Resterende 5/12-deler utbetales nå, dvs. ultimo mars.

Tilskuddsutbetalingen vil bli foretatt til Nordreisa kommune (org.nr. 943350833).

Rapportering fra kommunene

Kommunene skal gjennom en enkel rapportering til Utdanningsdirektoratet bekrefte at tilskuddsmidlene for 2019 er brukt til lærerårsverk til undervisning på 1.–10. trinn. Rapporteringen skal skje senest 15. januar 2020. Utdanningsdirektoratet vil sende ut en egen henvendelse vedr. denne rapporteringen.

Tilsagn om tilskudd er gitt med forbehold om at Stortinget kan vedta endringer i statsbudsjettet for budsjettåret 2019.

Utdanningsdirektoratet kan kontrollere at midlene benyttes etter forutsetningene, jf. § 10 i Bevilgningsreglementet. Riksrevisjonen kan kreve innsyn hos tilskuddsmottakere for å kontrollere at tilskuddet benyttes etter forutsetningene, jf. § 12 tredje ledd i lov av 7. mai 2004 om Riksrevisjonen.

Dersom Nordreisa kommune ikke har gitt riktige opplysninger, har brukt midlene i strid med forutsetningen, eller på annen måte har brutt vilkårene for tilskuddet, kan Utdanningsdirektoratet holde tilbake tilskudd eller kreve det tilbake. Ved feil utregning eller utbetaling av tilskudd kan det gjøres avregning i påfølgende tildelinger, eller tilskudd kan kreves tilbakebetalt.

For regelverk og annen informasjon viser vi til Utdanningsdirektoratets nettside

www.udir.no

Med hilsen

Bjørn Erik Rasmussen
avdelingsdirektør

Stig Lodve Janbu
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent.

Fra: Utdanningsdirektoratet (post@udir.no)

Sendt: 26.03.2019 03:15:03

Til: Nordreisa Kommune

Kopi:

Emne: Melding om brev fra Utdanningsdirektoratet – Økt lærerinnsats på 1.-10. trinn

Vedlegg: eef7f1d1-1200-4346-ae91-b05b9dbc2652.pdf;logo.png

Vi har sendt dere et brev.

For mer informasjon og tilgang til brevet, må dere logge inn i Tavla, <http://www.udir.no/verktoy/tavla/>
Tavla er en tjeneste der de som mottar tilskudds- og prosjektmidler fra oss, finner tilskudds- og utbetalingsbrev, grunnlaget for utbetalingene og hva som er utbetalt.

Utdanningsdirektoratets system for brukeradministrasjon (UBAS) benyttes for innlogging. UBAS er laget for at dere som bruker våre netjtjenester skal kunne logge inn med samme brukernavn og passord på flere tjenester. Informasjon om hvem du skal kontakte hvis du mangler brukernavn og passord finner du her <http://www.udir.no/verktoy/utdanningsdirektoratets-system-for-brukeradministrasjon-ubas>

Med vennlig hilsen

Utdanningsdirektoratet

E-post: post@udir.no

www.udir.no

□



Fylkesmannen i Troms og Finnmark

Romssa ja Finnmárkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Vår dato:

05.04.2019

Vår ref:

2018/415

Deres dato:

Deres ref:

Nordreisa kommune
Postboks 174
9156 STORSLETT

Saksbehandler, innvalgstelefon
Linda K. Selnes, 77642256

Tildeling av timer til finsk som andrespråk skoleåret 2018/2019

Fylkesmannen i Troms viser til kommunens søknad av 15.11.2018 om timer til opplæring i finsk som andrespråk for skoleåret 2018/2019, rundskriv Udir-01-2017 om fag og timefordeling, retningslinjer for forvaltning av tilskudd til opplæring i finsk i grunnskolen av 1.1.2005, samt brev fra Fylkesmannen i Troms av 21.2.2018 til kommuner og private grunnskoler om timer til opplæring i finsk som andrespråk skoleåret 2018/2019.

Tilskuddet gis til kommuner og frittstående skoler som gir elever opplæring i finsk som andrespråk i henhold til læreplanverket for den 10-årige grunnskolen. Tilskuddet gis hvis minst tre elever med kvensk-finsk bakgrunn ved den enkelte grunnskole krever slik opplæring. Læreplanverket fastsetter det antall timer finskopplæring hver elev skal få. Fylkesmannen fastsetter tilskuddsberettiget timetall på bakgrunn av elever i kommunen og en vurdering av hvor mange grupper elevene bør deles inn i. Ved beregning av antall timer, kan leseplikt som er konvertert til arbeidsoppgaver som er særskilte for denne type opplæring tas med. Beregningen av konvertert leseplikt gjennomføres i henhold til gjeldende arbeidstidsavtale for lærere.

For finsk som andrespråk er det samlede timetallet i fag- og timefordelingen i Kunnskapsløftet som vist i tabell nedenfor, og det er dette som er utgangspunktet for tildelingen som innvilges.

1.-7. trinn	608 timer á 60 min	$608 : 7 = 87$ timer per gruppe per skoleår
8.-10. trinn	228 timer á 60 min	$228 : 3 = 76$ timer per gruppe per skoleår

Kommunen har søkt om og innvilges tilskudd til timer som vist i tabell under. Timetallet i fet skrift er det timetallet som tildeles.

Kommune	Omsøkte timer 1. – 7. trinn	Omsøkte timer 8. – 10. trinn	Registrerte årstimer i GSI 1. – 7. trinn	Registrerte årstimer i GSI 8. – 10. trinn
Nordreisa	348	228	428	228
Tildelt timer	1. – 7. trinn = 348	8. – 10. trinn = 228	SUM: 576	

E-postadresse:
fntfpost@fylkesmannen.no
Sikker melding:
www.fylkesmannen.no/melding

Postadresse:
Statens Hus
9815 Vadsø

Besøksadresse:
Strandvegen 13, Tromsø
Damsveien 1, Vadsø

Telefon: 78 95 03 00
www.fylkesmannen.no/tf

Org.nr. 967 311 014



Tilskudd utbetales etter tilskuddssats for 2019 som fastsatt i statsbudsjettet. For 2019 er satsen 571,- kr. pr. time.

Med forbehold om at Fylkesmannen får nødvendig bevilgning vil utbetaling av refusjon for tildelte timer vil skje med 5/12 i februar og 7/12 i juni 2019. Dersom det skjer/har skjedd endringer i grunnlaget for tildeling av timer og tilskudd skal tilskuddsmottaker varsle Fylkesmannen om dette. Som grunnlag for tildelingen har Fylkesmannen sett på deres søknad om tildeling og deres registrering i GSI. Dersom dere ikke har meldt om spesielle forhold som gjør at GSI-registreringen viser noe annet enn søknaden, legges følgende til grunn for tildelingen: Hvis GSI registreringen ikke samsvarer med omsøkte timer, vil GSI registreringen legges til grunn når denne er lavere enn tildelte timer. Hvis GSI registreringen er høyere enn omsøkte timer vil de omsøkte timer legges til grunn.

Omsøkte timer à kr 571,-	576
Innvilgede timer etter kontroll mot GSI-tall	576
Innvilget tilskudd for skoleåret 2018/2019	328 896,-
Til utbetaling i februar for høsten 2018 ((5/12) * (innvilget timetall * 571))	137 040,-
Til utbetaling i juni for våren 2019 ((7/12) * (innvilget timetall * 571))	191 856,-

For høsthalvåret 2018 utbetales kr. 137 040,- ultimo april 2019 til kommunens konto nr. 4740 05 03954.

Utbetalingen merkes: **Opplæring finsk høst 2018**

I følge Statens bevilgningsreglement § 10 og Riksrevisjonens innsynsrett, jf. § 12 tredje ledd i lov av 7. mai 2004 om Riksrevisjonen, kan Fylkesmannen i Troms og Finnmark samt Riksrevisjonen når som helst føre kontroll med at tildelte midler blir brukt etter forutsetningene. Fylkesmannen kan holde tilbake tilskudd dersom forutsetningene for å få tilskudd ikke er oppfylt. Hvis det viser seg at tilskuddet er utbetalt på uriktige premisser eller opplysninger, eller at det gjøres feil i utregningen, kan beløpet helt eller delvis bli avregnet mot neste utbetaling eller krevd tilbakebetalt. Vi vil minne om at faktiske opplysninger som ligger til grunn for søknaden om tilskudd skal oppbevares i henhold til de samme regler som gjelder for oppbevaring av regnskapsdata og at tilskuddet skal inntektsføres på samme kapittel som det utgiftsføres på i regnskapet.

Med hilsen

Katharine Jakola
Assisterende utdanningsdirektør

Linda K. Selnes
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent



Fylkesmannen i Troms og Finnmark

Romssa ja Finnmarkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Vår dato:

05.04.2019

Vår ref:

2018/415

Deres dato:

Deres ref:

Nordreisa kommune
Postboks 174
9156 STORSLETT

Saksbehandler, innvalgstelefon
Linda K. Selnes, 77642256

Utbetaling av statstilskudd til opplæring i finsk/kvensk – restutbetaling vår 2018

Fylkesmannen viser til retningslinjer for forvaltning av tilskudd til opplæring i finsk i grunnskolen av 1.1.2005, samt tildelingsbrev fra Fylkesmannen i Troms av 9.7.2018.

På grunn av manglende bevilgning fikk ikke kommunen utbetalt hele det innvilgede statstilskuddet til opplæring i finsk/kvensk våren 2018.

Kommunens innvilgede tilskudd og utbetaling var som følger:

Innvilget tilskudd for skoleåret 2017/2018	520 590,-
Utbetalt høst 2017, 5/12 av innvilget tilskudd	216 913,-
Utbetalt vår 2018	214 093,-
Rest til utbetaling når FM får ny tildeling	89 585,-

Fylkesmannen har nå fått ny tildeling og kr 89 585,- restmidlene for våren 2018 utbetales ultimo april til kommunens kontonr. 4740 05 03954.

Utbetalingen merkes: «**Opplæring i finsk. Restutbetaling vår 2018**»

I følge Statens bevilgningsreglement § 10 og Riksrevisjonens innsynsrett, jf. § 12 tredje ledd i lov av 7. mai 2004 om Riksrevisjonen, kan Fylkesmannen i Troms og Finnmark samt Riksrevisjonen når som helst føre kontroll med at tildelte midler blir brukt etter forutsetningene. Fylkesmannen kan holde tilbake tilskudd dersom forutsetningene for å få tilskudd ikke er oppfylt. Hvis det viser seg at tilskuddet er utbetalt på uriktige premisser eller opplysninger, eller at det gjøres feil i utregningen, kan beløpet helt eller delvis bli avregnet mot neste utbetaling eller krevd tilbakebetalt. Vi vil minne om at faktiske opplysninger som ligger til grunn for søknaden om tilskudd skal oppbevares i henhold til de samme regler som gjelder for oppbevaring av regnskapsdata og at tilskuddet skal inntektsføres på samme kapittel som det utgiftsføres på i regnskapet.

Med hilsen

E-postadresse:
fmftpost@fylkesmannen.no
Sikker melding:
www.fylkesmannen.no/melding

Postadresse:
Statens Hus
9815 Vadsø

Besøksadresse:
Strandvegen 13, Tromsø
Damsveien 1, Vadsø

Telefon: 78 95 03 00
www.fylkesmannen.no/tf

Org.nr. 967 311 014



Katharine Jakolaa
ass. direktør

Linda K. Selnes
seniorrådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent



Nordreisa kommune v/rådmann
Postboks 174
9156 STORSLETT

Saksbehandler, innvalgstelefon

Cecilie Marie Zachariassen, 77642251

Manglende oppfølging av lovpålagte oppgaver innen barnevernområdet - 2. halvårsrapportering 2018 og akuttberedskap i barneverntjenesten

Kommunenes halvårsrapportering siste halvår 2018.

Fylkesmannen plikter å føre tilsyn med barnevernvirksomheten i de enkelte kommuner, jf. barnevernloven § 2-3 b, hvor det fremgår at Fylkesmannen skal føre tilsyn med kommunenes oppfyllelse av forpliktelser etter loven.

Fylkesmannen i Troms og Finnmark har gjennomgått Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste sin halvårsrapport for perioden 01.07.18 – 31.12.18. Rapporteringene viser flere lov- og forskriftsbrudd.

Fristbrudd

Det følger av barnevernloven § 4-2 at barneverntjenesten snarest, og senest innen en uke, skal gjennomgå og konkludere innkommende bekymringsmeldinger til barneverntjenesten. Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste har rapportert om fristbrudd i forhold til innkomne meldinger i 1 av 38 saker. Dette utgjør 2,6 % av innkomne meldinger andre halvår 2018.

Dette utgjør brudd på barnevernloven § 4-2.

Det følger videre av barnevernloven § 4-3 jf. § 6-9 at barneverntjenesten snarest, og senest innen 3 måneder skal undersøke de meldingene som blir konkludert til undersøkelse. I særlige tilfeller kan fristen utvides til 6 måneder. Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste har rapportert om fristbrudd i forhold til undersøkelser i 11 av 41 saker. Dette utgjør 26,8 % av undersøkelsene andre halvår 2018, noe som er ca. 4 % mer enn i første halvår.

Dette utgjør brudd på barnevernloven § 4-3.

Tiltaksplaner

Når det fattes vedtak om hjelpetiltak, skal barneverntjenesten utarbeide en tidsavgrenset tiltaksplan. Barneverntjenesten skal følge nøye med på hvordan det går med barnet og foreldrene, og tiltaksplanen skal evalueres regelmessig.

Rapporteringen viser at 39 av 58 (67,2 %) barn med hjelpetiltak ikke har tiltaksplan og at 2 av 16 (12,5 %) barn med tiltaksplan ikke har fått sin plan evaluert siste halvår.



Dette utgjør brudd på barnevernlovens § 4-5.

Oppfølging av barn i fosterhjem

Oppfølgings- og kontrollbesøk

Barneverntjenesten i omsorgskommunen skal føre kontroll med hvert enkelt barns situasjon i fosterhjemmet, gjennom besøk i fosterhjemmet minimum 4 ganger pr. år eller 2 ganger pr. år dersom antall besøk er besluttet redusert, jf. fosterhjemsforskriften § 7. I halvårsrapporteringen fremgår det at 12 av 17 (70,5 %) fosterbarn ikke har fått oppfylt kravet til oppfølgings- og kontrollbesøk av Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste for andre halvår 2018. Dette er en betydelig økning av barn som ikke har fått lovpålagt oppfølgingsbesøk sammenlignet med 57,1 % i første halvår 2018.

Dette er brudd på fosterhjemsforskriften § 7.

Tilsynsbesøk

I følge fosterhjemsforskriften § 8 har kommunen der fosterhjemmet ligger ansvar for at det føres tilsyn med hvert enkelt barn i fosterhjem. Barneverntjenesten har rapportert at 13 av 20 barn som Kvæningen og Nordreisa har tilsynsansvar for ikke har fått lovpålagt tilsynsbesøk. Dette utgjør 65 % av barna. Første halvår i 2018 manglet 95,5 % av barna lovpålagt tilsynsbesøk fra Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste.

Dette er brudd på fosterhjemsforskriften § 8.

Videre oppfølging

Fylkesmannen ser meget alvorlig på de beskrevne lovbruddene i barneverntjenesten, slik de fremkommer av kommunenes egne rapporteringer. Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste rapporterte om alvorlige lovbrudd i tjenesten også for 2017 og første halvår 2018. Fylkesmannen i Troms gjennomførte 23.3.2018 dialogmøte om barneverntjenesten med Kvæningen og Nordreisa kommune. I etterkant av dette møtet utarbeidet barneverntjenesten en plan for arbeidet med lukking av lovbruddene, det vises til brev av 4.6.2018. Med bakgrunn i status etter siste rapportering, vurderer Fylkesmannen at planen ikke har fungert. Lovbruddene har ikke blitt færre, på noen områder har omfanget økt.

Med bakgrunn i dette finner Fylkesmannen det nødvendig å gjennomføre ett nytt møte med kommunenes administrative og politiske ledelse, samt barnevernledelsen. Det vil fra oss bli tatt initiativ til dette, og avtalt et tidspunkt.

Kommunens akuttberedskap i barneverntjenesten

I tillegg til vårt tilsynsansvar, har Fylkesmannen råd- og veiledningsansvar opp mot kommunene. Herunder har Fylkesmannen en råd- og pådriverfunksjon overfor kommunene i deres innsats for god kvalitet i akuttarbeidet. Fylkesmannen fikk i oppdrag i 2018 å bidra til at alle kommunene innen 01.01.19 fikk på plass en formalisert akuttberedskap i barneverntjenesten. I 2019 har vi fått i oppdrag å være en pådriver overfor kommunene i deres innsats for god kvalitet i akuttarbeidet. Barnevernlovens § 1-4 krever at tiltak og tjenester etter loven skal være forsvarlige.

Forsvarlighetskravet innebærer blant annet at tjenestene må inneholde tilfredsstillende kvalitet, ytes i tide og i et tilstrekkelig omfang. Forsvarlighetskravet innebærer at kommunene skal ha en formalisert akuttberedskap, se Bufdirs tolkningsuttalelse av 11.06.16. Det stilles imidlertid ikke eksplisitte krav til hvordan akuttberedskapen skal organiseres. Kommuner som ikke har en formalisert akuttberedskap kan ikke sies å ha oppfylt kravet om forsvarlige barneverntjenester. Fylkesmannen i Troms og Finnmark viser til vår e-post av 14.02.19 hvor vi ba om informasjon om kommunenes akuttberedskap. Videre vises det til deres svar i e-post av 06.03.19.



Fylkesmannen er kjent med at Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste samarbeider om akuttberedskapsplanen med Skjervøy og Kåfjord barneverntjeneste, hvor Nordreisa er vertskommune. Det er utarbeidet vaktplan med ansatte fra de ulike tjenestene. Det er lyst ut stilling som fagleder i 50 % stilling ved Nord-Troms barnevernvakt som ikke er besatt, og lyses ut på nytt. Akuttberedskapsplanen er gjort kjent på kommunenes nettsider og sendt ut til samarbeidspartnere.

Fylkesmannen forutsetter at akuttberedskapsplanen skal evalueres i 2019, og vi ber om å bli orientert når slik evaluering foreligger.

Med hilsen

Hilde Bremnes (e.f.)
oppvekst- og barneverndirektør

Cecilie Marie Zachariassen
rådgiver oppvekst og barnevern

Dokumentet er elektronisk godkjent

Kopi til:

Barneverntjenesten i Nordreisa kommune
v/leder

Kvæningen kommune v/rådmann

Postboks 174 9156 STORSLETT

Rådhuset, 9161 BURFJORD
Gárgu 8



Fylkesmannen i Troms og Finnmark

Romssa ja Finnmarkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Vår dato:

25.04.2019

Vår ref:

2019/1104

Deres dato:

13.03.2019

Deres ref:

YAZEMO

Nordreisa kommune
Postboks 174
9156 STORSLETT
Att. Berit Kalsteheth

Saksbehandler, innvalgstelefon
Solveig Bjørn, 77642051

Tildeling av tilskudd til svømmeopplæring for barnehagebarn 2019- Nordreisa kommune

Vi viser til vår utlysning av midler til svømmeopplæring/vanntilvenning i barnehager av 13.2.2019 og til søknad fra Nordreisa kommune av 13.3.2019.

Målet med tilskuddet er at barn i alderen 4-6 år skal få tilstrekkelig vanntilvenning til at de blir trygge i vann og et bedre grunnlag for å utvikle gode svømmeferdigheter. Tilskuddet skal i sin helhet benyttes til aktiviteter relatert til svømmeopplæring av barna. Kommunen og barnehagene velger selv hvordan opplæringen organiseres og gjennomføres, men opplæringen skal skje i barnehagens åpningstid og skal i hovedsak foregå i basseng. Det er viktig at gutter og jenter får et likeverdig tilbud.

I vårt brev av 13.2.2019 opplyste vi at det kan gis inntil kr 1850 i tilskudd per barn som skal få svømmeopplæring. Fylkesmannen i Troms og Finnmark har mottatt tilskuddsmidler på kr 2.573.000 til svømmeopplæring i barnehagene i Troms og Finnmark i 2019.

Leirbukt barnehage har søkt om tilskudd til vanntilvenning/svømmeopplæring til 6 jenter og 9 gutter for 2019/2020, og tildeles kr 27 750.

Oksfjord barnehage har søkt om tilskudd til vanntilvenning/svømmeopplæring til 1 jente og 5 gutter for 2019/2020, og tildeles kr 11 100.

Kr 38 850 utbetales til Nordreisa kommunes konto 4740 05 03954. Utbetalingen merkes «*Svømming i barnehager 2019 –Leirbukt og Oksfjord barnehage*».

Ubrukte tilskuddsmidler kan kun overføres til neste budsjettår etter søknad.

Rapportering

Barnehagen/kommunen må innen 15. januar 2020 rapportere til Fylkesmannen i Troms og Finnmark om bruken av midlene. Bruk rapportmal på vår hjemmeside:

https://fmsffmedocvwr.fylkesmannen.no/eDocument.Viewer/Fylkesmannen/bruker?retur=%2feDocument.Viewer%2fFylkesmannen%2fsvomming_bhg_rapp&shortname=svomming_bhg_rapp

E-postadresse:
fntfpost@fylkesmannen.no
Sikker melding:
www.fylkesmannen.no/melding

Postadresse:
Statens Hus
9815 Vadsø

Besøksadresse:
Strandvegen 13, Tromsø
Damsveien 1, Vadsø

Telefon: 78 95 03 00
www.fylkesmannen.no/tf

Org.nr. 967 311 014



I følge Statens bevilgningsreglement § 10 og Riksrevisjonens innsynsrett, jf. § 12 tredje ledd i lov av 7. mai 2004 om Riksrevisjonen, kan Fylkesmannen samt Riksrevisjonen når som helst føre kontroll med at tildelte midler blir brukt etter forutsetningene. Hvis det viser seg at tilskuddet er utbetalt på uriktige premisser eller opplysninger, eller at det gjøres feil i utregningen, kan beløpet helt eller delvis bli avregnet mot neste utbetaling eller krevd tilbakebetalt.

Vedtak vedrørende tilskudd og avslag er å betrakte som enkeltvedtak. Reglene i forvaltningsloven kapittel IV-VI kommer derfor til anvendelse, herunder reglene om klageadgang. Eventuell klage sendes til Fylkesmannen i Troms og Finnmark.

Vi ønsker dere lykke til med svømmeopplæringen.

Med hilsen

Hilde Bremnes (e.f.)
direktør oppvekst og barnevern

Solveig Bjørn
seniorrådgiver oppvekst og barnevern

Dokumentet er elektronisk godkjent

Kopi til:

Leirbukt barnehage	Flomstadveien	9151	STORSLETT
Oksfjord barnehage	Sentrum 17	9151	STORSLETT

SAKSBEHANDLER
Cathrine Skredderstuen Rolland
Ståle Arfeldt Bergås
Tove Elise Ihler

INNVALGSTELEFON

+47 98202809

DERES DATO

TELEFAKS
+47 22 94 04 04
postmottak@ra.no
www.riksantikvaren.no

VÅR DATO
13.03.2019



VÅR REF.
18/03671-5

DERES REF.

ARK. B - Bygninger

443 (Nordreisa) Nordreisa - Tr

Se mottakerliste

Gamleskolen i Sappen, gnr./bnr. 30/7, i Nordreisa kommune (Raisin komuuni) - forslag om fredning



Foto: Ståle A. Bergås, Riksantikvaren

Vi viser til tidligere utsendt melding om oppstart av fredning for Gamleskolen i Sappen datert 28. oktober 2018. På grunnlag av dette foreslår Riksantikvaren følgende forslag til vedtak om fredning:

FORSLAG TIL VEDTAK:

Med hjemmel i lov om kulturminner av 9. juni 1978 nr. 50 § 15 og § 19 jf. § 22, foreslår Riksantikvaren å frede Gamleskolen i Sappen gnr./bnr. 30/7, i Nordreisa kommune (Raisin komuuni).

Omfanget av fredningen

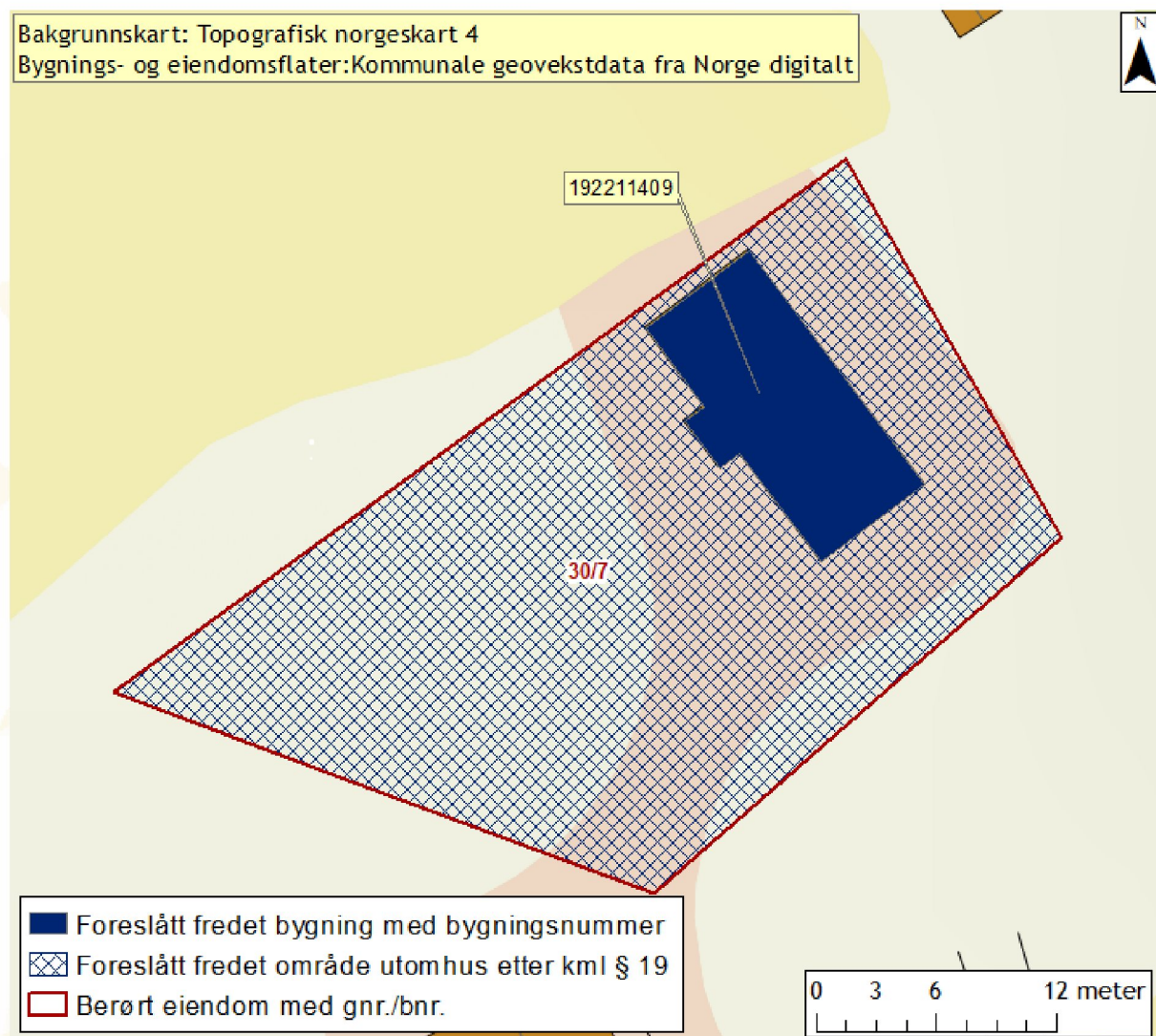
Fredningen etter kulturminneloven § 15 omfatter følgende bygning:

- Gamleskolen i Sappen

Fredningen omfatter bygningens eksteriør og interiør og inkluderer hovedelementer som planløsning, materialbruk og overflatebehandling og detaljer som vinduer, dører, gerikter, listverk og trappeløp.

Område fredet etter kulturminneloven § 19:

For å bevare virkningen av kulturminnene i miljøet, foreslås det også en fredning av området rundt kulturminnene, jf. kulturminneloven § 19. Området som foreslås fredet er vist på kartet nedenfor.



Formålet med fredningen

Formålet med fredningen er å bevare Gamleskolen i Sappen, som et kulturhistorisk og bygningshistorisk viktig eksempel på skolebygg og internatskole for kvenske barn i Nord-Troms. Bygningen har vært brukt som skolebygning siden 1891 og frem til 1950-tallet. Gamleskolen i Sappen er også et kulturminne fra tiden med fornorskningspolitikk av den kvenske befolkningen.

Fredningen av bygningens eksteriør skal sikre bygningens arkitektur. Både hovedstrukturen i det arkitektoniske uttrykket og detaljeringen, så som fasadeløsning, opprinnelige/eldre vinduer og dører, trapp, materialbruk og overflater, skal opprettholdes.

Formålet er videre å bevare rominndeling, bygningsdeler og overflater i de deler av interiøret som er kulturhistorisk interessant. Det er også vesentlig å ta vare på kulturhistorisk verdifulle uttrykk for bygningens historiske utvikling.

Formålet med fredningen av området rundt bygningen er å sikre virkningen i miljøet gjennom å opprettholde anleggets karakter av skolebygg og internatskole slik det fremstår med den omkringliggende hagen og grøntområde.

Fredningsbestemmelser

Fredningsbestemmelsene er utformet i samsvar med fredningens formål og gjelder i tillegg til kulturminnelovens bestemmelser om vedtaksfredete kulturminner fra nyere tid.

Kulturminne fredet etter kulturminneloven § 15

1. Det er ikke tillatt å rive, skade eller flytte bygningen eller deler av denne.
2. Det er ikke tillatt å bygge om bygningens eksteriør eller interiør. Unntatt fra dette er eventuelle tilbakeføringer, jf. punkt 5.
3. Det er ikke tillatt å skifte ut bygningselementer eller materialer, forandre overflater eller utføre annet arbeid ut over vanlig vedlikehold på bygningens eksteriør, interiør eller konstruksjon. Unntatt fra dette er eventuelle tilbakeføringer, jf. punkt 5.
4. Alt vedlikehold og all istandsetting skal skje med materialer og metoder som er i tråd med bygningens egenart og på en måte som ikke reduserer de arkitektoniske og kulturhistoriske verdiene.
5. Tilbakeføringer til opprinnelig eller tidligere utseende og/eller konstruksjoner kan tillates i særlige tilfeller under forutsetning av at tiltaket kan gjøres på et sikkert, dokumentert grunnlag og etter dispensasjon fra forvaltningsmyndigheten.

Område fredet etter kulturminneloven § 19

6. Innenfor det fredete området må det ikke settes i verk tiltak eller bruksendringer som kan forandre områdets karakter eller på annen måte motvirke formålet med fredningen. Dette gjelder alle former for bebyggelse, anlegg og utvidelse av vei eller parkeringsplass, oppsetting av gjerder, skilt, endring av beplantning eller belegg, planering, utfylling og andre landskapsinngrep.
7. Det kan utarbeides en forvaltningsplan for området. Planen skal godkjennes av kulturminnemyndigheten. Forvaltningsplanen skal inneholde retningslinjer for bruk, vedlikehold og eventuell tilbakeføring. Planen bør rulleres.

Følger av fredningen

Lovhenvisning

Når det gjelder behandlingen av fredete kulturminner og områder, vises det til kulturminneloven §§ 15a, 16, 17 og 18 og 19 og 21, samt ovennevnte fredningsbestemmelser.

Arbeider som krever tillatelse etter plan- og bygningsloven, må i tillegg forelegges kommunale myndigheter. Det gjøres oppmerksom på at tillatelser etter kulturminneloven må foreligge før arbeider i tråd med plan- og bygningsloven kan settes i verk.

Vedlikehold

Det er eier som har ansvar for det løpende vedlikeholdet av fredete bygninger og anlegg. Det grunnleggende prinsippet for vedlikehold av fredete bygninger er å bevare mest mulig av de opprinnelige eller eldre bygningselementene og detaljer som kledning, vinduer, dører, listverk, gerikter og overflatebehandling. Vedlikehold av fredete bygninger og anlegg skal så langt som mulig skje i samsvar med opprinnelig utførelse, teknikk og materialbruk og for øvrig i samsvar med fredningsbestemmelsene.

For mer informasjon om vedlikehold og forvaltning av fredete bygninger og anlegg, vises til Riksantikvarens informasjonsblader.

Dispensasjon

Fredningen medfører at det må søkes om tillatelse/dispensasjon til å sette i gang alle typer tiltak som går ut over vanlig vedlikehold, jf. kulturminneloven §§ 15a og 19 tredje ledd. Søknad om tillatelse skal sendes fylkeskommunen som avgjør om tiltaket kan iverksettes, ev. på visse vilkår. Oppstår det tvil om hva som anses som vanlig vedlikehold, skal fylkeskommunen likeledes kontaktes.

Økonomisk tilskudd

Det er anledning til å søke fylkeskommunen om tilskudd til vedlikehold og istandsettingsarbeider.

Dersom det etter § 15a blir gitt dispensasjon med vilkår som virker fordyrende på arbeidet, skal det gis helt eller delvis vederlag for utgiftsøkningen, jf. § 15a annet ledd.

Fylkeskommunen kan gi opplysninger om frist for innsendelse av og krav til søknad.

Kort karakteristik av kulturminnet

Lars Hansen, som kom fra Finland, ryddet Sappen gård fra 1791. I 1890 ble våningshuset som vi i dag kjenner som Gamleskolen i Sappen, reist av Adam Isaksen. Det ble gitt rentefritt lån, mot at husverten leide bort deler av sin bolig til skolestue. Fra 1891 var det omgangsskole i ett av rommene i våningshuset. Gamleskolen i Sappen var det første skolebygget som ble oppført i Nordreisa (Raisi). I 1913 ble hele bygningen tatt i bruk som skole. Fra 1928 ble det også internatskole med sovesaler i andre etasje og undervisningsrom og kjøkken i første etasje.

Bygningen er av laftet tømmer i to etasjer med en asymmetrisk plassert spiss ark mot syd og nord, samt to mindre spisse arker plassert på hver side av denne mot syd. Hovedinngangen har et lite takoverbygg med møne og søyler og hvor den dobbeltfløyede inngangsdøren flankeres av to sittebenker. Bygningen er kledt med liggende trekledning av faspanel. Laftekassene er utført med kryssnov og laftehodene er kasset inn med stående høvlet panel. Taket er tekket med skifer. Vinduene har enkle rammer med enkel profilering, samt en enkel ornamentering i overkant med et skråstilt vannbord. Denne typen ornamentikk kan man finne igjen i finsk tradisjonell byggeskikk. Bygningen skiller seg ut i sitt miljø først og fremst ved en for sin tid utypisk størrelse.

På Gamleskolen i Sappen var det primært kvenske barn. Et av målene med skolegangen var å lære seg norsk, som en del av fornorskningspolitikken. Gamleskolen i Sappen er et godt eksempel på alle skolene og internatene som ble bygget i Troms for å gi de kvenske barna skolegang. Den er samtidig et kulturminne om fornorskningspolitikken.

For nærmere beskrivelse av kulturminnet vises det til vedlagt dokumentasjon.

Vurdering av kulturminnet. Begrunnelse for fredningsvedtaket.

Fornorskingspolitikk

Gamleskolen i Sappen ligger i Reisadalen, ved Reisaelva, som er et av de områdene i Nord-Troms hvor det har vært største bosetting av kvener. I 1875 var det 94 husstander som var kvenske eller norsk-kvenske av en befolkning 134 husstander i Reisadalen og på 1800-tallet var kvenske det dominerende språket i Nordreisa, før fornorskningen førte til et språkskifte til norsk i området.

Internatskole

Det var flere grunner til at man startet med internatskole i Reisa. Det var lange avstander fra barnas hjemsted til skolen. Man hadde en oppfatning av at barna ville lære seg norsk raskere om de bodde på skolen. I en periode fikk de benytte kvensk som støttespråk og læreren behersket kvensk, men etter hvert ble dette strammet inn og det ble ansatt lærer som kun snakket norsk. Barna på Gamleskolen i Sappen hadde høyt fravær fordi de også måtte bidra hjemme på gården. Dette var trolig også en grunn til at internatskole ble innført. I 1913 ble hele bygningen skolebygning og fra 1920 bygningen utvidet med en andre etasje med oppløft, hvor det ble sovesaler og fra da av var det internatskole.

Skolebygningen

Gamleskolen i Sappen var det først skolehuset som ble bygget i Reisa. I følge Nordreisa Bygdebok var det totalt 9 skoler før krigen, mens det i dag bare er bevart to, Kjelleren og Solvoll, i tillegg til Sappen. Gamleskolen i Sappen er dermed en av ytterst få skoler som står igjen i et område som var utsatt for den brente jords taktikk.

Bygningens planløsning med kjøkken og skolestue i første etasje og to sovesaler og kammers i andre etasje, samt den originale trappen er bevart. Bygningen er en sjelden godt bevart bygning i sitt område med et veldig godt bevart eksteriøret, slik det har sett ut siden 1920-tallet, med eldre vinduer og skifer på taket. Det er overbygget inngangsparti og tre opplett på taket er også svært godt bevart. Innvendig har det skjedd en del endringer, det er satt inn nyere kjøkken og bad, disse er ikke omfattet av fredningen.

Gamleskolen i Sappen har gjennomgått tre epoker som gjenspeiler lovverket for skole og utdanning. Bygningen ble reist som våningshus i 1890, hvor ett rom ble brukt til skolestue. Byggingen var et konkret resultat av skoleloven av 1889, hvor antall skolelærer, fagkrets og lærerkrefter økte. Det var også mulig å få rentefritt lån til boligbygging mot at man leide ut deler av den til omgangsskole. Gamleskolen i Sappen var i drift frem til 1950 da det ble bygget en ny skole ved siden av.

Ved å frede et utomhusområde etter § 19 ivaretas området rundt skolen, slik det alltid har sett ut med en åpen gresslette, og hage med bjørketrær innved huset.

Gamleskolen i Sappen er et viktig og godt kjent kulturminne i Reisadalen. Dagens eier av bygningen sørger for godt vedlikehold og formidler skolens historie og viktige aspekter ved kvensk kultur og historie. Skolen utgjør derfor både en kunnskapsverdi og opplevelsesverdi om de kvenske barna og deres skoletilværelse.

Tilstand og økonomiske konsekvenser av fredning

Riksantikvaren har gjennomført en visuell tilstandsvurdering av bygningen 19.10.2018.

Vurdering av tilstand og økonomi

Det er en bygning som er omfattet av fredningen. Ut i fra gjeldende Norsk Standard EN - NS 16096 har bygningen TG 2.

Ut i fra en samlet vurdering regner ikke Riksantikvaren med at det vil innebære vesentlige økonomiske merkostnader for staten å gjennomføre fredning av Gamleskolen i Sappen.

Riksantikvarens myndighet

Det følger av kulturminneloven § 15 jf. § 22 at departementet kan frede byggverk og anlegg, eller deler av dem, av kulturhistorisk eller arkitektonisk verdi. Det følger videre av § 19 at departementet kan frede et område rundt et fredet kulturminne så langt det er nødvendig for å bevare virkningen av kulturminnet i miljøet eller for å beskytte vitenskapelige interesser som knytter seg til det. Myndighet til å fatte vedtak om fredning er delegert fra Klima- og miljødepartementet til Riksantikvaren jf. forskrift om faglig ansvarsfordeling mv etter kulturminneloven av 9. februar 1979 § 12 nr.1.

Lokalisering og eiendomsforhold. Reguleringsmessig status

Gamleskolen i Sappen eies, ifølge matrikkelen.no, av Tore Konrad Elvestad. Eiendommer ligger i Nordreisa kommune ved Reisaelva.

Eiendommen er ikke berørt av reguleringsplaner.

Forholdet til naturmangfoldloven

Når kulturminneforvaltningen fatter vedtak, skal det samtidig gjøres en vurdering av om dette har innvirkning på naturmangfoldet. Dette følger av lov 19. juni 2009 nr. 100 om forvaltning av naturens mangfold (naturmangfoldloven). Lovens §§ 8-12 legges til grunn for vurderingen, jf. § 7.

Det er gjort søk i Artsdatabankens *Artskart* og Miljødirektoratets *Naturbase* for å fremskaffe nødvendig kunnskap for beslutningsgrunnlaget. Søket gjaldt sårbare og truede arter.

Det er ikke registrert sårbare eller truede arter i området som inngår i fredningen omkring den foreslåtte fredete bygningen. I Reisaelva er det gjort funn av oter, men Riksantikvaren vurderer at fredningen av Gamleskolen i Sappen verken vil komme i konflikt med naturverdier eller påvirke naturmangfoldet i negativ retning.

Bakgrunn for fredningen

I 2017 startet Riksantikvaren opp et arbeid med å kartlegge og vurdere kvenske/norsk-finske kulturminner for fredning. Arbeidet gjøres i tett samarbeid med fylkeskommunene Troms og Finnmark, og i dialog med minoritetsgruppen selv, interessegrupper, eiere og museer. Målet er å bedre fredningslistens representativitet ved at fredningene i større grad skal gjenspeile Norges historie og dagens samfunn. Nasjonale minoriteters kulturminner er et av temaene hvor det til nå har vært gjennomført få fredninger. Kvenske/norsk-finske kulturminner er det fredet noen av, hovedsakelig i Varanger i Finnmark. Fredningen av Gamleskolen i Sappen utvider bildet av kvensk historie ved at den sammen med Tørfoss gård får frem Reisadalen som et viktig område for kvensk kultur og byggeskikk.

Redegjørelse for saksgang og innkomne bemerkninger

Melding om oppstart av fredning ble, i samsvar med kulturminneloven § 22 nr.1, meddelt eieren og kommunen i brev av 2. november 2018. Samtidig ble dette kunngjort i avisene Nordlys og Framtid i Nord.

Det kom inn en merknad fra Else Elvestad med forslag om å vurdere navnet på bygningen. Riksantikvaren takker for innspillet og har tatt dette til følge og har endret til Gamleskolen i Sappen som navn på bygningen, da det er slik skolen blir omtalt lokalt.

Riksantikvaren utformet deretter fredningsforslag, og dette ble i samsvar med kulturminneloven § 22 nr.2 sendt på høring til berørte parter 11. mars 2019. Samtidig ble det kunngjort i avisene Nordlys, Framtid i Nord og Norsk lysingsblad at fredningsforslaget var lagt ut til offentlig ettersyn i Nordreisa kommune.

Det ble gitt en frist på 6 uker fra kunngjøringsdagen til å komme med uttalelser.

Dato for innsending av høringsuttalelser er: 3. mai 2019.

Høringsuttalelser sendes til Riksantikvaren på mailadresse: postmottak@ra.no

Fredningsforslaget skal etter den begrensede høringen legges fram til politisk behandling i Nordreisa kommune (Raisin komuuni) før vedtak om fredning treffes, jf. kulturminneloven § 22 nr. 3. Høringsuttalelsene og kommunens behandling vil bli behandlet og tatt inn i saken. Det er Riksantikvaren som fatter vedtak om fredning. Fredningsvedtaket kan påklages.

Vennlig hilsen

Linda Lovise Veiby
fung. avdelingsdirektør

Ingrid Melgård
fung. seksjonssjef

Brevet er elektronisk godkjent uten underskrift

Mottakere:

- Tore Konrad Elvestad
- Troms fylkeskommunen
- Nordreisa kommune
- Nord-Troms museum
- Halti kvenkultursenter
- Norske kveners forbund, Ruijan kveeniliitto
- Kvenlandsforbundet
- Norsk Finsk forbund, Norjalais-Suomalainen Liitto
- Fortidsminneforeningen avd. Troms

Kopi til:

- Klima- og miljødepartementet

Vedlegg: Fredningsdokumentasjon

Mottaker	Kontaktperson	Adresse	Post
Halti kvenkultursenter IKS		Hovedveien 2	9151 STORSLETT
Kvenlandsforbundet		v/Bjørnar Seppola	9143 SKIBOTN
Nordreisa kommune		Postboks 174	9156 STORSLETT
Nord-Troms Museum		Hovedvegen 2	9151 STORSLETT
Norsk Finsk Forbund - Norjalais-Suomalainen Liitto		C/O Espen RobertsenSkallelv	9800 VADSØ
Norske Kveners forbund - Ruijan kveeniliitto		Karlsøyveien 18	9015 TROMSØ
Tore Konrad Elvestad		Reisadalen 2922	9151 STORSLETT
Troms fylkeskommune		Postboks 6600	9296 Tromsø
Fortidsminneforeningen - Troms avdeling		Postboks 942	9259 TROMSØ

Gamleskolen i Sappen

Reisadalen



DOKUMENTASJONSVEDLEGG

Utarbeidet av Riksantikvaren 2019




Bakgrunnen for fredningen:

I 2017 startet Riksantikvaren opp et arbeid med å frede kvenske/norsk-finske kulturminne, som en del av Riksantikvarens fredningsstrategi frem mot 2020. Arbeidet gjøres i tett samarbeid med fylkeskommunene Troms og Finnmark. Målet er å bedre fredningslistens representativitet ved at fredningene i større grad skal gjenspeile Norges historie og dagens samfunn. Nasjonale minoriteter er et av temaene hvor det har vært få fredninger. Kvenske/norsk-finske kulturminner er det fredet noen av, men de er hovedsakelig i Varanger i Finnmark. Fredningen av Gamleskolen i Sappen utvider bildet av kvensk historie på 1800-tallet ved at den sammen med Tørfoss gård får frem Reisadalen som et viktig område for kvensk kultur og byggeskikk.

Historikk:

Reisaelva, er et av de områdene i Nord-Troms hvor det har vært største bosetting av kvenner. Reisaelva og Reisadalen har vært en viktig ferdselsåre mellom fjell og kyst. Kvenene ved Reisaelva og livnærte seg av den sammen med jord- og skogbruk. Kvenene var kjent som gode håndverkere og bygget egne bygninger, båter og redskaper. I 1723 bodde det 6 kvensk familier i Nordreisa (Raisi). På 1800-tallet var kvensk det dominerende språket i Nordreisa, før fornorskningen etter hvert førte til et språkskifte til norsk i området.





Vedlegg til vedtak om fredning av Gamleskolen i Sappen, gnr/bnr: 30/7
Reisa kommune, Troms fylke

**Vedlegget følger vedtak om fredning etter kulturminneloven
§§ 15 og 19.**

Vedlegget er en fotodokumentasjon av bygningen i den tilstand den hadde i
2017 og 2018.

Takk til Else og Tore Elvestad, Halti kvenkultursenter IKS, Nord-Troms
museum, Nordreisa kommune og Troms fylkeskommune

Alle foto:
Ståle Arfeldt Bergås & Cathrine Skredderstuen Rolland, © Riksantikvaren



Reisaelva (Raisinjoki) har fått sitt navn etter det norrøne ordet *risa* som betyr å stige. Gjennom året har elva veldig varierende vannføring noe som gjør den farbar kun med elvebåter spesielt laget for Reisaelva

Beskrivelse av skolen:

Gamleskolens planløsning med kjøkken og skolestue i første etasje og to sovesaler og kammers i andre etasje, samt den originale trappen er bevart. Eksteriøret er godt bevart, slik det har sett ut siden 1920-tallet, med eldre vinduer og skifer på taket. Det er overbygget inngangsparti og tre opplett på taket. Innvendig har det skjedd en del endringer, det er satt inn nyere kjøkken og bad, disse er ikke omfattet av fredningen.

Gamleskolen i Sappen har gjennomgått tre epoker som gjenspeiler lovverket for skole og utdanning. Bygningen ble reist som våningshus i 1890, hvor ett rom ble brukt til skolestue. Byggingen var et konkret resultat av skoleloven av 1889, hvor antall skolelærer, fagkrets og lærerkrefter økte. Det var også mulig å få rentefritt lån til boligbygging mot at man leide ut deler av den til omgangsskole. I 1913 ble hele bygningen skolebygning og fra 1920 bygningen utvidet med en andre etasje med oppløft, hvor det ble sovesaler og fra da av var det internatskole.

Det var flere grunner til at man startet med internatskole i Reisa. Det var lange avstander fra barnas hjemsted til skolen. Man hadde en oppfatning av at barna ville lære seg norsk raskere om de bodde på skolen. I en periode fikk de benytte kvensk som støttespråk og læreren behersket kvensk, men etter hvert ble dette strammet inn og det ble ansatt lærer som kun snakket norsk. Barna på Gamleskolen i Sappen hadde høyt fravær fordi de også måtte bidra hjemme på gården. Dette var trolig også en grunn til at internatskole ble innført.

Gamleskolen i Sappen var i drift frem til 1950 da det ble bygget en ny skole ved siden av.

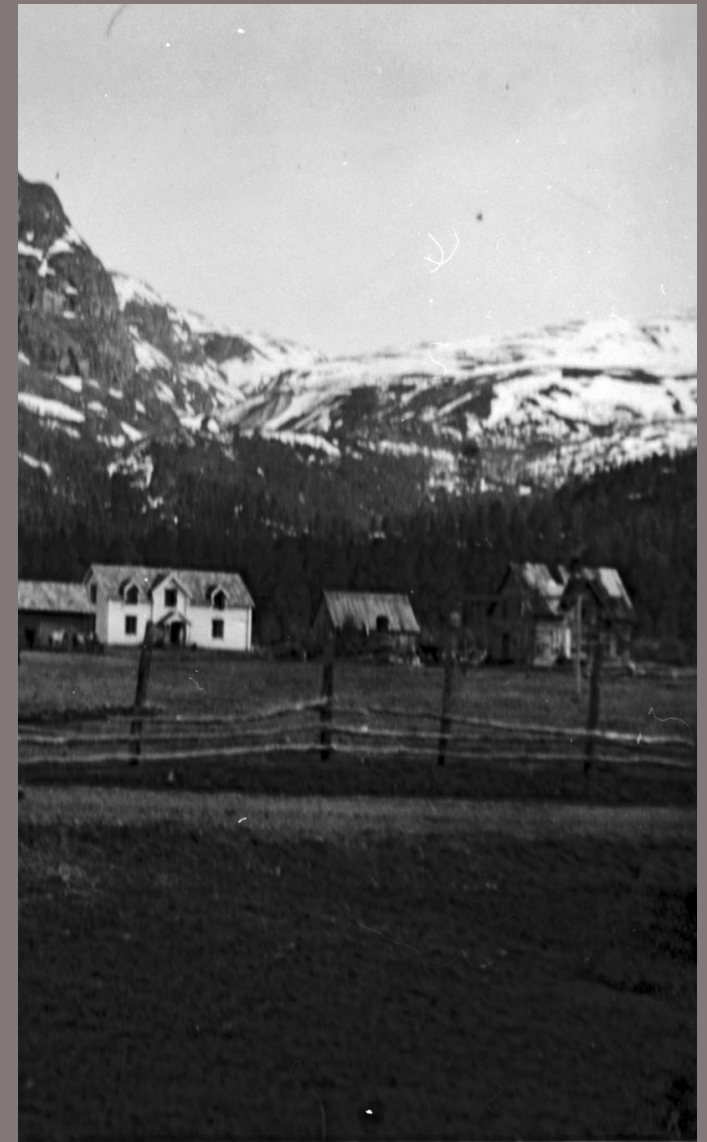


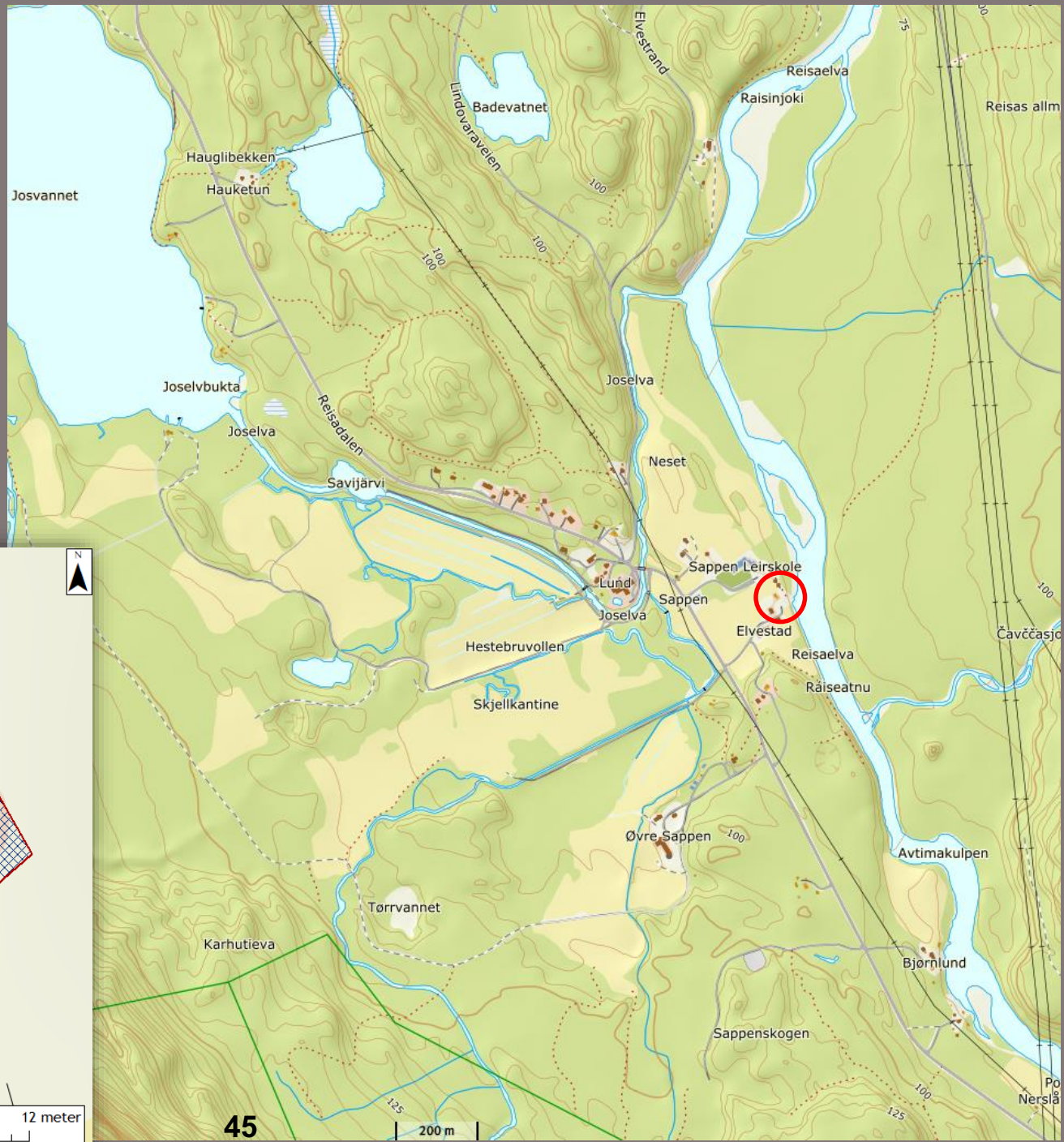
Foto: Nord-Troms museum ca 1941

Eiendomsinformasjon:

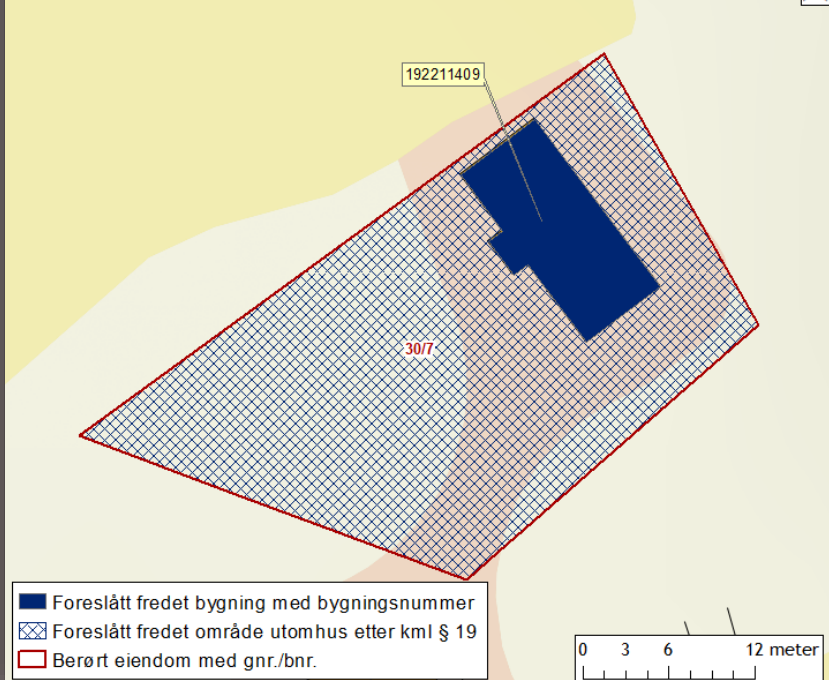
Gamleskolen i Sappen, gnr/bnr: 30/7

Nordreisa kommune, Raisin komuuni

Hovedbygning: 192211409



Bakgrunnskart: Topografisk norgeskart 4
Bygnings- og eiendomsflater: Kommunale geovekstdata fra Norge digitalt





Fasade mot syd med hovedingang

Karakteristisk overbygd inngangsparti



Hvilebenker på hver side



Dobbeltfløyet inngangsdør med overlysvindu



Langfasade mot sør og gavlfasade mot øst

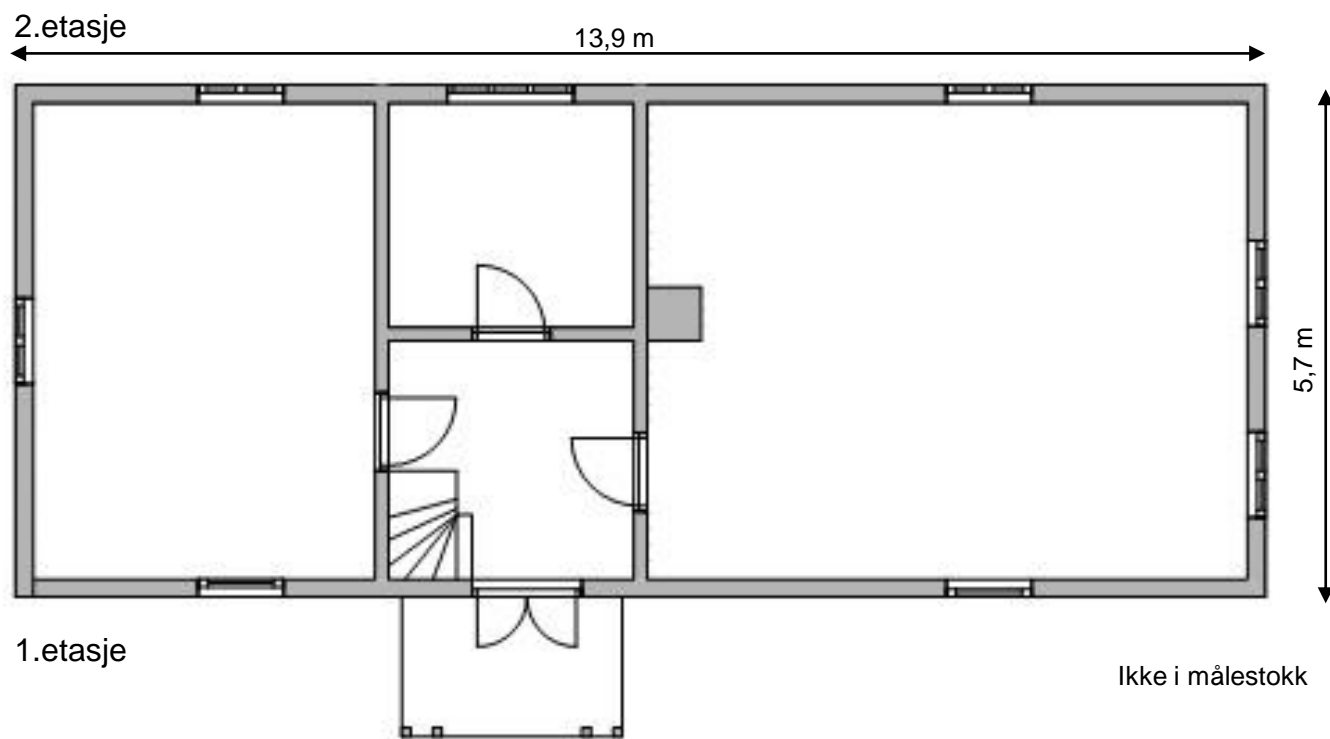
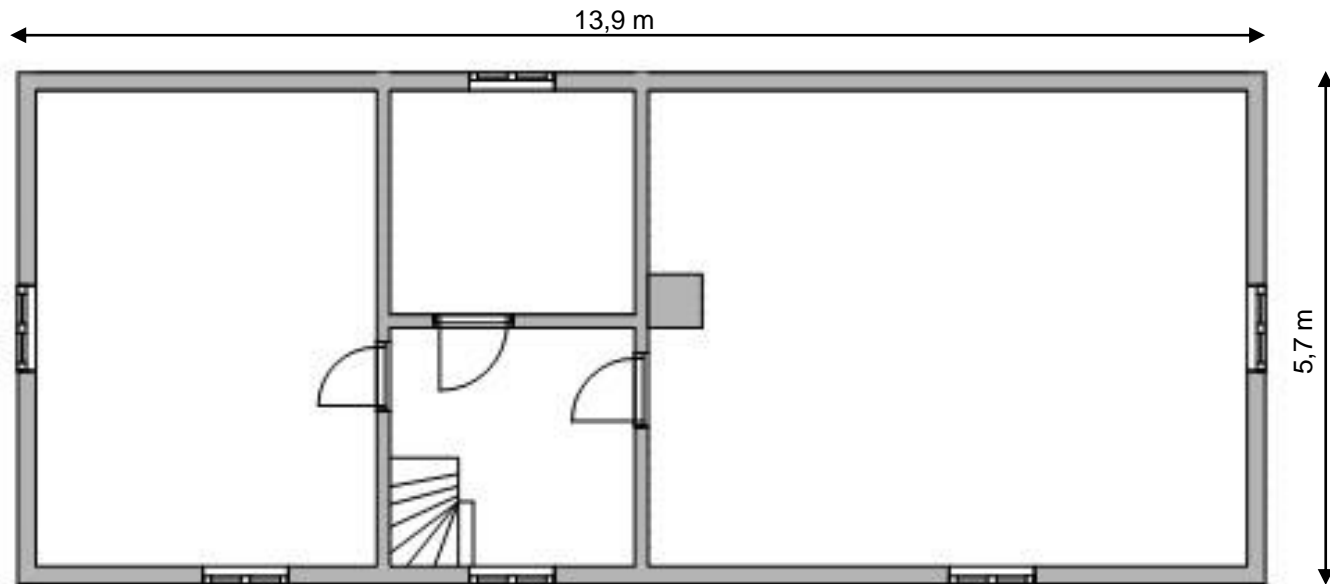


Langfasade mot nord og gavlfasade mot vest



Plantegninger som viser
hovedstrukturen i bygningen.

Tegninger utarbeidet av
Riksantikvaren





Fra: Hege Wollan Thomassen (Hege.Wollan.Thomassen@udir.no)

Sendt: 05.04.2019 14:05:45

Til: Nordreisa Kommune

Kopi: Jørn Authen; Ole Jørgen Holck

Emne: Tilbud om forlengelse av veilederavtale i Oppfølgingsordningen

Vedlegg: Mal for Søknad om utvidet veiledningsperiode.docx

Til administrativ skoleeier i kommunen/kontaktperson i Oppfølgingsordningen

Deres kommune har inngått avtale med Utdanningsdirektoratet om veiledning i utviklingsarbeid for skoleeier og skoleledere.

Avtaleperioden med kommunen og veilederne er i avtalen satt til to år, men med mulighet til forlengelse fram til 30.06.2020. Dersom dere ønsker å forlenge avtalen så ber vi dere om å sende vedlagte mal for søknad om forlenget avtaleperiode i retur til post@Utdanningsdirektoratet.no.

Frist for å søke om forlengelse av veiledningsperioden er **15. mai 2019**.

Vennlig hilsen

Hege W. Thomassen

førstekonsulent

Avdeling for barnehage- og skolemiljø

40231773



Søknad om utvidet veiledningsperiode

XXX kommune viser til inngått avtale om veiledning i kvalitetsutvikling mellom Utdanningsdirektoratet og xxx kommune.

Avtaleperioden med kommunen og veilederne er i avtalene satt til to år, men med mulighet for forlengelse fram til 30.06.2020. Fristen for å søke om forlengelse av veiledningsperioden settes til **15.mai 2019**. Kommunen vil få svar på søknaden før 1. juni.

Kommunen har i samarbeid med skolenes ledelse og veilederkorpset, foretatt en underveisvurdering der status og videre framdrift i veiledningsarbeidet er beskrevet. Vi ber om at denne underveisvurderingen legges ved søknaden. I tillegg ber vi om at kommunen med bakgrunn i underveisvurderingen gir en kort skriftlig begrunnelse for søknaden.

Begrunnelse:

(Skriv her)

Xxx kommune søker med bakgrunn i foreliggende underveisvurdering og begrunnelsen over om at veiledningsperioden blir forlenget til 30.06.2020.

(for skoleeier)

.....

Xxx kommune

Protokoll fra møte Nord-Troms Ungdomsråd og Fagrådet

Sted	Nordreisa, Taket kafe
Tid	20.3.2019 kl. 11.00-14.00

Tilstede	
Nord-Troms Ungdomsråd	Skjervøy: Siril Jørgensen Nora Karlstrøm (for Vilde Karlsen) Kåfjord: Mathias Nilsen Oliver Løvli Nordreisa: Ramona Thomassen Anna Elisa Lund Henriksen Lyngen: Ingvild Ringbakken Tuva Skogheim Storfjord: Alise S. Bruvold (for Nikolas Fagerli) Jacop Seppola
Fagrådet	Silje Båtnes Kåre Bjørnar Olsen Kåre Eriksen (for Jill Fargerli) Eirik Hasselberg
Nord-Troms regionråd - adm.	Lise Jakobsen, referent
Forfall	Jill Fagerli, Storfjord Marit Boberg, Kvæningen Mia Johnsen, Kvæningen Joahne Mari Johansen, Kvæningen Kjersti Rennestraum, Kåfjord

Saksliste fellesmøte

10/19 GODKJENNING AV PROTOKOLL

Vedlegg:

- Protokoll fra RUST-møte 14. januar 2019

Vedtak: Protokoll godkjennes

11/19 SIA SIST! KOMMUNERUNDEN OG ORIENTERINGER

Runde rundt bordet

Kvæningen: Se e-post

Skjervøy: Arr. ungdomskonferansen – 3 fra hver klasse på ungdomstrinnet og vgs. + observatører fra barnetrinnet. Tema – *Ung og engasjert*. Ørjan (ordfører) og Ketil M. Skog fra FiN. En del om stedsutvikling og innspill til sentrumsplan og samfunnsplan siste del av dagen. Planlegger BUK sammen med kommunen nå. Har blitt kontaktet fra UFR om hvordan rådet jobber.

Kåfjord: Valgte nytt råd ny leder etter nyttår – Oliver Løvli er leder. Arrangement i hallen med møte samtidig. Ordfører Svein har opplæring med nye i rådet. Skal ha skredkurs på fredag.

Nordreisa: Har hatt møte – planlegger kveldsturnering i påska. Har hatt BUK-møte, innvilget penger til saker derfra. Arbeidsgruppe for stedsutvikling er i gang. *Aktiv vinter* i vinterferien med aktiviteter, hundekjøring, ridning, skutertur. Ungdomsklubben ferdig i løpet av mai. Markering av Kvinnedagen på Halti der leder Anna holdt appell. UKM arrangert sammen med Kåfjord og Skjervøy.

Storfjord: Arbeidsmøte på mandag for «sosialkveld», bruker tidligere tildelt støtte fra RUST. Bruke de 20 000 fra RUST til lavvo på Skibotn og Hatteng. Har fått forespørsel fra UFR om hvordan vi jobber. Ny ungdomskontakt i prosjektstilling. Karoline Steinvik. Har også fått kommunepsykolog som jobber mot ungdom. Ungdata-undersøkelse lagt fram – god diskusjon i rådet om innholdet i ungdomsklubben. Vil ha tilbake de «gode gamle» aktivitetene- fotokurs etc. mer enn et sted å henge. Behov for å rekruttere og få inn flere ungdommer for forebygging av rusproblematikk. Skal også ha et opplegg sammen med eldrerådet. Får mange

saker på høring fra kommunen – noen er vanskelig å ta stilling til, men det er positivt at saken kommer. Har arrangert et stort UKM på Hatteng.

Lyngen: Møte neste uke og planlegge Lyden av Lyngsalpan, skal ha Puls Lyngen i påska, fremma sak i kommunestyret og vært i avisa om Pollfjelltunnellen. Tre tidl. rådsledere er nå på valglister til kommunevalget, mange på møtene og stort engasjement, vinterferietilbud – tur til Målselv, temakvelder på Aktiv Lyngen, UKM kommende helg. Skal være statister i NRK-serie om vampyrer. Stor oppslutning og mange som kommer på arrangement.

Annet:

Tema: Ungdomsklubb

Hvordan får en det til å funke? Involvere ungdomsråd – spør ungdom hva de ønsker i fx klassene. Viktig - kommunalt ansatt som leder klubben.

Orientering – ny struktur for yrkesfag i Troms

- Høring fra 15. mars. Regionrådet svarer på høringen.

Orientering – uttalelse om politisk fravær

- Sendt ut. Svar fra Kunnskapsdepartementet. Ber oss svare på høring om nye læreplaner våren 2019.

Drøfting: Politisk fravær i skolen er personavhengig. Det er ulik praksis og holdninger hos ulike lærere. Det må tas med i felles mal/struktur for ungdomsråd i Nord-Troms. RUST lager egen uttalelse om politisk fravær i ungdomsskolen i kommunene som tas opp i fellesmøtet med ordførere i mai.

Transportseminar i Olderdalen 14. februar

- Oliver og Mathias deltok

Prosjektleder Drivkraft Nord-Troms og Drivkraft ungdom

- Gunbjørg Nygård Melkiorsen starter i mai.

12/19 GODKJENNING AV HØRINGSSVAR – NY FORSKRIFT UNGDOMSRÅD

Arbeidsutvalget har utarbeidet forslag til høringssvar på *Forskrift om kommunale og fylkeskommunale råd for eldre, personer med funksjonsnedsettelse og for ungdom*. Forslaget er behandlet og godkjent av ordførerne i regionrådet 26. februar. Forslaget legges frem for godkjenning RUST.

Høringsuttalelse til ny forskrift om råd for eldre, for personer med funksjonsnedsettelse og for ungdom

Kommunal- og moderniseringsdepartementet har sendt ut forslag til ny forskrift om råd for eldre, for personer med funksjonsnedsettelse og for ungdom med høringsfrist 1. april 2019. Forskriften hjemles i kommuneloven.

Høringsinnspill fra Nord-Troms ungdomsråd

Nord-Troms ungdomsråd har i møte 20.3.2019 behandlet forslaget til ny forskrift. Forskriften inneholder formål, oppgaver, sammensetning og organisering. I Nord-Troms har vi erfaring med ungdomsråd som medvirkningsorgan siden 1998. Alle kommunene i Nord-Troms har ungdomsråd og barne- og unges kommunestyre. I tillegg har vi et regionalt ungdomsråd som inngår i RUST – Regional ungdomssatsing i Nord-Troms. Ny kommunelov vedtatt i juni 2018 pålegger kommuner å ha ungdomsråd og definerer representanter i ungdomsråd med samme regler som folkevalgte. Nord-Troms ungdomsråd vil påpeke viktigheten av at ungdommers medvirkning og samfunnsengasjement derfor ikke kan betegnes som fravær i skolen. Deltakelse i ungdomsråd må synliggjøres i mål i læreplaner og godkjennes som kompetanse i samfunnsfag.

FORMÅL:

Erfaring i Nord-Troms viser at ungdomsråd sikrer reell medvirkning i større grad enn barne- og unges kommunestyre som arrangeres 1 gang pr. år med f.eks. kun ordførere tilstede. Reell medvirkning er deltakelse der beslutninger tas (f.eks. i politiske utvalg og Kommunestyre) fremfor «konstruerte case» som legges frem for barn- og unges kommunestyre. Enkeltstående arrangement og prosesser som ikke er politiske og administrativt forankret, gir ikke medvirkning. Nord-Troms ungdomsråd anbefaler derfor at medvirkningsorganet for ungdom er ungdomsråd fordi det vil sikre reelle medvirkning.

OPPGAVER:

Forskriften gir ungdomsråd rett til å uttale seg i saker som gjelder ungdom. For å sikre reell medvirkning anbefaler Nord-Troms ungdomsråd at ungdomsmedvirkningen ikke begrenses til særlig saker. Konsekvenser for barn og unge må tas med i utredninger for alle politiske saker, og ungdom må gjennom ungdomsmedvirkning gis mulighet til å ta ansvar og forme egen fremtid i lokalsamfunnet. Ungdomsmedvirkning må endres fra «saker som angår dem» til å ha en rolle og en stemme fordi alle saker angår ungdom og deres fremtid.

SAMMENSETNING OG ORGANISERING:

Nord-Troms ungdomsråd påpeker at tilstrekkelig sekretariatshjelp er en avgjørende suksessfaktor for å lykkes med ungdomsråd og reell ungdomsmedvirkning. Det må sikres ressurs som kan opprettholde kontinuitet og aktivitet i rådet, sørge for opplæring og skolering av nye representanter, og tett oppfølging av politikere som

kan være bindeledd mellom ungdomsråd og voksne politikere. Vi anbefaler at sekretariat for ungdomsråd ikke samordnes med de øvrige rådene som forskriftene gjelder for.

Vedtak: Nord-Troms ungdomsråd godkjenner forslaget til hørings svar.

13/19 SAKSOMRÅDER 2019

Saksområder	Tiltak og aktiviteter i 2019	Navn
Entreprenørskap og næring	<ul style="list-style-type: none">Prøv Sjøf fondetEntreprenørskap: Elevbedrift, ungdomsbedrift	Ramona Anna
Skole og utdanning	<ul style="list-style-type: none">Yrkes- og utdanningsmesse 24.januarNy struktur for yrkesfag i Troms	Siril
Bolig og sted	<ul style="list-style-type: none">Stedsutvikling	Jacop
Psykisk helse	<ul style="list-style-type: none">Sette fokus på temaet i 2019	Tuva Ingvild Emma (vara)
Miljø og klima	<ul style="list-style-type: none">Klima- og miljøplan for Nord-Troms	Alise (vara)
Reiseliv	<ul style="list-style-type: none">Nord-Troms konferansen i Lyngen 28.august	Mathias og Oliver
Politikk og medvirkning	<ul style="list-style-type: none">Fellesmøte med ordførere i 28.5 og 25.-26.11Politisk fravær som samfunnsfagHøring om forskrift for ungdomsrådDrivkraft Ungdom	Siril (leder) Ramona (nestleder)

Saksliste for parallelle møter

Nord-Troms ungdomsråd

14/19 VALG AV LEDER OG NESTLEDER

Kandidater:

- Ramona: 6 stemmer
- Siril: 7 stemmer
- Mathias: 3 stemmer
- Oliver: 4 stemmer

Vedtak:

Leder av Nord-Troms ungdomsråd 2019: Siril Jørgensen, Skjervøy

Nestleder for Nord-Troms ungdomsråd 2019: Ramona Soleng Thomassen, Nordreisa

15/19 HENVENDELSE FRA HARDANGER UNGDOMSRÅDLOVBESTEMT RESPONSTID FOR AMBULANSE E-post til RUST:

Hei!

Eg er sekretær for Hardanger Ungdomsråd (HU). For tida arbeider me med lovbestemt responstid for Ambulanse. Dette har vore tema på Hardanger Ungdomsting i 2017 og 2018. I 2018 var stortingsrepresentant Kjersti Toppe med og då inviterte ho oss til å møte Hordalandsbenken på Stortinget. Der var me 4.12.2018. HU har også skreve brev og gjeve uttalar til stortinget og helseføretaka: Helse Fonna, Helse Bergen og Helse Vest.

Dette er ei svært viktig sak for Hardanger Ungdomsråd, fordi dei vil det skal vera trygt å bu også i distriktet i Norge. Engasjementet starta etter at fleire Ambulansar vart flytta bort frå bygdene og inn til dei regionale legevaktordningane, og responstida auka.

Er dette noko dykkar ungdommar er opptekne av? Kanskje me kunne samarbeida?

Legg ved nokre referat så kan de bli litt meir kjent med oss

--

Fruktbar helsing Hardangerrådet

Trude Lægreid Rinaldo

Konsulent

post@hardangerraadet.no

+47 489 54 550

www.hardanger.com

Vedtak: Nord-Troms ungdomsråd mener saken er viktig. Det velges en arbeidsgruppe som skal:

- Finne ut hvordan ambulansene i Nord-Troms er organisert og hvordan responstiden er i regionen. Ungdomsrådet orienteres.
- Skrive en uttalelse som støtter uttalelsen fra Hardanger ungdomsråd og setter fokus på situasjonen i Nord-Troms.
- Arbeidsgruppa: Ramona, Alise, Tuva. Lise kaller inn til Skype-møte.

16/19 STØTTE TIL KVELDSTURNERING FOR UNGDOM I NORDREISA

Vedlegg:

- Søknad fra Nordreisa ungdomsråd

Vedtak: Nord-Troms ungdomsråd viser til vedtak i 2018 der det er gitt kr 5000,- til arrangement i kommunene. RUST støtter arrangementet med kr 5000,-.

Fagrådet

MAL/STRUKTUR FOR UNGDOMSRÅD I NORD-TROMS

Vedlegg:

- Forslag til mal/struktur for ungdomsrådene i Nord-Troms (vedlegget ettersendes)

På RUST-konferansen 2018 samlet vi de nye politiske rådgiverne til et møte, der det framkom et ønske om en felles mal/struktur for ungdomsrådene. Som oppfølging til dette ble det avholdt et Skype-møte i slutten av februar der det ble valgt en arbeidsgruppe som skal lage forslag til en mal. Det tæses sikte på at malen skal behandles i fellesmøte Regionrådet/RUST 28. mai og i kommunestyrene i juni.

Fagrådet drøfter forslaget og kommer med innspill i møtet.

FORSKNINGSPROSJEKT UIT – til info

Bakgrunn

Prosjektet er viktig fordi det retter seg inn mot å finne nye *former for demokratisk deltakelse for unge mennesker*. Bakgrunnen er at den demokratiske deltakelsen blant ungdom ser ut til å gå tilbake, samtidig som vi står overfor samfunnsutfordringer som særlig ungdommer berøres av, innenfor klima og miljø, innvandring og en teknologisk omstilling av samfunnet. Videre står den nordligste regionen overfor krevende institusjonelle prosesser i forbindelse med sammenslåing av Troms og Finnmark, prosesser der det er viktig at ungdommer tar aktivt del. Dette er både lokale og sentrale myndigheter opptatte av. På et overordnet plan dreier prosjektet seg om å få til mer, nyskapende og sterkere demokratisk representasjon av unge mennesker. Forprosjektet skal lede fram til et hovedprosjekt: et større innovasjonsprosjekt for ungdomsdemokrati, finansiert av FORKOMMUNE-programmet i Forskningsrådet.

Innovasjonen

I for- og hovedprosjekt skal vi samarbeide både med ungdommene selv og med representanter for lokale og regionale myndigheter, og aktører innenfor frivillighet og på kulturfeltet. Vi skal å finne fram til 1-2 demokratiske innovasjoner som fremmer unge menneskers deltakelse på lokalt og regionalt nivå. Her vil vi bla. se hen til erfaringer fra aktivitet i RUST (Regional ungdomssatsing i Nord-Troms), prosjektet Cite-gration (særlig rettet mot innvandrerungdom) og på dramaturgi-programmet «snakk for deg selv», erfaringer fra festspillene i Harstad som demokratiarena, festivalarrangementer (bla. Riddu Riddu), miljøorganisasjoner og den danske innovasjonen «Danske ungdommers folkemøde».

I hovedprosjektet vil vi utvikle 1-2 innovasjoner (prototyper) som skal testes ut lokalt/regionalt i 3-5 tilfeller, og følges tett av forskere i testperioden. Erfaringene fra testperioden skal bidra til å justere prototypen. Et sentralt moment her er betingelsene for oppskalering av prototypen. Prosjektet skal på det operative nivå bidra med en guide for iverksetting i større skala og har på den måten ambisjoner om å spre innovasjonen. Teoretisk vil det være et viktig bidrag til å undersøke bærekraften i nye former for demokratisk deltakelse blant ungdom.

Problemstilling hovedprosjekt

Hvordan kan det tilrettelegges for å skape mer, nyskapende og sterkere ungdomsdemokrati?

EVENTUELT / TEMA FRA FORRIGE MØTE – nye, nærmere samarbeid om arrangement for og av ungdom

Samarbeid om arrangement:

Hva skal vi gjøre for å øke kontakt mellom ungdom i kommunene? Aktivitet og tiltak som Lyden av Lyngsalpan og Skumparty, der vi jobbet sammen om å få ungdommer til å delta i andre kommuner, sette opp busser, ha ansvarlige voksne med på turen. Utfordringer med svært lange bussturer – bruker hele dagen på 2 timer konsert. Arrangere for 3 og 3 kommuner?

Fraværsgrense – godkjenning som samfunnsfag

Lokal variant – godkjent samfunnsfag (som egen sak i kommunene) for de som går på ungdomskolene i Nord-Troms. Sak fra ungdomsråd til kommunestyre? Tas videre i fellesmøtet med ordfører 28.mai.



Fylkesmannen i Troms og Finnmark

Romssa ja Finnmárkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Vår dato:

06.03.2019

Vår ref:

2018/352

Deres dato:

19.02.2019

Deres ref:

3b37b77c-366d-4f74-
b427-a2be30b59533

Nordreisa kommune
Postboks 174
9156 STORSLETT

Saksbehandler, innvalgstelefon
Solveig Bjørn, 77642051

Tilbud om deltakelse i "Inkluderende barnehage - og skolemiljø, pulje 4", samlingsbasert tilbud

Vi viser til brev av 3.12.2018 hvor vi inviterte kommuner i Troms og Finnmark til å søke om å delta i samlingsbasert kompetanseutviklingen «Inkluderende barnehage- og skolemiljø» 2019 -2021. Søknadsfristen for kommunene var 15. februar 2019. Vi viser videre til søknaden fra Nordreisa, Kvæningen og Skjervøy kommuner. Vi legger til grunn at dere søker om deltakelse for hver enkelt kommune, men at dere ønsker å samarbeide om satsingen og ansette en felles ressursperson for barnehagene i 60 % stilling og en ressursperson for skole i 20 % stilling.

Utdanningsdirektoratet har bekreftet at fylkesmannsembetet i Troms og Finnmark, sammen med embetene i Nordland, Trøndelag, Møre og Romsdal, Vestland, Rogaland, Agder, Vestfold og Telemark, Oslo og Viken er innvilget deltakelse i pulje 4, som går fra mars 2019 til desember 2021. Alle barnehager og skoler i Troms som søkte om deltakelse i pulje 4 får delta i satsingen.

Følgende kommuner/privatskoler i Troms inviteres til å delta i pulje 4, samlingsbasert «Inkluderende barnehage og skolemiljø»:

Kommune		Barnehager	Skoler
Nordreisa	Disse tre kommunene er nabokommuner og ønsker å samarbeide.	7 barnehager, herav 2 private og 1 barnehage i oppvekstsenter	1 skole i oppvekstsenter
Kvæningen		2 kommunale barnehager	
Skjervøy		2 kommunale barnehager	
Balsfjord		6 barnehager, herav 2 private og en barnehage i oppvekstsenter	1 skole i oppvekstsenter
Steinerskolen			1 privat skole

Utdanningsdirektoratet har gitt en begrensning på antall deltakere som kan delta på de sentrale samlingene fordi det er 44 kommuner som deltar nå, mot tidligere 40. Fylkesmannen i Troms og Finnmark kan delta med inntil 35 deltakere på sentrale samlinger. Vi har gjort en skjønnsmessig fordeling av plassene som er slik:

E-postadresse:
fmtfpost@fylkesmannen.no
Sikker melding:
www.fylkesmannen.no/melding

Postadresse:
Statens Hus
9815 Vadsø

Besøksadresse:
Strandvegen 13, Tromsø
Damsveien 1, Vadsø

Telefon: 78 95 03 00
www.fylkesmannen.no/tf
Org.nr. 967 311 014



Nordreisa kommune: Inntil 12 deltakere
Kvænangen kommune: Inntil 5 deltakere
Skjervøy kommune: Inntil 8 deltakere
Balsfjord kommune: Inntil 10 deltakere
Steinerskolen: 1 deltaker
I tillegg deltar Fylkesmannen med 1-2 deltakere.

Dersom noen av kommunene ikke vil oppfylle sin «kvote» med deltakere, ber vi om at dere gir beskjed til undertegnede slik at andre kommuner har mulighet til å øke sin deltakelse på samlingene.

På de regionale samlingene som vil bli arrangert en gang per halvår i 2020 og 2021, vil det være mulig å delta med flere deltakere fra den enkelte kommune/Steinerskolen.

Det forutsettes at en representant fra kommunenivå /barnehagemyndighet/skoleeier deltar på alle samlingene, i tillegg til ressurspersonene, representant fra PPT og fra barnehagene/oppvekstsentrene.

Finnmark, Troms og Nordland har tidligere fått tildelt ekstra reisestøtte til deltakelse på nasjonale og regionale samlinger. Denne støtten er ikke tenkt som fullfinansiering av alle reiser for deltakerne, men er en støtte til kommunens utgifter. Fylkesmannen vil gjøre en skjønnsmessig fordeling av reisestøtten. Det kommer mer informasjon om reisestøtten for 2020 og 2021.

Utdanningsdirektoratet har også presisert at de dekker opphold for deltakerne på de sentrale samlingene, og at kommunene selv dekker reisekostnadene ved de sentrale samlingene.

Vi viser til informasjonsbrevet av 3.12.2018 hvor det blant annet er redegjort for at hver kommune som deltar skal utnevne en ressursperson i 20 % stilling for hvert fagområde, eller en person i 40% stilling som følger opp både barnehager og skoler. Vi ber dere sette i gang prosessen med å finne riktig person til dette arbeidet. Som det går fram av informasjonsbrevet, vil midlene fra Utdanningsdirektoratet dekke frikjøp/tilsetting av ressurspersonene.

Utdanningsdirektoratet arrangerer en oppstartsamling med fokus på forankringsarbeid for rektorer, barnehagestyrere, skoleeiere og barnehageeiere/myndighet, samt fylkesmannsembetene i pulje 4.

Oppstartsamlingen er 19. mars 2019 på Radisson Plaza Hotel, Oslo

Vi ber de som skal delta på oppstartsamlingen om å melde seg på innen fristen, program, gruppeoppgaver og mal for kommunenes plan er vedlagt epost som er sendt ut til kommunene og Steinerskolen i dag.

Første sentrale samling for alle aktørene blir arrangert medio januar 2020. Mer informasjon kommer.



Med hilsen

Liv Hanne Huru (e.f.)
leder for barnehageseksjonen

Solveig Bjørn
seniorrådgiver oppvekst og barnevern

Dokumentet er elektronisk godkjent

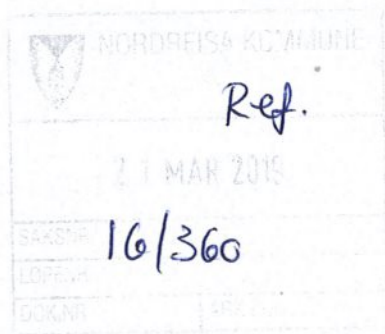
Mottakerliste:

Nordreisa kommune	Postboks 174	9156	STORSLETT
Kvænangen kommune	Rådhuset, Gárgu 8	9161	BURFJORD
Skjervøy kommune	Postboks 145	9189	SKJERVØY

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Nordreisa kommune
v/flyktningkonsulenten

9156 Storslett



Unntatt offentlighet jf
offentlighetsloven § 13 og
forvaltningsloven § 13

Kommune: 1942

Internett:
www.imdi.no
epost:
post@imdi.no

Sentralbord:
24 16 88 00
Telefaks:
24 16 88 01

Org.nr.:
987 879 696

19-02342-1-vst

15.03.2019

1. TERMINUTBETALING AV INTEGRERINGSTILSKUDD ÅR 2-5 FOR ÅR 2019

I følge vedlagte lister vil IMDi i løpet av 2019 utbetale integreringstilskudd År 2-5 for følgende antall personer:

14 personer bosatt i 2015 à kr	71 600,00	kr	1 002 400,00
32 personer bosatt i 2016 à kr	85 500,00	kr	2 736 000,00
22 personer bosatt i 2017 à kr	172 000,00	kr	3 784 000,00
22 personer bosatt i 2018 à kr	242 000,00	kr	5 324 000,00
90 personer bosatt gir TOTALT		kr	12 846 400,00

Til Deres konto 4740 05 03954 overføres med dette 1/4 av det totale beløpet.

kr 3 211 600,00

Utbetalingen er i samsvar med vedlagte liste fra Det Sentrale Folkeregister (DSF).

Integreringstilskuddet for 2019 blir utbetalt i fire terminer, hvorav dette er den første. Øvrige tre terminer utbetales medio juni, medio september og ultimo november 2019.

Vi ber kommunen gjennomgå listen fra DSF.

Kommunen skal rapportere om personer som ikke er oppført på listen, men som nå bor i kommunen og ble bosatt i årene 2015-2018. Kommunen skal også rapportere om personer som er oppført på listen, og som de dermed får utbetalt tilskudd for, men som ikke oppholdt seg i kommunen pr. 1.1.2019, enten fordi de har reist ut av landet, er ukjente for kommunen eller er døde.

Vi ber om at eventuelle korrigeringskrav blir sendt til Integrerings- og mangfoldsdirektoratet snarest mulig.

Vi viser til vårt rundskriv 01/19 "Tilskuddsordning for integreringstilskudd, eldretilskudd og barnehagetilskudd 2019" samt korrigeringskrav for integreringstilskudd år 2-5 2019, og skjema for krav om integreringstilskudd år-1 2019. Rundskriv og skjema kan lastes ned fra IMDis hjemmeside www.imdi.no.

Med hilsen
for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

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

Veslemøy Standnes (sign.)
seniorrådgiver

Vedlegg: Liste fra Det Sentrale Folkeregister (DSF)

Møteinnkalling i ungdomsrådet.

Sted	Halti, Jorma.
Tid	27.mars 2019 kl. 15:30 – 17:00.

Tilstede:	Anna Elisa Lund Henriksen, leder. Oda Fossvoll. Ramona Soleng Thomassen. Isak Båtnes Lund. Alf-Sindre Einevoll. Hedda J. Bjerkli. Silje Båtnes, sekretær.
------------------	---

Frafall:	Scott Nordstrøm. Hermod Bakken.
-----------------	------------------------------------

Sakskart

9/19 Info fra utvalgsmøtene.

10/19 Forberedelse til møte i kommunestyre 29.03.19

11/19 Høring: Ny forskrift for ungdomsråd.

12/19 Stedsutvikling – prosjekt Rust-konferansen 2018:

13/19 Logo:

14/19 Høstens planer og rekruttering til ungdomsrådet:

15/19 Kveldsturnering

16/19 Eventuelt:

9/19 Info fra utvalgsmøtene.

Anna og Ramona deltok på Rust-møte forrige uke. Der ble det gjort valg av ny leder og nestleder. Ramona ble valgt som nestleder i Rust for det neste året. I tillegg ble det brukt en del tid på å snakke om hva som kreves for å ha en ungdomsklubb.

Nordreisa Ungdomsråd fikk innvilget 5000 kr fra Rust til Kveldsturneringen 11.april.

Fra Helse- og oppvekst sitt siste møte var det vara Mathilde Eriksen som stilte.

10/19 Forberedelse til møte i kommunestyre 29.03.19

Vi går gjennom saker som vi får fra politisk rådgiver Øyvind Evanger.

De sakene som vi har gått igjennom er:

- FO 2/19: Interpellasjon fra Hilde Nyvoll.
- RS 3/19: Konsekvenser for foreslått nedlegging av Storslett Trafikkstasjon.
- PS 9/19: Kulturskole og gymsal.
- PS 10/19: Rotsundelv skole – renovering.

Vi diskutere særlig saken om Storslett Trafikkstasjon, og at dersom denne nedlegges vil det ha stor konsekvens for ungdom i Nordreisa og Nord-Troms. Vi følger opp denne saken i etterkant av kommunestyremøte 29.03.19.

Oda Birkelund (vara for Scott Nordstrøm) og Jonas Pedersen (vara for Hermod Bakken) deltar på kommunestyremøte. Silje sender de sakene som er mest aktuell til de så de er forberedt.

11/19 Høring: Ny forskrift for ungdomsråd.

Vi leser gjennom høringssvaret som er skrevet på bakgrunn av de punktene medlemmer av Ungdomsrådet har meldt inn. Høringssvaret ble enstemmig godkjent, og Silje sender dette inn til Regjeringen i løpet av denne uken. Siste frist er mandag 1.april.

12/19 Stedsutvikling – prosjekt Rust-konferansen 2018:

Vi danner arbeidsgruppe på dette:

Ramona, Hedda, Isak og Silje.

Silje setter opp en plan og innkaller til møte i arbeidsgruppa etter påske.

13/19 Logo:

Fremvisning av logo: Saken er utsatt.

14/19 Høstens planer og rekruttering til ungdomsrådet:

Tidligere har valg av ungdomsråd vært gjort på høsten, som resulterer i at det tar lang tid før rådet er ordentlig i gang. Vi har diskutert dette i Ungdomsrådet, samt i Rust, og foreslår at vi gjør valget på våren, og at første møte med nytt ungdomsråd blir på høsten etter skolestart.

Måten valget gjøres på er følgende:

- Storslett Ungdomsskole: Anna, som er leder, går sammen med en eller to medlemmer som går på ungdomsskolen inn til alle klassene. Her bruker de noen få minutter for å informere om ungdomsrådet, før de rekrutterer 2 medlemmer fra hvert klassesetrinn. (2 fra 8.klasse, 2 fra 9.klasse og 2 fra 10.klasse.) Siden de begynner i et høyere klassesetrinn fra høsten av så må vi også innom 7 klasse for å rekruttere.

Dersom flere er interessert gjøres det en avstemning i klassen der og da. De aktuelle må da si noe om hvorfor de vil være med i Ungdomsrådet.

- Reisa Montessoriskole og Strømfjordnes skole: Vi avtaler tid med rektor for når vi kan komme for å rekruttere 1-2 fra ungdomstrinnet.

- VGS: Anna og 1-2 medlemmer fra VGS får ansvaret for å rekruttere fra VGS.

Vi tar sikte på å gjøre dette i juni når det har roet seg med tentamen og eksamen.

Silje avtaler dag og tid med skolene og med de som skal være med.

15/19 Kveldsturnering 11.april 2019

Hvor langt har vi kommet og hva gjenstår?

- Arrangementet ble publisert i forrige uke på facebook og Nordreisa kommune. I tillegg henges det opp plakater torsdag denne uken på skolene.

Alf Sindre henger opp på Storslett U.skole, Hedda på Strømfjordnes, Ramona henger opp i Oksfjord, Anna på VGS.

- Dommer: Vi har rekruttert to dommere til turneringa. Erling Einevoll, innebandy. Han stiller fra kl. 19. Marius Eriksen, fotball. Han stiller når fotball-delen begynner. Kan Hermod også være dommer når det trengs?

- Silje setter opp en oversikt med vaktskift for kantina, sekretariat (speaker, musikk, klokka og mål.) inngangen (lotteri). Vaktskift: 1 time per stk.

- Anna tar ansvar for å dele ut premie til vinnerlagene: Gavekort på pizza på Bios og På Taket til vinnerlagene i innebandy og fotball.
- Lotteri: Silje ordner klart lotteri.
- Oda F snakker med Øyvind Evanger ang ipad da det kanskje er mulighet å få sponset en fra kommunen som vi kan lodde ut. Dersom dette ikke går handler vi en på Elbutikken. (Billigste kostet 3000 kr.)
- Hedda snakker med Strømfjordnes skole ang innebandy-utstyr som de har på idrettshallen. I tillegg snakker Oda B med Storslett U.skole om utstyret det.
- Silje kjøper inn fotball og ekstra baller til innebandy, fløyter.
- Silje purrer på økonomiavd ang muligheten for å bruke vipps.
- Salg: Pizza, brus (bokser), godteri, sjokolade, frukt. Silje handler.
- Isak snakker med Coop ang sponing av frukt.
- Oppmøte kl. 1630 på idrettshallen 11.april. Silje ordner liste over hvem som gjør hva.

16/19 Eventuelt:

Ingen saker.

Referent: Silje Båtnes, 28.03.19.

Fra: Silje Båtnes

Sendt: 28.03.2019 10:42:40

Til: alfsindrefotball@gmail.com; Anna Elisa Lund Henriksen; Hedda J. Bjerkli (heddajbjergli@gmail.com); Hermod Bakken; Isak Båtnes Lund; Jonas Pedersen; Janne.tommerhoel@nordtroms.net; Mathilde Eriksen; Oda Birkelund; Oda Kristine Fossvoll; Ramona Soleng Thomassen; Scott Nordstrøm; Vilma Johansson (Vilma123@gmail.com)

Kopi: Else Elvestad

Emne: Referat fra møte Ungdomsrådet 27.mars 2019

Vedlegg: Referat fra møte 27.03.19.docx

Med vennlig hilsen

Silje Båtnes

Ungdomskontakt



Nordreisa kommune

Ráissa suohkan

Raisin komuuni

Telefon: 41706116

Postadresse:

Postboks 174, 9156 Storslett

E-post:

postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:

Sentrum 17

Internett: www.nordreisa.kommune.no

Telefon: 77 58 80 00

Telefaks: 77 77 07 01

www.facebook.com/nordreisakommune

Bankkto: 4740
05 03954

Org nr: 943 350
833

Høringsuttalelse – ny forskrift for ungdomsråd.

av Nordreisa Ungdomsråd.

Høringsuttalelse til ny forskrift om råd for eldre, for personer med funksjonsnedsettelse og for ungdom Kommunal- og moderniseringsdepartementet har sendt ut forslag til ny forskrift om råd for eldre, for personer med funksjonsnedsettelse og for ungdom med høringsfrist 1.april 2010. Forskriften hjemles i kommuneloven.

Høringsinnspill fra Nordreisa ungdomsråd har i møte 27.03.19 behandlet forslaget til ny forskrift.

Ny kommunelov vedtatt i juni 2018 pålegger kommuner å ha ungdomsråd og definerer representanter i ungdomsråd med samme regler som folkevalgte. Nordreisa ungdomsråd ønsker å stille seg bak uttalelsen til Nord-Troms ungdomsråd hvor det påpekes viktigheten av at ungdommers medvirkning og samfunnsengasjement ikke kan betegnes som fravær i skolen. Deltakelse i ungdomsråd må synliggjøres som mål i læreplaner og godkjennes som kompetanse i samfunnsfag.

FORMÅL: I Nordreisa kommune har vi både ungdomsråd og barn- og unges kommunestyre. I ungdomsrådet har vi medlemmer fra alle klassetrinn fra 8.klasse til 3 vgs. Vi gjennomfører møter hver 6 uke og oftere ved behov. I tillegg er vi i samtaler via nett når det trengs. Medlemmene i ungdomsrådet deltar også i utvalgsmøter samt kommunestyre.

Barn- og unges kommunestyre arrangeres 2 ganger per år. Da møter elever fra 5.klasse til 3 vgs, samt ordfører og sektorleder i oppvekst- og kultur. Her går vi gjennom innsendte saker.

Nordreisa ungdomsråd erfarer at vi har mer reell medvirkning, og vi jobber med saker gjennom hele året. I barn- og unges kommunestyre er det vanskelig å følge opp de innsendte sakene siden det kun er møter 2 ganger per år. Det er mer en arena hvor barn og unge kan oppleve og lære hvordan det politiske systemet fungerer. Vi ønsker av den grunn at den nye kommuneloven anbefaler Ungdomsråd som medvirkningsorgan.

OPPGAVER: Forskriften gir ungdomsråd rett til å uttale seg i saker som gjelder ungdom. For å sikre reell medvirkning ønsker Nordreisa ungdomsråd at ungdomsråd gis muligheten til å uttale seg i alle saker, da de på mange måter vil påvirke barn og unges fremtid. Ungdomsråd må også få muligheten til å uttale seg om saker før avgjørelser tas.

SAMMENSETNING OG ORGANISERING: For at et ungdomsråd skal lykkes og være aktivt i kommunene er det avgjørende at de har sekretariats hjelp. Dette for å sikre at driften opprettholdes, og for at ungdommene har en voksen kontaktperson. I Nordreisa kommune er ungdomskontakten sekretær for Ungdomsrådet. Noen av oppgavene er å sette opp møteplan som passer medlemmene og politisk rådgiver, innkalle til møter, sette opp saksliste i samarbeid med leder, skrive referat, være veileder under møtene, følge opp sakene og arbeidet i etterkant. I tillegg har sekretær oversikt over lønnsutbetaling, evt. arrangement som ungdomsrådet arrangerer, høringsuttalelser i samarbeid med medlemmene. Poenget er at sekretær for ungdomsråd gjør en hel del mer enn å være referent, og

personen bør være engasjert i ungdomsarbeid. Det er ikke å anbefale at sekretariat samordnes med de øvrige rådene.

Samiske barneh. og samisk avd. i norsk barneh.

Innsendt	05.04.2019 10:19:12
ReferanseID	SMT051-1051858

Om søkeren
Hvem kan søke?
Soliditet
Organisasjon
Organisasjonsnummer 975 313 824
Organisasjonsnavn STORSLETT BARNEHAGE
Adresse Postboks 174
Postnr/sted 9156 STORSLETT
E-post storslett.barnehage@nordreisa.kommune.no
Kontaktperson Heidi Hole
Telefonnummer 77588390
Barnehagens eier <input checked="" type="checkbox"/> Kommune <input type="checkbox"/> Privat
Navn på barnehagen/avdeling Storslett barnehage (tidligere Sonjatun barnehage). Avdeling Skierri
Hvem signerer søknaden
Fornavn Heidi
Etternavn Hole
Barnehagens vedtakter
Barnehagen har vedtektsfestet at driften bygger på samisk språk og kultur <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nei
Driftsspråk <input type="checkbox"/> Nordsamisk <input type="checkbox"/> Lulesamisk <input type="checkbox"/> Sørsamisk <input checked="" type="checkbox"/> Samisk/norsk

Søknaden		
Søknadsfrist		
Søknaden gjelder		
Søknaden gjelder:		
<input type="checkbox"/> Samiske barnehager		
<input checked="" type="checkbox"/> Samisk avdeling i norske barnehager		
Prosjektperiode		
Søknaden gjelder for perioden		
for perioden		
Periode fra/til		
2019		
Barnehagens avdelinger		
Antall		
Antall avdelinger i barnehagen		
3		
Antall samiske avdelinger det søkes om støtte til		
1		
Antall barn i barnehagen		
Antall		
Nordsamiske barn		
9		
Lulesamiske barn		
Sørsamiske barn		
Søknad om tilskudd til følgende ansatte:		
Antall	i % stilling	Samiskspråklig (ja/nei)
Styrer		
Pedagogisk leder		
Barnehagelærere		
Assisterer		
2	100	JA
Annet personell		

Kostnadsoverslag	
Kostnad 1	
Kostnad Tilskudd	Beløp 70 000
Kostnad 2	
Kostnad Samisktalende assistent	Beløp 30 000
Kostnad 3	
Kostnad Samisktalende assistent	Beløp 30 000
Sametinget	
Søknadssum 130 000	
Andre finansieringspartnere 1	
Finansieringspartner Nordreisa kommune betaler drift av barnehagen inkl samisk/norsk avdeling. Dette gjelder lønn til ansatte og ordinære driftsutgifter	Beløp 2 054 951
Sum	
Totale utgifter 130 000	
Total finansiering 2 184 951	

Vedlegg
Krav til vedlegg
Vedlegg
Langsiktig plan for styrking av samisk språk og kultur
Årsplan for Storslett barnehage 2018/19
Vedtekter for Nordreisa kommune
Rapport med regnskapsoppstilling



Vedtekter for de kommunale barnehagene i Nordreisa kommune				Dok.id.: 2016/7
				Dokumenttype: Vedtekter
Utgave 8	Skrevet av: Berit Kalseth, barnehagekonsulent	Gjelder fra 08.02.18	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 Kommunestyret, sak 7/18, 08.02.18	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 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
- 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 søker samisk barnehage tilbud prioriteres etter følgende kriterier i prioritetsrekkefølge:

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 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 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



Storslett barnehage

ÅRSPLAN FOR STORSLETT BARNEHAGE 2018/2019





Storslett barnehage

INNHOLD

Innledning/forord	s. 3
Barnehagens formål	s. 4
Mål for kommunale barnehager i Nordreisa	s. 5
Presentasjon av barnehagen	s. 9
Barnehagens mål og satsingsområder	s.10
Danning gjennom omsorg, lek og læring	s.13
Lek	s.14
Barns medvirkning	s.17
Likestilling og likeverd	s.17
Sosial kompetanse	s.18
Likestilling	s.20
Progresjon	s.20
Hvordan jobber barnehagen med de 7 fagområdene	s.21
Tilvenninger og overganger	s.27
Planer for overgang barnehage - skole	s.29
Foreldresamarbeid - foreldres medvirkning	s.30
Hvordan barnehagen dokumenterer, vurderer og justerer praksis	s.33
Pedagogisk dokumentasjon og vurdering	s.35
Skierra - samisk avdeling	s.38
Vedlegg	
- Progresjonsplan	
- Plan for overgang barnehage - skole	
- Handlingsplan mot mobbing for kommunale barnehager	



INNLEDNING

«Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver» er en forskrift til lov om barnehager. Målet med rammeplanen er å gi styrer, pedagogiske leder og det øvrige personalet en forpliktende ramme for planlegging, gjennomføring og vurdering av barnehagens virksomhet. Rammeplanen redegjør for barnehagens samfunnsmandat, og innholdet skal synliggjøres i årsplanene til barnehagene.

Alle barnehager er pålagt gjennom lov og Rammeplan å skrive en årsplan. Den skal presentere barnehagen på en slik måte at det tydelig kommer fram hvordan personalet jobber med områdene i rammeplanen. I denne årsplanen er kapitlene bygd opp slik:

- Henvisninger til hvilke krav rammeplan og barnehageloven setter i forhold til ulike områder i årsplanen
- Beskrivelse av hvordan personalet i Storslett barnehage definerer de ulike områdene og begrepene i rammeplanen
- Beskrivelse av hvilke mål og metoder vi vil gjennomføre



Alle som jobber i barnehagen er pålagt taushetsplikt og må skrive under på et taushetsløfte i forhold til informasjon vedrørende barn, foreldre/foresatte og personalet. Videre må alle som ansettes legge fram politiattest ved tiltredelse. Attesten skal vise om vedkommende er siktet, tiltalt eller dømt for seksuelle overgrep.

Barnehagen har mange samarbeidspartnere som; Pedagogisk Psykologisk Tjeneste (PPT), Familiesenteret (herunder helsestasjon, barneverntjeneste mfl), skoler, Universitetet i Tromsø (herunder også campus Alta) etc. Barnehagen har en lovpålagt opplysningsplikt til barnevernstjenesten angående forhold de blir kjent med der barns helse og utvikling står i fare. Foreldre vil alltid bli informert og involvert i saker som gjelder deres barn. Dette gjelder imidlertid ikke dersom det er mistanke om vold eller misbruk.





Storslett barnehage

BARNEHAGENS FORMÅL

Barnehage og skole har fra 2010 endret sine formål slik at der er mer i samsvar med hverandre. Den nye formålsparagrafen ivaretar vår kulturelle tradisjon og mangfold og uttrykker felles verdier. Barnehagens formål slår fast at barnehagen skal stå for et helhetlig læringsyn der omsorg og lek, læring og danning skal være grunnlag for barns allsidige utvikling. Formålsbestemmelsen tydeliggjør barnehagens samfunnsmandat, og det stilles høye krav til barnehagepersonalet som skal praktisere disse verdiene i daglig samspill med barna og i samarbeid med foreldrene.

Barnehageloven § 1. Formålet

«Barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg, lek og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Barnehagen skal bygge på respekt for menneskeverdet, på åndsfrihet, nestekjærlighet, likeverd og solidaritet, slik disse grunnleggende verdiene kommer til uttrykk i kristen og humanistisk tradisjon og i ulike religioner og livssyn, og slik de 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. Barnehagens 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»

Nordreisa er et flerkulturelt tettsted med et mangfold når det gjelder livssyn og religion. Dette møter vi også i barnehagen. Barnehagen skal lære barn om tro og verdier og inkludere alle barn i dette arbeidet. Religiøs oppdragelse er foreldrenes ansvar. Barnehagens besøk i kirke, samt markering og formidling av høytider må skje i nær forståelse med barnas hjem. Det er derfor viktig å involvere de foresatte og samarbeidsutvalget om barnehagens planer.

I Storslett barnehage:



- Har vi flere nasjonaliteter og kulturer representert.
- Samarbeider vi med foreldre og foresatte gjennom samtaler og møter i forhold til deres ønsker i forhold til ulike trossamfunn. Familier som ikke ønsker at barna deres skal delta på religiøse aktiviteter møtes med respekt og forståelse. Så langt det lar seg gjøre, gis barn som ikke skal delta under kirkebesøk og prestebesøk et annet tilbud mens aktivitetene pågår.



Storslett barnehage

- Besøker barna på 3-6 års avdelinga Nordreisa kirke og deltar på adventsstund. Hvis mulig drar i tillegg de eldste fra 0-3 års avdelinga også, men dette varierer fra år til år, avhengig av antall 2-3 åringer og personalressurser.
- Får vi besøk av prest i barnehagen i forbindelse med påskehøytiden.
- Er målet å gi barna et innblikk i både kristent og andre religioners livssyn og tradisjoner. Vi jobber for å skape forståelse hos barna for at det finnes mange ulike trosretninger. Vi jobber også med å skape forståelse for at alle er like mye verdt uansett hva man tror på, og om man tror eller ikke. Dette gjøres gjennom samtale, bøker og fortellinger, samlingsstunder og diskusjoner med barna

Mål for kommunale barnehager i Nordreisa kommune:

Visjon: I Nordreisa kommune står vi sammen for trygghet og trivsel»

- Trygt og tilpasset læringsmiljø som inviterer til lek og utfoldelse
- Kompetente, engasjerte og dyktige medarbeidere
- Barns medvirkning skal påvirke hverdagen
- Gjenspeiling av det flerkulturelle samfunnet vi lever i
- Det pedagogiske arbeidet skal bygge på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø
- Fokus på fysisk aktivitet og kosthold

I Nordreisa er det 5 kommunale og 4 private barnehager





Storslett barnehage

STORSLETT BARNEHAGE

Vår Visjon

«Lek, lær og voks sammen»

I Storslett barnehage skal alltid **trygghet, trivsel og tillit** være grunnleggende faktorer og utgangspunkt for all pedagogisk virksomhet. Begrepene har nær tilknytning til hverandre, og vil sammen med lek, omsorg, danning og læring danne et godt utgangspunkt for å sikre hvert enkelt barn en allsidig utvikling fram mot skolestart.

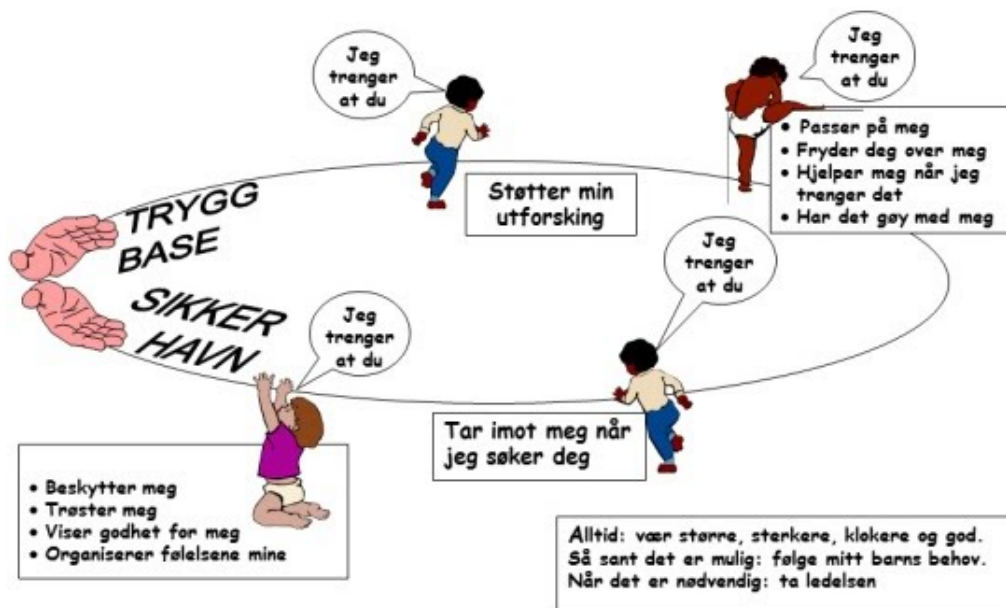
Trygghet

- At barna skal bli kjent med barnehagens inne- og uteområde, hverandre og de voksne, og at de skal ha venner blant de andre barna. Alle skal ha respekt for hverandre og godta hverandres ulikheter.
- At barna skal tørre å være seg selv og kunne vise følelser, både sinne, sorg og glede. Som voksne må vi være bevisst at noen barn er innadvendte og trenger lang tid for å bli trygg på rutiner og i barnehagen, mens andre barn glir lett inn i gruppa og føler seg trygge på personalet etter kort tid.

Barnehagen skal være et sted der barnet føler seg velkommen.

Hvordan jobbe for trygghet:

Vi som voksne må være bevisst på at alle barn er forskjellige personligheter, og vi må kunne ivareta det enkelte barns individualitet. Skal barn tørre å vise følelser må de vite at deres følelser blir tatt alvorlig av personalet. Det å kunne være en trygg voksen person som barna vet at de kan stole på, og som de vet er tilstede når barnet trenger det (for eksempel det at det er en voksen som lytter til meg og trøster meg når jeg trenger det), er en viktig faktor for oss.



Trivsel

For at man skal trives må i utgangspunktet de grunnleggende behov være dekket, så som trygghet i ulike situasjoner, mat, søvn og veltilpassede klær. Deretter kan man gi fantasi og kreativitet spillerom gjennom lek/materiell, samt inspirerende inne- og utemiljø. Humor og det å føle seg verdsatt i hverdagen er viktig. At man føler at man med sitt nærvær er ønsket og betydningsfull for andre.

Hvordan jobbe for trivsel:

Det aller første personalet og foreldre må sikre er at alle barn får dekket sine grunnleggende behov. Deretter vil vi bestrebe oss på at alle barn i alle fall har en god venn og føler tilhørighet i barnegruppa. Voksne i fellesskap med barna tar initiativ til lek og ulike aktiviteter, der vi veksler på å bestemme hva vi skal gjøre og hvordan. Vi tar barna med på praktiske gjøremål der dette er mulig, som for eksempel hjelpe til på kjøkkenet, rydde av bord, rydde og dele leker/utstyr, hjelpe hverandre med på/avkledning osv.

Humor, stolthet og glede over egne og andres prestasjoner skal være en naturlig del av miljøet i barnehagen. Det å føle at man har medbestemmelsesrett og daglig kan tøyse, kose og dele opplevelser sammen er viktig enten man er barn eller voksen.



Storslett barnehage

Tillit:

Skal man kunne føle tillit er det viktig at man føler at man blir tatt på alvor. Følelsen av å bli respektert og akseptert for den man er. Å kunne komme hverandre i møte og vise gjensidig respekt. Det å kunne vise noen tillit er det samme som å kunne stole på noen, og for å kunne det, må man være trygg både på seg selv og den andre. For eksempel er tillit sterkt forbundet med at barna opplever at de voksne holder det de har lovet. Har man gitt et løfte, så skal man bestrebe seg på og holde det. Dersom man som voksen ikke kan holde det man har lovt barna, vil vi alltid gi dem forklaring på hvorfor ikke.

Hvordan jobbe for tillit:

Når vi voksne snakker med barn, er det å sette seg på huk og få øyekontakt med barnet eller ta barnet på fanget viktige metoder for å skape nærhet og vise barnet at vi ser dets behov for å bli sett/hørt. Personalet må være oppmerksomme på kroppsspråket vårt i slike situasjoner. Sier ordene våre noe og kroppsspråket noe annet, vil barnet bli forvirret og mest sannsynlig forholde seg til det som kroppsspråket vårt uttrykker.

Vi skal som voksne rollemodeller være lyttende og la barna være eksperter på egne følelser. Samtidig skal vi voksne være ærlige overfor barna og kunne gi konstruktiv kritikk/tilbakemelding. Vi skal være anerkjennende i vår væremåte som voksen og vise barna toleranse og respekt. På samme måte som barna skal vise det samme for seg selv, og andre barn og voksne.

I Storslett barnehage ser vi barnehagen som en helhet og de voksne hjelper og tar ansvar for alle barna så langt dette er mulig, uavhengig av hvilken avdeling barna går på.



Storslett barnehage

PRESENTASJON AV STORSLETT BARNEHAGE

Storslett barnehage startet opp i 1974 som den første barnehagen i Nordreisa og som 1-avdelings barnehage med avdelinga Nasse Nøff.

Men allerede etter 1 år viste det seg at innbyggerne i Nordreisa hadde et større behov for barnehageplasser enn kommunen kunne tilby, så barnehagen måtte bygges ut. Vinteren 1978 ble Knoll & Tott avdelingen bygget og Storslett barnehage ble til en 2-avdelings barnehage.

Fram til 1986 var det 16 barn pr. avdeling med 4 personale (1 førskolelærer, 2 assistenter og 1 praktikant). Fra og med 1987 ble det endret til 18 barn pr. avdeling og 3 personale (1 førskolelærer og 2 assistenter).

Fra og med høsten 2004 ble avdeling Nasse Nøff omgjort til 0-3 års avdeling, og har i dag plass til 9 barn. Avdeling Knoll og Tott har plass til 17 barn i alderen 3-6 år.

Fra og med høsten 2018 ble Storslett barnehage en tre-avdelingsbarnehage. Skierri (samisk - norsk avdeling), ble overflyttet til Storslett barnehage. Skierri er en 0-6 årsavdeling med 11 plasser og har fokus på å ivareta samisk språk, kultur og identitet. Skierri har to samisktalende personale.

Nasse Nøff og Knoll og Tott er samlokalisert i samme bygning, mens Skierri ligger i lokalene til nedlagte Sonjatun barnehage. Selv om alle tre avdelingene ikke er samlokalisert, vil vi møtes jevnlig og ha aktiviteter sammen.

Storslett barnehage ligger i gangavstand til Storslett sentrum samt bibliotek, gymsal og Gorosomoan som vi bruker jevnlig. Barnehagen har et stort og allsidig uteområde. I barnehagens nærområde har vi en skog som blir flittig brukt, her har vi mulighet for allsidige og varierte aktiviteter.



Avdeling Nasse Nøff og Knoll og Tott, Arnestad



Avdeling Skierri, Sonjatunveien



Storslett barnehage

BARNEHAGENS MÅL OG SATSINGSOMRÅDER

ÅRETS SATSINGSOMRÅDE: SPRÅKUTVIKLING OG SPRÅKMILJØ

Forskning viser at et godt språk og språkarbeid i barnehagen er viktig for (Lesesenteret (nasjonalt senter ved Universitetet i Stavanger)):

- Utvikling av vennskap
- Deltagelse i lek
- Samhandling med andre barn og voksne
- Kommunikasjon
- Opplevelser
- Læring
- Å skape et solid grunnlag for seinere lese- og skrivemestring i skolen

Mål:

- Storslett barnehage har som mål å gi hvert enkelt barn muligheter til å utvikle sitt verbal- og kroppsspråk i et variert språkstimulerende miljø.
- Tidlig språkstimulering er viktig for barnets språkforståelse og tale/skriftspråk, noe personalet er bevisst på og jobber utfra hver dag. Dette både i planlagte aktiviteter med barna og ellers i hverdagen. Dette innebærer blant annet at vi tilpasser vårt språklige uttrykk etter barnas alder og individuelle utviklingsnivå.

I følge rammeplanen (kap 9) skal barnehagen bidra til at barna får utforske og utvikle sin språkforståelse, språkkompetanse og et mangfold av kommunikasjonsformer. Barnehagen skal bidra til at barn leker med språk, symboler og tekst og stimulere til språklig nysgjerrighet, bevissthet og utvikling.





Metoder og materiell vi skal ta i bruk:

- Personalet setter ord på egne og andres handlinger/ følelser ved hjelp av ord/mimikk for at barna selv skal kunne sette ord på egne opplevelser, behov og følelser
- Personalet skal være bevisst på å ta imot og støtte barnets spontane ytringer
- Bruke naturen aktivt og være tilstedeværende voksne som deler opplevelser med barna
- Etter å ha vært med i prosjektet «ute mat på bål» vil vi også framover ha stort fokus på å bruke barnehagens utearealer og nærmiljø til både utforskning og eksperimentering med matlaging på bål. Personalet ser nytteverdien av å bruke naturen som kjøkken og som ett rikt og variert språkmiljø for barna. Naturen byr på mange sanseinntrykk og er utgangspunkt for felles opplevelser, undring og et godt utgangspunkt for samtale, lek og læring. (Barnehagen skal legge til rette for at barna kan få et mangfold av naturopplevelser og få oppleve naturen som arena for lek og læring (Rp, 2017).
- Ta utgangspunkt i barnas alder og modenhet
- Personalet merker utstyr/inventar i barnehagen og veksler mellom å si hva som står på de ulike tingene og å få barna til å si hva som står der
- Personalet motiverer barna til å bruke språket aktivt ved å sette ord på det barna opplever i det daglige.
- Være bevisst på å lytte aktivt når andre prater.
- Øve på å samtale med hverandre
- Daglig synge sanger både med og uten bevegelser til
- Bruke sangkort både i planlagte og spontane sammenhenger
- Bruke ulike typer bildebøker tilpassa ulike utviklingsnivåer
- Bruke bøker der barna selv kan øve på å skrive tall og bokstaver
- Bruk av legotavler med bokstaver og tall
- Øve på ulike former (rund, firkant, trekant)
- La barna få tilgang til datamaskiner med spill og eventyr på ulike språk
- Munnmotoriske øvelser
- Høytlesning, dramatisering av eventyr
- Flanellograf
- Bok-koffert
- Bruke rim og regler
- Bruke bøker som Språklek, Språksprell, Bravoleken o.l. i samlingsstunder og ellers Knytte språktrening til sosial trening (f.eks. oppmuntre barna til å bruke ord for å løse konflikter, arbeide videre med boka «Steg for Steg»).
- Fortsette å bruke biblioteket og bokbussen (Førskolegruppa har ansvar for å låne/levere bøker på biblioteket)



Storslett barnehage

- Bruke deltagende observasjon og observasjonsskjemaet Alle Med (evt. TRAS v/behov) for kartlegging av barnas språkutviklingsnivå. Kartlegging gjennomføres kun med samtykke fra foreldre/foresatte.

ÅRETS SATSINGSOMRÅDE: LIVSMESTRING OG HELSE

Barnehagen skal ha en helsefremmende og forebyggende funksjon og bidra til å utjevne sosiale forskjeller. Barnas fysiske og psykiske helse skal fremmes i barnehagen. Barnehagen skal bidra til at barnas trivsel, livsglede, mestring og følelse av egenverd og forebygge krenkelser og mobbing. Om et barn opplever krenkelser eller mobbing, må barnehagen håndtere, stoppe og følge opp dette.

Barna skal få støtte i å mestre motgang, håndtere utfordringer og bli kjent med egne og andres følelser. Barna skal ha mulighet til ro, hvile og avslapping i løpet av barnehagedagen.

Barnehagen skal være en arena for daglig fysisk aktivitet og fremme barnas bevegelsesglede og motorisk utvikling. Måltider og matlaging i barnehagen skal gi barna et grunnlag for å utvikle matglede og sunne helsevaner.

Vi legger til rette for sove- og hviletid i barnehagen. Noen sover i vogn, andre på inne på madrasser. Videre har vi perioder på dagen hvor vi har rolige aktiviteter som å lese bøker, tegne, pusle, bruke plastelina mm.

Vi vil ha fokus på inkluderende barnehagemiljø og voksenrollen i arbeidet med livsmestring og helse.



DANNING GJENNOM OMSORG, LEK OG LÆRING

Det helhetlige synet på læring er ifølge rammeplanen spesielt for barnehagen som pedagogisk virksomhet. Barn lærer gjennom omsorg, lek og danning.

Hva vi legger i begrepet danning:

- En livslang prosess som bl.a. handler om å utvikle evne til å reflektere over egne handlinger og væremåter
- Handler om menneskets forhold til seg selv, verden og samfunnet
- Danning handler om alle positive og negative opplevelser barna har i sitt samspill med andre barn, voksne og personalet i barnehagen, hjemme og nærmiljø.
- En god dannelsesprosess vises ved at barna ser på seg selv som verdifulle, og får mulighet til å være nysgjerrige og søkende i forhold til omverdenen.
- Handler om å la barna få bruke den tida de trenger til å finne ut av ting og gjøre egne erfaringer
- Overføring av verdier, holdninger og tanker mellom mennesker.

Hvilke metoder skal personalet bruke i forhold til barnas dannelsesprosess:

- Gi barna rom og tid til å finne ut av ting i sitt eget tempo
- Gi barna omsorg, forståelse og nærhet samtidig som vi gir dem kjennskap til barnehagens og samfunnets normer og regler.
- Være lydhøre, lekne og undrende i samspill med barna
- Være engasjert i hvert enkelt barns opplevelser og utvikling
- Sette tydelige grenser og veilede barna i ulike sammenhenger
- Opparbeide tillit mellom seg selv og enkeltbarnet
- Være bevisst våre egne holdninger og egen atferd i samspill med andre, og være positive rollemodeller for barna.
- Rose og oppmuntre barna når de klarer å vise omsorg, selvkontroll og forståelse i ulike sosiale sammenhenger.

Hva vi legger i begrepet omsorg:

- At alle har omtanke for seg selv og andre
- Barna skal både få og lære å vise omsorg
- At hvert enkelt barn føler seg trygg og trives sammen med andre barn og voksne
- At alle barna føler seg tatt vare på av personalet både med hensyn til positiv oppmerksomhet, hjelp og trøst
- At barna får dekket sine daglige behov for nærhet, mat, stell, riktige klær og nok hvile



- At alle i barnehagen opplever at de blir møtt på en anerkjennende måte, der respekt og forståelse preger hver enkelt sin atferd

Metoder personalet skal benytte seg av for å kunne vise barna omsorg:

- Kunne ta seg tid til å observere, lytte til og tolke barnas uttrykk (både verbale, kroppslige og kunstneriske)
- Må kunne vise andre både respekt og forståelse
- Leve seg inn i barnas følelser og opplevelser
- Jobbe bevisst for å utvikle og opprettholde en tolerant, åpen og anerkjennende holdning til samfunnet og mennesker vi omgås i dagliglivet
- Klare å avgjøre i hvilke sammenhenger barna trenger ros og oppmuntringer slik at barna utvikler en positiv selvfølelse.
- Gi barna varme og nærhet samt hjelp til å gjennomføre daglige gjøremål

LEK

Hva vi legger i begrepet lek:

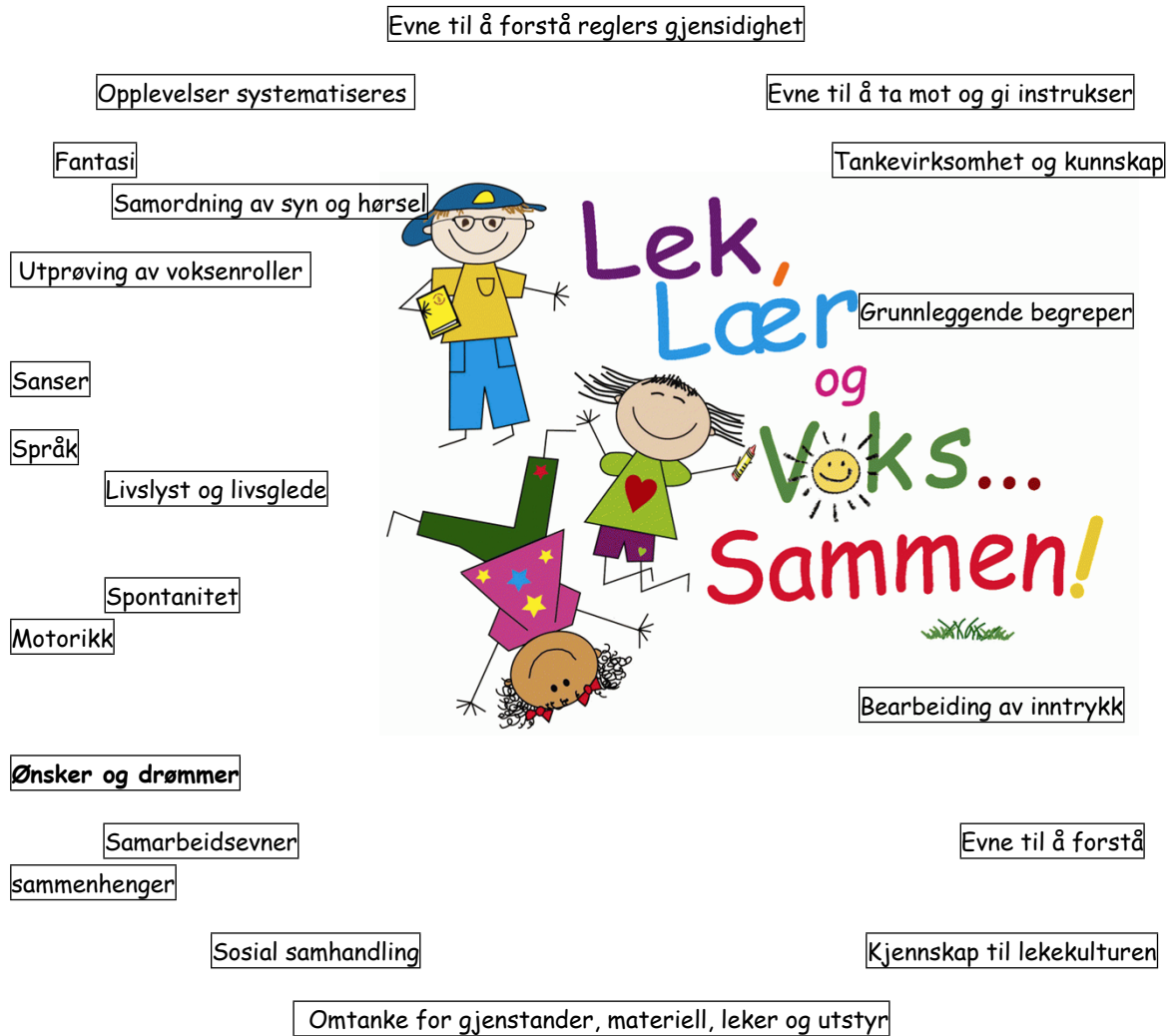
- Lystbetont aktivitet som er motiverende i seg selv
- Leken er spontan, frivillig og styrt av barnets indre forestillinger, erfaringer og fantasier
- Lek er barnas viktigste arena for å få bearbeidet inntrykk, opplevelser og følelser
- Er en metode vi voksne kan benytte oss av for å opparbeide trygghet og tillit mellom oss og enkeltbarnet
- En metode som kan benyttes for å gi barna ny kunnskap og nye erfaringer
- En aktivitet som utvikler barnas fantasi og kreativitet
- En aktivitet der barna lærer seg en del sosiale spilleregler, bl.a. å vente på tur, samarbeide, forhandle, løse konflikter, ta ulike roller og gå inn og ut av lekeverdenen.
- En arena der barna selv kan styre innholdet og hvor ting skjer på barnas premisser (interesser, utviklingsnivå etc).
- Lek mellom barn kan bidra til at det oppstår vennskap dem i mellom

«I leken blir barna et hode høyere enn seg selv» (Lev Vygotsky (Russisk psykolog med fokus på sosiokulturell læringsteori))



Storslett barnehage

Leken utvikler mange sider hos barnet:





Metoder personalet skal bruke for å gi barn i vår barnehage et allsidig lekemiljø:

- Vi skal vise vilje og evne til innlevelse i andres opplevelser og barnas fantasiverden
- Vi må kunne ta en rolle i leken
- Vise barna at vi klarer å gi fra oss kontrollen, og lar barna styre leken
- Gi tips og komme med innspill slik at barnas lek utvikler seg
- Hjelp barna med tilrettelegging av tid, rom og materiale
- Vi skal vise barna hvordan de kan inkludere andre i leken, men også gi rom for å leke alene eller i mindre grupper.
- Avbryte leken minst mulig, og på en så smidig og positiv måte som mulig
- Være viktige støttespillere og veiledere når barna har behov for det

Hva vi legger i begrepet læring:

- Det å finne mening i det daglige samspillet med andre mennesker
- Læring foregår både i forbindelse med lek, oppdragelse, omsorg og pedagogisk tilrettelagte aktiviteter.
- Barns læring påvirkes av både det fysiske og sosiale miljøet i barnehagen
- Innebærer at man utforsker, undrer seg, er nysgjerrig og eksperimenterer
- Skal gi barna en følelse av å mestre ulike utfordringer

Hva kreves av personalet for å gi barna et godt læringsmiljø:

- At vi jobber bevisst i forhold til våre egne holdninger og atferd i samspill med andre
- At vi undrer oss og utforsker ulike fenomener (f.eks snø) sammen med barna
- At vi oppmuntrer barna til å uttrykke egne ideer og tanker om ting de er opptatt av
- At vi observerer og tar hensyn til barnas egne interesser og spørsmål når temaer og læringsprosesser skal planlegges og gjennomføres.
- At vi tilrettelegger det fysiske læringsmiljøet både inne og ute i barnehagen
- At vi formidler variert kunnskap og lar barna tilegne seg ulike ferdigheter som kan fremme deres utvikling.



Storslett barnehage

BARNES MEDVIRKNING

- Barn i barnehagen har jmf §3 i barnehageloven rett til å gi uttrykk for sitt syn på barnehagens daglige virksomhet.
- Barn skal jevnlig få mulighet til aktiv deltakelse i planlegging og vurdering av barnehagens virksomhet.
- Barnets synspunkter skal tillegges vekt i samsvar med dets alder og modenhet.

Hva legger vi i begrepet medvirkning:

At barna skal få mulighet til å påvirke barnehagens daglige aktiviteter, f.eks gjennom samtaler, innhold i temagrupper og samlingsstunder, valg av aktiviteter under frilek, bestemme hva slags pålegg de vil ha på brødiskiva med mer.

Hvordan skal personalet tilrettelegge for barns medvirkning i hverdagen:

- Personalet må være anerkjennende i dialog med barna. Blant annet innebærer dette å være åpen, forståelsesfull og tolerant.
- Ved å lytte til og være bevisst på å støtte barnas opplevelser, og vise barna at deres meninger og spørsmål er av betydning.
- Observere og tolke barnas ulike former for uttrykk (verbalspråklige, kroppsspråklige og estetiske)
- Ta hensyn til barnas interesser og behov under planlegging av f.eks temaarbeid og gjennomføring av daglige rutiner
- La barna få ansvar for å gjennomføre ulike arbeidsoppgaver i dagliglivet, samt rose dem når de mestrer disse.
- Gjennomføre barnesamtaler/barnemøter

LIKESTILLING, INKLUDERING OG LIKEVERD

Vi ønsker å skape en barnehage der barnet, personalet og foreldrene føler seg inkludert i fellesskapet og barnehagehverdagen. Dette krever at personalet møter barna, foreldrene og hverandre med anerkjennelse og respekt. Ved å lytte, støtte og gi barna utfordringer og mestringsopplevelser, håper vi at alle vil oppfatte seg selv som betydningsfulle og unike. Barnehagen skal fremme positive handlinger som motvirker avvising, krenking, mobbing og voldelig atferd. Det er utarbeidet en egen handlingsplan mot mobbing for de kommunale

barnehagene i Nordreisa som inneholder definisjon på mobbing, mål for barnehagens arbeid og informasjon om hva vi jobber med for å forebygge mobbing. Se vedlegg.



Storslett barnehage

Sosial kompetanse

Jfr. Rammeplan for barnehager handler sosial kompetanse om å kunne samhandle positivt med andre i ulike situasjoner, eller kunsten å omgås andre mennesker.

Barna i Storslett barnehage tilegner seg denne kompetansen i samspill med hverandre og oss voksne, i tillegg til erfaringer de gjør i sitt nærmiljø sammen med familie og venner. Sosial kompetanse gjenspeiles i barnas evne til å ta initiativ til samvær og opprettholde vennskap.

Personalet jobber kontinuerlig med barnas sosiale kompetanse i forbindelse med hverdagsaktiviteter (samtaler, frilek inne/ute, måltider o.l.), mens mer planlagte former der Nasse Nøff og Knoll og Tott, tar utgangspunkt i et pedagogisk opplegg som heter «Steg for steg» benyttes deler av året.

Noen metoder personalet bruker i hverdagen for å støtte barna i forhold til deres sosiale utvikling:

- Personalet oppmuntrer barna (spesielt de eldste) til å selv finne løsninger når det oppstår konflikter, men hjelper og veileder barna når det trengs.
- Vi bruker regelleker og sangleker tilpasset de ulike utviklingsnivåene barna befinner seg på (øver på forståelse av lekeregler, og skaper glede og samhørighet blant barna)
- Oppmuntrer flere barn til å leke sammen, og inkludere nye som kommer til der det er rom for det
- Øver med barna på å uttrykke og kontrollere egne følelser både gjennom ord, kroppsspråk og handlinger
- Gir barna positive tilbakemeldinger når de gir klemmer, stryker på, hjelper eller trøster andre. Er barnas rollemodeller ved å selv gjøre det samme.
- Gir barna positiv respons når de tar i bruk humor, høflighet og toleranse i samspill med andre.
- Vi roser handlinger og følelser som vi ønsker å løfte fram, noe som gjør at barnet ser seg selv i et nytt lys. Barna skal få kjenne seg verdifulle, oppleve mestring og utvikle et positivt selvbilde.
- Fortelle om barnas suksesser til andre, gjerne i barnets påhør
- La barna vise det de kan til andre, og eventuelt lære det videre
- Fokuserer oppmerksomheten vår på det vi ønsker mer av
- Lytte til barna, vise dem tillit, tro på dem og feire små suksesser



Storslett barnehage

«Steg for steg»: Den grunnleggende drivkraften i Steg for Steg er å bygge videre på det positive barnet gjør i stedet for å fokusere på det negative.

Steg for Steg består av foto/plansjer som brukes som utgangspunkt for samtale mellom barna og oss voksne. Vi bruker også rollespill, leker og dokkespill som metode i formidlingen.

Steg for Steg leksjonene er delt inn i tre deler:

1. Empatitrening der barna trener på:

- Kjenne igjen tegn på følelser, slik at det er lettere å forstå hva en selv og andre føler.
- Sette seg inn i andres sted
- Viser medfølelse og omtanke for andre

2. Mestring av sinne, hvor barna trener på:

- Legge merke til hvordan sinne føles
- Legge merke til hva som gjør en sint
- Trene på å bruke taktikker for å dempe sinne

3. Problemløsning, hvor barna trener på:

- Bruke metode for problemløsning i sosiale situasjoner
- Trene på sosiale ferdigheter

Mens 2-3 åringene på Nasse Nøff jobber med punkt 1 i «Steg for steg» som omhandler å gjenkjenne og uttrykke samt forholde seg til ulike følelser hos seg selv og andre, jobber 3-6 åringene på Knoll og Tott med alle punktene.

I arbeidet med Steg for Steg er det barna selv som reflekterer rundt problemstillinger og kommer med forslag til løsninger. Den voksne stiller spørsmål som åpner for refleksjon, og barna kommer frem til om løsningsforslagene vil fungere eller ikke.

MÅLET ER Å GJØRE BARNET TIL DEN BESTE UTGAVE AV SEG SJØL!



Storslett barnehage

LIKESTILLING

Hvordan arbeider barnehagen med likestilling?

Likestilling mellom kjønnene skal gjenspeiles i barnehagens pedagogikk. Barnehagen skal oppdra barn til å møte og skape et likestilt samfunn. Gutter og jenter skal ha like muligheter til å bli sett og hørt, og de skal oppmuntres til å delta i alle aktiviteter i barnehagen.

Barnehagens materiell og utstyr må stimulere til allsidig lek. Barnehagen skal legge til rette for at barn kan opparbeide mot og selvtillit til å være seg selv og velge fritt ut fra hvem de er, mer enn de forventninger som ligger i kjønnsrollene. I barnehagen lærer gutter og jenter om hvem de er og ikke minst om hvem de kan bli. En reflektert holdning til kjønnsroller i personalet er derfor avgjørende.

I Storslett barnehage får barna like muligheter og tilbud om like ting uavhengig av om de er gutter eller jenter. Dette gjør vi gjennom at:

- Barn som stadig velger vekk noen typer aktiviteter eller opplevelser utfordres til å prøve dette for å ha muligheten til å erfare at det kan være gøy
- Personalet i barnehagen gjør oppgaver som ikke er typiske for et tradisjonelt kjønnsrollemønster, og er på denne måten i noen situasjoner rollemodeller for barna
- Vi har fokus på at det er mange måter å være jente på og mange måter å være gutt på
- Barnehagen legger til rette for at alle barna kan leke med det de har lyst til, delta i ulike roller i lek etc. Det er ikke spesielle jente- eller gutteting.
- Det jobbes aktivt for at både gutter og jenter skal få like mye oppmerksomhet og forventninger ut fra hvem de er og ikke ut fra kjønn
- Voksne har fokus på den gode leken hos barna uavhengig av kjønn

PROGRESJON

Antall år i barnehage før skolestart kan variere. Likevel skal aktivitetene tilpasses og forbeholdes de enkelte aldersgrupper. Alle behøver ikke være med på alt. Aktivitetene i barnehagen skal bidra til progresjon for barna. Barna skal oppleve at hvert barnehageår innebærer nye opplevelser, erfaringer, utfordringer, samtidig som noe skal gjenta seg.

Barnehagen skal gi barna opplevelser som mestring tilpasset deres alder, modenhet og individuelle utvikling. Barna skal til enhver tid ha noe å strekke seg etter. Opplevelser, aktiviteter og utfordringer skal øke i takt med alder og modning. Det er de ansattes ansvar at denne progresjonen finner sted.



Vi har delt arbeidet i de 7 fagområdene fra Rammeplanen inn i aldersgrupper med tanke på å synliggjøre en **tenkt** progresjon. Det betyr imidlertid IKKE at vi isolerer arbeidet innenfor en aldersgruppe og slutter å arbeide med disse områdene etter hvert som barnet blir eldre. Arbeidet vårt, vil så langt det er mulig, tilpasses det enkelte barn. Progresjonen skal følge barnet.

Progresjonsplanen er laget med utgangspunkt i hva Rammeplan for barnehagen sier om barnehagens innhold. Den enkelte avdeling utarbeider sine planer med utgangspunkt i Rammeplan for barnehagen og progresjonsplanen. Sammen vil disse gi en god beskrivelse av hva barnehagen gir barna av innhold, utfordringer og opplevelser.

Progresjonsplanen ligger som vedlegg.

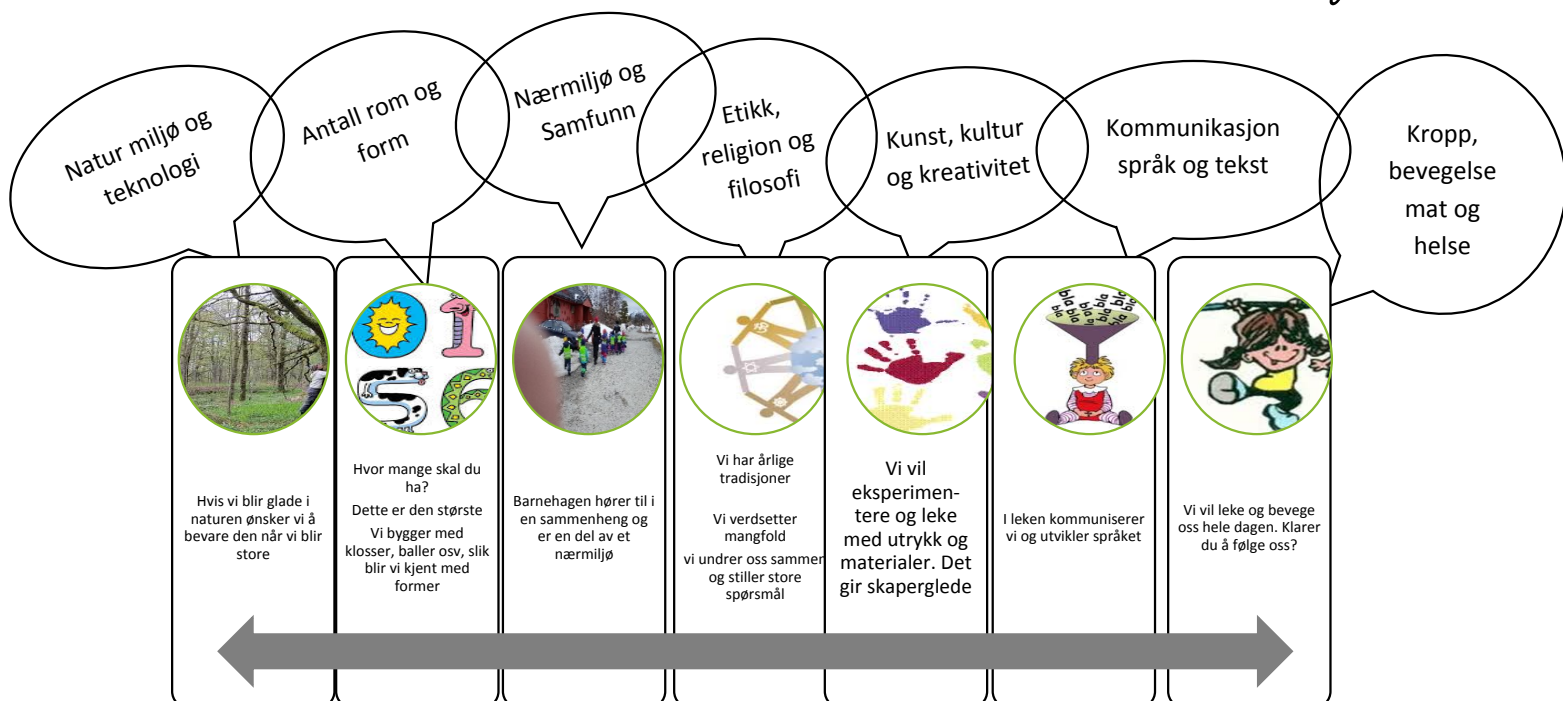
HVORDAN JOBBER BARNEHAGEN MED DE 7 FAGOMRÅDENE

Rammeplanens beskriver 7 fagområder med mål for barna og hva personalet må gjøre for å nå disse. Hvert fagområde dekker et vidt læringsfelt. Ofte vil flere av fagområdene være representert samtidig i temaarbeid, i forbindelse med hverdagsaktiviteter eller temaopplegg. Vi skal tilpasse fagområdene til barnas alder, interesser, barnegruppas sammensetning og lokale forhold. Alle barn skal få like muligheter til å møte utfordringer som svarer til deres utviklingsnivå. Årsplanen vil hvert år utdype innholdet og metodene i arbeidet.

Fagområdene er i stor grad de samme som barna senere møter som fag i skolen, og barnehagen ønsker å gi barna et positivt forhold til fagene, samt motivere dem til å lære mer.

For å ivareta gleden over å lære, har vi i Storslett barnehage valgt å jobbe med fagområdene på en fleksibel måte. Dette innebærer at vi både fletter dem inn som tema i planlagte aktiviteter, og også trekker dem inn spontant der vi ser det er aktuelt i ulike samspillsituasjoner med barna

Hver avdeling lager hver sine **temaplaner/periode/månedspaner** der det beskrives hvilke temaer, fagområder, mål og arbeidsmetoder/materiell avdelingene skal jobbe med i løpet av hver periode



OMRÅDE 1: KOMMUNIKASJON, SPRÅK OG TEKST

Mål:

All samhandling er kommunikasjon. Å utvikle språket, både verbalt og non-verbalt, er av stor betydning. Barna skal få varierte og positive erfaringer med å bruke språket som kommunikasjonsmiddel, som redskap for tenkning og som uttrykk for seg selv. Språket gir identitet og tilhørighet.

Barna får begynnende kjennskap til symboler som bokstaver og tall

Personalet må:

- Oppmuntre til å lytte til, samtale med hverandre, motivere til å bruke språket på barnas premisser.
- Bruke variert litteratur og sanger og bruke biblioteket og bokbuss
- Leke med ord, lyder, rim og regler. Tulle og tøyse.
- Bruke språket aktivt i hverdagssituasjoner. Tenke språkstimulering aktivt i rutinesituasjoner og lek
- Planlegge begrepstrening og bokstavlek
- Støtte barns initiativ til lek, telling og lesing
- Tilrettelegge miljøet, slik at det fremmer barns språk (ha bøker og bilder tilgjengelig, ha lesestole, bokstaver, merke ting med navn og øve på å uttale disse m.m)



Storslett barnehage

- Oppmuntre flerspråklige barn til å både bruke morsmålet sitt og norsk
- Øke vår kompetanse på språkutvikling

OMRÅDE 2: KROPP, BEVEGELSE, MAT OG HELSE

Mål:

Barn er fysisk aktive og de uttrykker seg mye gjennom kroppen. Barna skal gjennom fysisk aktivitet og bevegelse utvikle grunnleggende motoriske ferdigheter, kroppsbeherskelse og en positiv selvoppfatning. Gjennom kroppslig mestring utvikler barn en positiv selvoppfatning og bevissthet om kropp og helse. Barna skal tilegne seg gode vaner og få begynnende kunnskap om hvordan de kan ivareta egen kropp, helse og velvære

Personalet må:

- Legge til rette for en dagsrytme med variasjon mellom aktivitet, måltider, hvile og turer
- Bruke naturen og lekeplassen, og tilrettelegge for fysiske aktiviteter både ute og inne
- Servere grønnsaker og frukt hver dag og være bevisst hva et sunt kosthold er
- Tilrettelegge for at barna kan sove eller hvile
- Bevisstgjøre barna på å kle seg etter vær og vind
- Oppmuntre barna til å kle på seg selv, øve på knapper, glidelåser, sko, trekke over strikken...
- Legge til rette for finmotoriske utfordringer ved å ha ulikt formingsmaterieill tilgjengelig: blyanter, saks, perler, vever, duplo/lego, maleutstyr m.m
- Ha fokus på hygiene og håndvask sammen med barna





Storslett barnehage

OMRÅDE 3: KUNST, KULTUR OG KREATIVTET

Mål:

Kreative aktiviteter er en del av barnehagens hverdag. Et mangfold av kulturuttrykk vil gi barn verdifulle inntrykk og lære dem å uttrykke seg gjennom de mange kulturelle språk. Barna utvikler og styrker sin kreativitet og skaper glede gjennom musikk, forming og drama/bevegelse.

Barna opplever positivt sosial fellesskap

Barna trener opp språklig uttrykksevne og oppøver sansen for rytme og musikalitet

Barna lærer å uttrykke følelser og stemninger på andre måter enn med ord

Personalet må:

- Tilrettelegge for varierte kunst og kulturelle aktiviteter som sang, musikk, dramatisering, teater, forming og lokale tilbud
- Ha et bevisst forhold til samspillet mellom kunst, kultur og barns lek
- Være lyttende til barnas kulturelle uttrykk
- Delta på forestillinger som teater, konserter og utstillinger så langt dette praktisk lar seg gjennomføre.
- Besøke biblioteket
- Henge kunst og barnas produkter på veggene
- La barna få bearbeide inntrykk gjennom for eksempel forming og drama
- Ha tilgang på utstyr som formingsmateriale, naturmateriale, musikk, utkledningstøy og bøker

OMRÅDE 4: TEKNOLOGI

Mål:

Naturen gir rom for et mangfold av opplevelser og aktiviteter til alle årstider slags vær. Friluftaktiviteter og utelek er en del av barnehagens



NATUR, MILJØ OG

og i all





Storslett barnehage

hverdagsliv. Nærmiljøet gir muligheter for ulike erfaringer i forhold til å lære om samspill i naturen, mellom mennesket og naturen. Barna får grunnleggende erfaringer, respekt og kunnskaper om natur, miljø, planter og dyr. Barnehagen skal bidra til at barn får undre seg, eksperimentere, systematisere og samtale om fenomener i den fysiske verdenen og videre erfare hvordan teknikk kan brukes i leke og hverdagslivet. Barna får erfaringer med noen tekniske hjelpemidler som vi har i barnehagen

Personalet må:

- Sette turer på planen og ved anledning gå på spontane turer
- hjelpe barna å se forandringer i naturen og utforske sammen med barna
- Vise glede ved å være ute og være bevisste sin modellrolle
- Bruke nærmiljøet for å lære om dyr, fisker, fugler og planter
- Kildesortere avfall og gi barna erfaring med dette
- Bruke ting om igjen, bruke naturmaterialer
- Bruke verktøy som f.eks. skrujern/maskin og hammer
- Bruke PC, kamera, printer, kopimaskin mm sammen med barna

OMRÅDE 5: ETIKK, RELIGION OG FILOSOFI

Mål:

Norge er i dag et flerkulturelt samfunn. Barnehagen skal reflektere og respektere det mangfoldet som er representert i barnegruppen, samtidig som den skal ta med seg verdier og tradisjoner i den kristne og humanistiske kulturarven. Barnehagen skal gi rom for undring og samtaler og møte barnas spørsmål med respekt. Barna skal utvikle respekt for andre og for samfunnet rundt oss

Barna skal få en innsikt i samfunnets grunnleggende normer og verdier, som bygger på de kristne grunnverdier (som at vi ikke skal lyve, stjele, slå).

Barna skal få kunnskap om samfunnets tradisjoner og oppleve gleden ved høytidsfeiring.

Barna får lov til å stille spørsmål, bli tatt alvorlig, oppleve at deres/foreldrenes livssyn respekteres og verdsettes.

Personalet må:





Storslett barnehage

- Være bevisste på hvilke verdier vi formidler og oppmuntre til positive handlinger
- Møte barna med alvor og respekt
- Skape rom for undring og samtaler og bidra til forståelse og toleranse for andres livssyn
- Støtte barna i å utvikle empati
- Støtte barna i utvikling av egen identitet og respekt for andre
- Løfte frem og verdsette ulikheter hos hverandre - lære å respektere ulikheter
- Markere kristne høytider som jul og påske
- Arrangere kirkebesøk før jul og besøk av prest i barnehagen til påske
- Markere andre religiøse og kulturelle høytider som er representert i barnehagen

OMRÅDE 6: NÆRMILJØ OG SAMFUNN

Mål:

Barnehagen skal bidra til at barn møter verden utenfor familien med tillit og nysgjerrighet. Vi skal legge vekt på å styrke kunnskap om og tilknytning til lokalsamfunnet, natur, kunst og kultur, arbeidsliv, tradisjoner og levesett.



Storslett barnehage

Gjennom barns erfaring med medvirkning til barnehagen får de en første kjennskap til demokratiske prinsipper. Slik utvikles tillit til egen deltagelse i, og påvirkning av fellesskapet.

Barnehagen skal utvikle forståelse for ulike tradisjoner og levesett. Det innebærer blant annet at vi blir kjent med at samene er Norges urbefolkning og får kjennskap til deler av samisk kultur og hverdagsliv.

Barna skal gjennom egne erfaringer få bli kjent i nærmiljøet

Barna skal utvikle respekt for andre og for samfunnet rundt oss

Personalet må:

- Ta med barna på turer i nærmiljøet og i vårt daglige arbeid
- Lære om kultur og historie til steder i nærmiljøet
- Besøke bedrifter og institusjoner i nærmiljøet
- La barna få erfare at de er verdifulle og viktige i fellesskapet uansett kulturelle forskjeller
- Markere kulturelle merkedager som f.eks. Samefolkets dag og Lucia.
- Arbeide med likestilling
- Jobbe for at barna skal bli demokratiske gjennom å støtte barna i å stå opp for egne meninger og ønsker, samtidig som de må ta hensyn til og vise omsorg for andre
- Snakke om hva trafikk er, hvor og hvordan vi skal gå, hvor bilene skal kjøre, skilt, bilvei, sykkel- og gangsti, refleks, trygge lekeplasser, sykling. Når vi er på tur kan vi studere det store trafikkbildet

OMRÅDE 7: ANTALL, ROM OG FORM

Mål:

Lek er drivkraften i all læring, også i utviklingen av barns forståelse for matematiske begreper. Barna utforsker disse begrepene i leken, og leken utvider forståelsen. I arbeidet med antall, rom og form får barna erfaringer med klassifisering, ordning, sortering og sammenligning.





Storslett barnehage

Barnehagen skal legge til rette for at barna har tilgang til og tar i bruk ulikt materiell som spill, tellemateriell, klosser, IKT, teknologi. Barna skal oppleve glede over å utforske tall, former, mønster og sammenhenger

Barna skal lære matematiske begreper som f.eks. over, under, større, mindre

Personalet må:

- Stimulere barnas matematiske kompetanse gjennom lek, hverdagsaktiviteter og eksperimentering, for eksempel dekke bordet, hvor mange er vi i dag?
- Oppmuntre til og legge til rette for barnas utforskning og undring og undre seg sammen med barna, for eksempel jakte på geometriske figurer
- Være bevisst egen begrepsbruk om matematiske fenomener
- Støtte og legge til rette for barnas matematiske utvikling med utgangspunkt i barnets interesser og uttrykksformer
- Bruke rim, regler og sanger
- Fortelle eventyr, for eksempel «De tre bukkene bruse» og «Geitekillingen som kunne telle til ti»
- Ha spill, puslespill og klosser tilgjengelig
- Synliggjøre tall og former på avdelingene
- hjelpe barna med rydding og sortering
- Være på «formjakt» når vi er på tur. Hva kan vi finne som har trekant, firkant eller sirkel form
- Stimulere barna til å fundere rundt avstander, vekt, volum og tid. Ha barna med i aktiviteter som baking og oppmåling av oppskrifter. Prate om spørsmål som: Hvor langt er det å gå? Hvor lang tid tar det?

TILVENNINGER OG OVERGANGER

En god tilvenning er viktig for at barna skal få en trygg og god start i barnehagen.

En god start gir et godt grunnlag for en trygg og forutsigbar hverdag. Barn er ulike og det er individuelle forskjeller på hvor raskt et barn venner seg til nye omgivelser. For de yngste barna er barnehagen ofte deres første møte, med et annet miljø enn hjemmet.





Storslett barnehage

Når barnet begynner i Storslett barnehage:

Tilvenninga skal skje i nært samarbeid med foreldrene og barnehagen skal tilpasse rutiner og organisere tid og rom slik at barnet får tid til å bli kjent, etablere relasjoner og knytte seg til personalet og andre barn. Vi ønsker at det brukes god tid på tilvenning og anbefaler 3-5 tilvenningsdager, hvor foreldrene er med barnet og deltar i barnehagehverdagen. Barnehagen har en fast kontaktperson som barnet og foreldrene forholder seg mest til i oppstarten. Vi har en oppstartsamtale en av de første dagene etter oppstart, hvor vi skal få informasjon om barnet slik at vi kan ivareta barnet på best mulig måte. Vi sender ut et velkomstbrev til nye barn på våren og inviterer på besøk før ferien, slik at de kan få sett på barnehagen og bli litt kjent før ferien.

Overganger innad i Storslett barnehage:

Nasse Nøff og Knoll og Tott ligger i samme bygg. Vi har samme uteområde, felles aktiviteter og er på «besøk» på hverandres avdelinger. Ved overgang fra Nasse Nøff til Knoll og Tott, skal vi se til at barn og foreldre får tid og rom til å bli kjent og knytte relasjoner med barna og personalet. Siste dagen de er på Nasse Nøff før overgangen til Knoll og Tott, vil vi følge barna over med klær og utstyr og finne den nye garderobehylla til barnet. Foreldrene må hente barna sine på den nye avdelinga siste dagen før ferien.

Overgangen mellom barnehage og skole:

Nordreisa kommune har laget en plan for overgang mellom barnehage og skole og i denne er et overføringsskjema for hvert barn som skal utarbeides sammen med foreldrene. Dersom det er behov for spesiell tilrettelegging for enkeltbarn/barn med nedsatt funksjonsevne, har vi en egen plan for dette. Planen deles ut til alle foreldre som har førskolebarn i barnehagen.

Målet med planen er å lette overgangen mellom barnehage og skole for enkeltbarnet og for gruppa/klassen både faglig og sosialt. Videre vil vi gjennom samarbeidet sikre at barna blir kjent med lokalitetene, innholdet i skolen, SFO-ordninger og de ansatte på skole og SFO. Skolen og barnehagen får informere hverandre, gjensidig gjøre seg kjent med de store linjene og hva som bør vektlegges før og ved skolestart.

Denne planen deles ut hver til førskolebarnas foreldre.





Storslett barnehage

FORELDRESAMARBEID – FORELDRES MEDVIRKNING

Foreldrenes medvirkning er nedfelt i barnehageloven. Foreldre skal ha mulighet til innflytelse og til å medvirke i planleggingsarbeidet gjennom samarbeidsutvalg, foreldreråd, foreldremøter, foreldresamtaler og brukerundersøkelser. Oppdragelse er ifølge barnekonvensjonen og barneloven foreldrenes ansvar. Barnehagen skal være et supplement til hjemmet.

Både foreldre og personale må forholde seg til at barnehagen har et samfunnsmandat og verdigrunnlag som det er personalets oppgave å forvalte. Barnehagen må forholde seg til foreldre enkeltvis, og samtidig som gruppe. Foreldre skal være trygge på at barna deres får omsorg, blir sett og respektert og at de får delta i et fellesskap som gjør dem godt.

I Storslett barnehage foregår foreldresamarbeidet på flere arenaer:

I det daglige:

Den daglige kontakten mellom personalet og foreldrene er svært viktig for samarbeidet omkring enkeltbarnet. Her samtaler og informerer vi hverandre om det som vedrører deres barn.



Storslett barnehage

Dersom det f. eks. er ønskelig å ta opp noe som oppleves som vanskelig og som ikke passer for alle ører, er det bare å si dette til den av personalet dere ønsker å prate med. Da kan vi avtale tid for samtale eller gå inn på et rom der vi kan samtale uforstyrret.

Både foreldre og personale må være bevisste på hvilke samtaler vi fører i garderoben. Dette av hensyn til barna.

Vi har som mål at alle barn og foreldre skal føle og velkommen og at det skal være gode muligheter for å utveksle informasjon begge veier. Det er dere foreldre som kjenner barna best og gir oss i barnehagen verdifull informasjon om hvordan barnet har det. Dette bruker vi i hverdagen, slik at vi kan ta best mulig vare på hvert enkelt barn.

Vi ønsker at alle foreldre skal oppleve at de blir møtt med respekt, åpenhet og humor. Men vi vet at noen ganger kan hverdagen være hektisk. Det kan oppstå misforståelser, og foreldre kan oppleve at de ikke blir møtt på den måten de ønsker. Da er det viktig for oss at dere sier fra! Vi kan da jobbe for å finne en bedre løsning sammen.

Foreldre samtaler

Vi har hovedsakelig 2 samtaler i året. Men om vi eller dere opplever at behovet er større, tas det initiativ til flere. På foreldresamtalene utveksles det informasjon om barnets trivsel og utvikling.

I forkant av foreldresamtalene går hele personalgruppa på avdelingen igjennom observasjoner gjort av hvert enkelt barn, ved å ta i bruk deltagende observasjoner vi har gjennomført, og observasjonsskjemaet «Alle med». I tilfeller der det er behov for ytterligere observasjoner, tas skjemaet TRAS i bruk.

Dette for å sikre oss at flest mulige sider og opplevelser av barnets utviklings- og mestringsnivå skal komme fram under foreldresamtalen.

Foreldremøter

Om høsten inviterer vi til foreldremøte der informasjon om barnehageåret og andre aktuelle tema belyses. Noe er felles for alle og resten foregår avdelingsvis. Om våren er det mulighet for foreldremøte eller vi kjører brukerundersøkelse.

Foreldrerådet

FAU er en forkortelse for Foreldrerådets arbeidsutvalg. Alle foreldre/foresatte som har barn i barnehagen er medlemmer av Foreldrerådet. Hvert år velges en representant med vara fra alle avdelingene i barnehagen til et arbeidsutvalg FAU. Disse blir også representanter i



Storslett barnehage

samarbeidsutvalget (SU). Målet er å fremme fellesinteresser og bidra til at samarbeidet mellom barnehagen og foreldregruppen skaper et godt barnehagemiljø. FAU må sikre at de uttaler seg på vegne av flertallet i foreldrerådet. Barnehagen står til disposisjon som møtelokale for rådet.

Samarbeidsutvalget

Samarbeidsutvalget består av foreldre/foresatte og ansatte i barnehagen, slik at hver gruppe er likt representert. Barnehagens eier kan delta etter eget ønske, men ikke med flere representanter enn hver av de andre gruppene. I deltar styrer/virksomhetsleder som sekretær og har kun uttalerett (ikke stemmerett).

Samarbeidsutvalget skal bli forelagt og har rett til å uttale seg i saker som er av viktighet for barnehagens innhold, virksomhet og forholdene til foreldrene. Det kan være saker som godkjenning av årsplan, innspill angående budsjett, driftsendringer, utnyttelse av ute - og inne arealer m.m.

Foreldrerepresentantene kan ta opp enkeltsaker og temaer fra foreldreråd. Konfidensielle saker tas ikke opp på FAU møter eller SU møter.

Hyppighet av møter vil avhenge noe av saker, men vi bør ha minimum 1 på høsten og 1 på våren.

Foreldrerepresentantene i vår barnehage har ansvar for å ta med seg barnehagens 17.mai-fane dagen før, og fordele ansvar for bæring av denne blant foreldrene som deltar i toget på Storslett.

Aktiviteter for hele familien

Gjennom året har barnehagen tradisjonsrike aktiviteter for hele familien. Vi har flere foreldrekaffer, solsikkeaksjon og sommerfest. Mer informasjon om dato og innhold finner dere på periodeplaner, informasjonstavlene, samt i barnehagens årsoversikt som følger som vedlegg

HVORDAN BARNEHAGEN DOKUMENTERER, VURDERER OG JUSTERER PRAKSIS



Storslett barnehage

Dokumentasjon

Dokumentasjon er en informasjon om hva barna opplever, lærer og gjør i barnehagen.

Dokumentasjon er grunnlag for personalets vurderingsarbeid og danner grunnlag for personalets planlegging og individuell tilrettelegging. Samtidig er dokumentasjon et middel for å få fram ulike oppfatninger og åpne for en kritisk reflekterende praksis. Barnehagens dokumentasjon skal også være med på å gi foreldre, lokalmiljø og kommunen informasjon.

Vurdering

Virksomheten vil bli vurdert fortløpende av personalet. Barn og foreldres vurderinger og tilbakemeldinger blir tatt hensyn til i dette arbeidet. Her kan nevnes planer, medbestemmelse, barnegruppa, enkeltbarn og foreldresamarbeid.

Vi dokumenterer barnehagehverdagen gjennom bilder (presentert på ulike måter), måneds/periodeplaner, evalueringer, barnas permer og dagsrapporter.

Barnehagen har ulike møter gjennom uka og måneden. På slike møter er planlegging, gjennomføring og vurdering av barnehagens virksomhet sentralt. Dokumentasjon er viktig for å se utviklinger av barnehagens pedagogiske praksis.

Justering av praksis

Barnehagen skal være en lærende organisasjon som har rutiner og metoder for å sikre at man hele tiden lærer av egen praksis. Vi skal dokumentere hva barna opplever, hvordan de trives og hva de lærer i barnehagen. Dette bør brukes til refleksjon og eventuelt føre til endret praksis. Et etisk perspektiv må legges til grunn når barnehagen dokumenterer og vurderer barns lek og læring. Sentrale spørsmål kan være: Hva skal vurderes? Hvem skal vurdere? Hvordan skal det vurderes? Når skal vi vurdere?

PLAN FOR SYSTEMATISK DOKUMENTASJON OG VURDERINGSARBEID.

Hva	Hvorfor	Hvordan	Arkiveres
-----	---------	---------	-----------



Storslett barnehage

Den daglige samtalen	<p>Ansatte snakker med foreldrene og barna. Vise interesse, oppriktighet og engasjement.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hjelp barna med avskjeden og eventuelt inn i lek og aktiviteter <p>Skrive plan der mål og metoder for aktiviteter /temaer kommer fram. Flette inn fagområdene.</p>	Utveksling av informasjon mellom foreldre/foresatte og personalet	Muntlig. Skriftlig når informasjon skal bringes videre (skrive i dagbok)
Månedspan/periodeplan		Foreldre får utdelt planene. Skriftlige vurderinger av planer gjennomføres på avdelingsmøter	Arkiveres i permer på avdelingene
Foreldresamtaler	Foreldre får tilbud om samtale 2 ganger i året, flere ved behov	Personalet og foreldre utveksler informasjon om barnets utvikling i forhold til alder og modning, trivsel og vennskap	Referat oppbevares i arkivskap 5 år etter at barnet har sluttet i bhg
Foreldremøter	Foreldre inviteres 2 ganger i løpet av barnehageåret (på våren kan møtet erstattes av brukerundersøkelse der foreldre får vurdere barnehagens innhold	Informasjon gis til foreldrene. Foreldrene gis mulighet til å medvirke i forhold til barnehagens innhold og årsplan. Felles diskusjoner. Felles mål	Referat leveres til foreldrene og legges i arkivet
Bilder og dagsrapporter	<p>Vise barn og personale i ulike situasjoner fra barnehagehverdagen.</p> <p>Kort info om dagen i dag (dagsrapport-tavle)</p>	Dokumentere hverdagsopplevelser, satsingsområde og temaarbeid ved hjelp av bilder og ord	<p>Bildene arkiveres på minnepenn/mobil</p> <p>Info på tavle fornyes daglig</p>



Storslett barnehage

Samtaler med barna	En til en samtale eller i små grupper (gjelder de som har utviklet verbalspråk)	Gi barna mulighet til verbalt å uttrykke seg. Evaluering i planarbeidet og ved foreldresamtaler	Barnas mapper i arkivskap
Medarbeidersamtaler	Utviklingssamtaler (avklaring og bevisstgjøring/refleksjoner ift. personlige mål og arb.oppgaver)	Skal gjennomføres 1 gang i året. Styrer/virksomhetsleder gjennomfører disse med hver ansatt	Arkivskap
Brukerundersøkelse, både til foreldre og personale	1 gang i året	Evaluerings skjema av innværende år, til bruk som grunnlag for neste	Arkiveres i arkiv /permer på kontoret

I Storslett barnehage dokumenterer vi på mange måter gjennom året:

- **Dagsrapport.** Hver avdeling har en tavle der de skriver litt om hvordan dagen generelt har vært og viktige beskjeder. I tillegg har personale og foreldre/foresatte kommunikasjon hver dag.
- **Digital fotoramme.** Her viser vi bilder fra barnehagehverdagen, temaarbeid og tradisjoner.
- **Mobil med bilder** som kan vises fram/sendes som sms til foreldrene.
- **Månedspan/periodeplan.** Hver avdeling skriver månedspan/periodeplan. Her setter vi opp planer for videre temaarbeid og skriver inn når bl.a. bursdagsfeiringer, kursdager/planleggingsdager, foreldrekaffer med mer skal gjennomføres.
- **«Alle med» og «TRAS».** Dette er to kartleggings skjema som vi fyller ut etter å ha gjort observasjoner av barna, for å finne barnets styrker og ressurser. Vi dokumenterer hvor barnet er i sin utvikling og ser hvor vi kan støtte det ekstra for å komme videre i utvikling. Skjemaene er utgangspunkt for foreldresamtalene. «Alle med» viser helheten og tar for seg; Lek, trivsel, hverdagsaktiviteter, sansing/motorikk, språk og sosio-emosjonell utvikling. TRAS (Tidlig Registrering Av Språkutvikling) ser på språkutvikling hos barn. Vi går ikke i gang med kartlegging uten samtykke fra foreldre/foresatte.
- **Hjemmeside.** På hjemmesida vil det legges ut informasjon og bilder.
- **Bilder;** Vi viser bilder fra hverdagen eller spesielle aktiviteter på avdelingene.



Storslett barnehage

- Barnas arbeider; Tegninger, malerier og ting barna har laget henges opp på vegger og plasseres på avdelingene for å dokumentere noe av det de gjør i barnehagen. Disse sendes hjem etter hvert.

Vi vurderer jevnlig:

- Temaer og aktiviteter
- Læringsmiljøet
- Barnas utvikling
- Arbeidets utvikling
- Barnehagens rutiner
- Foreldresamarbeid
- Personalsamarbeid
- Arbeidsmiljø

For å vurdere dette bruker vi:

- Brukerundersøkelser i foreldregruppen
- Medarbeiderundersøkelser
- Medarbeidersamtaler
- Samtaler og diskusjoner på avdelings- og personalmøter
- Tilbakemeldinger/innspill fra SU og foreldre
- Observasjoner
- Samtaler med barna

PEDAGOGISK DOKUMENTASJON OG VURDERING

“ Barnehagens dokumentasjon kan gi foreldrene, lokalmiljøet og kommunen som barnehagemyndighet informasjon om hva barn opplever, lærer og gjør i barnehagen”



Storslett barnehage

Rammeplanen kap. 7

Evaluering: Hva fungerer bra, hva kan vi bli bedre på? Hvordan har barna det? Hvordan har personalet det? Gjennom refleksjon og dokumentasjon skal vi få innsikt i hva som bør endres og hva vi ønsker å beholde. Det som fungerer kvalitativt godt skal vi bevare, og vi skal prøve å endre på det som bremser for kvalitetsutviklingen. Det skal settes av tid på personalmøter, avdelingsmøter og planleggingsdager. Det skrives referat fra alle møter.

Regelmessig observasjon: Å observere betyr å iaktta og undersøke hvordan noe forholder seg. Vi skal systematisk samle inn informasjon med fokus på samhandling. Vi observerer hvordan våre arbeidsmåter påvirker barna. Observasjonene skal danne grunnlag for refleksjon.

Bruker «Alle med» for kartlegging av aktivitet og utviklingsnivå

Deltagende observasjoner

Bruker TRAS for språkregistrering ved behov

SKIERRI

SAMISK ÅRSTIDSHJUL/PEDAGOGISK INNHOLD



Storslett barnehage

Skierri er en samisk/norsk 0 -6 års avdeling.

Vi starter opp med en tilvenningsperiode over 2 mnd. Denne perioden brukes til å samkjøre barnegruppa slik at alle er trygge på omgivelsene, andre barn og personalet. For å gi alle et optimalt tilbud vil vi dele barnegruppen opp alt etter hva slags aktivitet vi jobber med.

Satsningsområdet er språkutvikling. Vi har som mål å stimulere og oppmuntre til generell språkutvikling for alle barn. Vi må organisere barnehagedagen slik at språkstimuleringstiltak er en del av hverdagen. Eks. på tiltak er lesegrupper, rim, regler, lek med tall og bokstaver, sang og musikk. Alt vi gjør på Skierri skal inneholde progresjon, da noen av barna er hos oss i 4 - 5 år.

Vi bruker ett pedagogisk verktøy i språkopplæring. **Bravo - leken** er et språkverktøy som er utviklet med forankring i nyere hjerneforskning. Effekten vises i form av økt ordforråd og bedre språkforståelse. Språkverktøyet foreligger på norsk og samisk. Vi vil ta den i bruk i September. Programmet legger opp til en økt på 15 min. hver dag.

Skierris mål er å styrke barnas samiske identitet. I hovedsak er det gjennom språket og kulturformidling at den kulturelle identiteten utvikles og styrkes. Dette blir sentrale områder for vår virksomhet. Ved å bruke samisk språk mest mulig synliggjør vi dette og hever statusen ovenfor resten av barnehagen og samfunnet generelt. Vi har barn med ulikt kompetansenivå mht samisk språk. Noen har samisk som førstespråk, mens andre bare hører språket i barnehagen. Målet for språkopplæring blir derfor ulikt fra barn til barn. For barn som er fullt ut tospråklige, skal Skierri være en språklig arena hvor de skal få muligheten til å praktisere samisk. For barn som har noe eller ingen kjennskap til språket skal Skierri gjøre barna interessert og nysgjerrig på språket. De skal lære seg dagligdagse ord og uttrykk som hilsing, presentasjon m.m. Aktiviteter og språkopplæring på samisk skal tilpasses det enkelte barns modenhet, bakgrunn og utviklingsnivå.

Et viktig mål for Skierri er å være en positiv formidler av det samiske her i Nordreisa. Gjennom vårt arbeid synliggjør vi kulturen ovenfor foreldre og deres nettverk.

Vi har samisktalende personale tilstede på avdelingen hele tiden.

Sosial kompetanse handler om å samhandle positivt med andre i ulike situasjoner. Vi skal kunne sette oss inn i andres følelser, ta hensyn til andre, hjelpe andre, men samtidig



Storslett barnehage

hevde egne rettigheter, meninger og behov. Vi skal kunne kontrollere egne impulser, følelser og frustrasjoner. Arbeidet med sosial kompetanse finner sted gjennom hele barnehagedagen. Vi jobber bevisst med "vi" følelsen på Skierrri. Vi skal være en gruppe med individuelle behov. Gjennom motoriske aktiviteter vil vi stimulere til bevegelse. Turer er en del av hverdagen. Vi skal formidle samisk språk og kultur gjennom hele året.

Samisk årstidshjul

Gjennom samisk årstidshjul formidler barnehagen samiske verdier, språk og kultur. Skierrri legger den samiske årstidskalenderen til grunn for arbeidet i barnehagen. Vi vil lære barna å ferdes og å bli glad i naturen. Det er viktig å formidle hvordan vi bruker naturen i ulike årstider.

Vi jobber hele året med betydningen av navn på måneder og årstider, naturbruk og duodji.

Fagområdene fra Rammeplanen skal være med i alle temaene selv om enkelte fagområder prioriteres i de ulike månedene.

Årstid	Mål	Tema/innhold
Čakčageassi/sensommer August	-Bli kjent med de andre barna, voksne og nærmiljøet -utvikle sosiale relasjoner, trygghet og vennskap	Turer i nærområdet Individuell tilvenning for nye barn



Čakča/høst September Čakča/høst Oktober	-Tilvenning -Lære om innhøsting av mat -lære jaktteknikk -sage vinterbrensel -lære om trekkfugler	Potetopptaking, bærplukking, plukke naturmaterialer Rypejakt i Kildalen Felle trær, hugge opp og lagre for vinteren Følge med på fugletrekk
Skábma/høstvinter November	-Lære om mørketid -Lære om meg selv og min familie	Mørketidsfest «Familieboka mi»
Dálvi/vinter Desember	-Lære om tradisjoner knyttet opp mot jula -Lucia	samiske julesanger Juleforberedelser Lucia og grøttest
Dálvi/vinter Januar	-lære om solens tilbakekomst -forberedelser til samefolkets dag, samiske symboler (flagg, kofte...)	Solfest Bruke kunstteknikker for å uttrykke seg; flagg, kofte, lavvo
Dálvi/vinter Februar	-Styrke sin kulturelle identitet	Sami Albmotbeaivi/samefolkets dag 6/2.
Giddádálvi/vårvinter Mars	-Bli glad i å være ute om vinteren -lære om vinterfugler og vinterdyr, spor -lære fangsteknikk	Turer, bruke ski Se etter spor, ekskrementer mm Snarefangst av ryper



Storslett barnehage

Giddádálvi/vårvinter April	-Lære om tradisjoner rundt påska -Lære fangstteknikk	Påskeaktiviteter Isfiske
Giddá/vår Mai	-Lære om våren og forandringer i naturen -lære om grunnlovsdagen	Se på fuglelivet rundt barnehagen 17. mai
Giddágeassi/vårsommer Juni	-Lære å trives ute over lengre tid -Bli kjent med hva som skjer i naturen	Uteuka Turer i nærmiljøet
Geassi/sommer Juli	-Trivsel i barnehagen om sommeren	Spontane turer Sommerbarnehage

PLANLEGGINGSDAGER/KURSDAGER

Vi har 6 kurs/planleggingsdager dette barnehageåret. For at disse skal la seg gjennomføre med deltakelse av hele personalgruppa er barnehagen stengt disse dagene.

Høst 2018:

6. og 7. august: planleggingsdager

20. november: Felles kurs dag for ansatte



Storslett barnehage

ÅPNINGSTID

Barnehagens åpningstid er fra 07.30-16.30, men vi kan holde åpent fra kl. 06.45 ved behov. De som har behov for gryåpning, skriver barnets navn og klokkeslett på egne skjemaer som henger på informasjonstavlene på avdelingene. Dette oppfordres til å gjøre minst 3 dager i forveien.

Rapport over bruk av tilskudd

Samiske barnehager og samiske avdelinger

1. Rapportering av bruk av tilskudd	
Saksnummer	HO 097/18
Referanse i tilskuddsbrevet	18/16474
Tilskuddsmottak er	Nordreisa kommune
Tilskuddsbeløp	105 000,-

2. Bruk av tilskuddet og måloppnåelse	
Beskriv hvilke tiltak som har blitt gjennomført med midlene etter formålet	Vi har gjennomført tiltakene i årplanen og årshjulet. Vi har hatt språkopplæring og ulike prosjekter innenfor samisk kultur: koffer, lavvo, rypefangst, jaktturet, hundekjøring, isfiske, uteuke og ekstra fokus i forbindelse med samefolkets dag. Vi har hatt faste språkgrupper og lekegrupper. Vi evaluerer jevnlig arbeidet vi gjør og foretar endringer og justeringer av praksis underveis.
Har tilskuddet bidratt til at barnehagen har nådd målet med å styrke samisk språk, kultur og tradisjon?	Endring til to samisktalende personalet fra august 2018 har høynet det samiske språkmiljøet på avdelinga. Vi jobber systematisk med BRAVO leken på samisk. Videre gjør tilskuddet at vi kan øke kompetansen på ansatte ved kurs/seminarer, som omhandler samisk språk, kultur og tradisjon. I tillegg gir tilskuddet oss muligheter til å delta på relevante turer/ekskursjoner med barna.

Hvordan vil barnehagen videreføre arbeidet med formidling av samisk språk og kultur?	Vi vil jobbe videre med prosjekter og pedagogisk arbeid, hvor samisk språk og kultur er grunnsteinen i det vi gjør. Vi vil benytte lokale ressurspersoner. Vi er i gang med et samarbeide med Kåfjord kommune, for å se hvordan vi sammen kan styrke samisk språk og kultur i vår region; Nord-Troms.
Annet	På lang sikt bidrar tilskuddet fra Sametinget til økt rekruttering av elever som tar samisk på skolen.

3. Regnskap over bruk av midlene

Kostnad:

Lønn samisktalende personale	Kr 45 000,-
Lønn ressurspersoner	Kr 15 314,-
Opplæring, kurs og reiser + vikar	Kr 23 117
Forbruksmateriell, inventar/utstyr og ekskursjoner (uteuke, samefolkets dag og andre tiltak ihht årsplanen)	Kr 21 716,45
	”
	”
	”
Sum	Kr 105 148,-

4. Begrunnelse av større innkjøp

<p>Har gjennomføring av samiske språk og kulturtiltak bidratt til at barnehagen har måttet foreta større innkjøp?</p> <p>Hvis ja, må dette begrunnes.</p> <p>(gjelder innkjøp fra kr 15 000,- ekskl. mva.)</p>	
--	--

5. Vedlegg (sett kryss)

Følgende dokumenter skal være vedlagt:

Regnskap over bruk midlene:	X	Regnskapet for bruken av midlene skal vise totale kostnader ^{av} og inntekter. Dette inkluderer andre eventuelle tilskudd og inntekter til prosjektet/tiltaket. I regnskapet skal det kun tas med kostnader og inntekter som er direkte knyttet til gjennomføring av prosjektet/tiltaket.
--------------------------------	----------	--

Der det foreligger godkjent kostnadsoverslag skal regnskapet skal
være satt opp slik at det er sammenlignbart med kostnadsoverslaget. Ved
vesentlige avvik mellom det godkjente kostnadsoverslaget og regnskapet,
skal dette kommenteres.

Vi legger ved regnskapet over bruk av midlene for 2018. Vi har ingen kostnadsoverslag å vise til, da vi har tatt
utgangspunkt i tildelingene fra Sametinget.

Regnskapet skal være signert av leder/ansvarlig.

6. Underskrift

Den som underskriver rapporteringsskjemaet må ha fullmakt til å forplikte insitusjonen.

Navn	Heidi Hole	
Dato	4. april 2019	
Underskrift:		Rapport med vedlegg sendes til: Sámediggi - Sametinget Ávjovárgeaidnu 50 9730 Kárášjohka/Karasjok

Langsiktig plan for Skierra, Samisk – norsk avdeling

Mål for Skierra, samisk/norsk avdeling

Identitet og kultur

Skierris mål er å styrke barnas samiske identitet.

I hovedsak er det gjennom språket og kulturformidlingen at den kulturelle identiteten utvikles og styrkes. Språkarbeid og kulturformidling blir dermed sentrale områder for avdelingas virksomhet. Vi vil jobbe for at barna kan få oppleve samisk-språklige arenaer i naturlige sammenhenger. Vi kan blant annet være tilstede på ulike steder i nærmiljøet der det foregår aktiviteter av tradisjonell karakter. Samisk språk skal benyttes i disse sammenhengene.

Det er også viktig å trekke nærmiljøet inn i barnehagen, og vi vil så langt det lar seg gjøre trekke inn lokale ressurspersoner til å gjennomføre tradisjonelle samiske aktiviteter i barnehagen. Barna skal også bli kjent med samisk felleskultur og særsamiske kulturuttrykk fra andre samiske områder.

Alle aktiviteter vi tar del i ønsker vi skal inspirere/stimulere til lek (gjennom lek bearbeider barna sine opplevelser). Det vil være en utfordring for oss å kunne legge til rette slik at barna kan ”leke” det de opplever i de aktivitetene de tar del i lokalmiljøet.

Samisk språk

Skierra har barn med ulik kompetansenivå mht samisk språk. Avdelinga har barn med samisk som førstespråk. Det er barn som har kjennskap til språket fra hjemme og familie. Noen av barna vil ikke ha kjennskap til språket utenom barnehagen.

Målet mht samisk språk vil være ulike etter hvilken kompetanse barna innehar. For fullt ut tospråklige barn skal Skierra være en språklig arena hvor de skal få muligheten til å praktisere samisk. For barn som har noe eller ingen kjennskap til samisk språk skal Skierra gjøre barna interessert og nysgjerrig på språket. De skal i første omgang lære seg hverdagslige ord og uttrykk.

Personalets kompetanse og holdninger

Nordreisa kommune v/oppvekst- og kulturutvalget vedtok i møte 7. desember 2017 og kommunestyrets møte 18. desember at det skulle ansettes ett til samisktalende personale på avdelingen. Dette for å styrke det samiske språkmiljøet. Fra oppstart av nytt barnehageår august 2018 hadde vi fått ansatt ytterligere ett samisktalende personale, slik at avdelinga nå har to samisktalende personale. Personalet skal vise interesse for å høyne sin kompetanse innen samisk språk.

En sentral oppgave for personalet vil være å formidle samisk kultur og levemåte på en positiv og ”oppdatert” måte. I mange områder der samer er i en mindretallsposisjon eksisterer det fortsatt negative holdninger mot samer, samisk språk og kulturuttrykk. Ved blant annet å drive holdningsskapende arbeid vil barnehagen hjelpe, støtte og styrke det enkelte barn slik at det kan lykkes i å tilegne, opprettholde og videreutvikle dets samiske identitet og på den måten tilegne seg en grunnleggende trygghet på seg selv som same.

Fra: no-reply@helsedirektoratet.no

Sendt: 10.04.2019 14:42:39

Til: Nordreisa Kommune

Kopi:

Emne: Dokument 19/3308-4 Innvilger tilskudd til kompetanseheving seksuell helse over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60 sendt fra Helsedirektoratet

Vedlegg: 19_3308-4Innvilger tilskudd til kompetanseheving seksuell helse over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60.pdf

Til NORDREISA KOMMUNE,

Dokumentet **19/3308-4 Innvilger tilskudd til kompetanseheving seksuell helse over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60** for sak **Nordreisa kommune - Tilskudd - Seksuell helse - Statsb. 2019** er blitt sendt fra **Helsedirektoratet**. Se vedlegg for innhold i ekspederingen.

Dette er en systemgenerert e-postmelding som ikke kan besvares.

NORDREISA KOMMUNE
Postboks 174
9156 STORSLETT

Deres ref.:
Vår ref.: 19/3308-4
Saksbehandler: Janne Oftedal
Dato: 08.04.2019

Innvilger tilskudd til kompetanseheving seksuell helse over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60

HelseDirektoratet viser til søknad på tilskudd 31.01.2019 under tilskuddsordningen Styrking og utvikling av helsestasjons- og skolehelsetjenesten.

INNVILGELSE AV TILSKUDD

HelseDirektoratet innvilger tilskudd på inntil 100 000 kroner til kompetanseheving seksuell helse over kap. 762, post 60 på statsbudsjettet for 2019.

Tilskuddsbeløp som skal utbetales i år er 100 000 kroner.

Termin dato	Terminbeløp	Kapittel.post
30.04.2019	100 000	kap. 762, post 60

For 2019 er det bevilget 426 000 000 kroner til tilskuddsordningen. Vi har mottatt 380 søknader, og av disse har 365 fått tildelt tilskudd.

I vår vurdering har vi blant annet lagt vekt på tildelingskriterier, søknadens budsjett, forventet måloppnåelse og fremdriftsplan.

Jf. tidligere informasjon er søknaden kommunen opprinnelig sendte inn under Tilskuddsordningen for seksuell helse flyttet til og vurdert under Tilskuddsordningen for styrking og utvikling av helsestasjons- og skolehelsetjenesten. Kommunen har fått innvilget sin søknad delvis.

VILKÅR FOR TILSKUDET

Mål, føringer og vilkår

HelseDirektoratet

Avdeling barne- og ungdomshelse

Janne Oftedal, tlf.: +4795220648

Postboks 220 Skøyen, 0213 OSLO • Besøksadresse: Vitaminveien 4, Oslo • Tlf.: (+47) 47 47 20 20

Faks: 24 16 30 01 • Org.nr.: 983 544 622 • postmottak@helsedir.no • www.helseDirektoratet.no

Tilskuddet skal brukes i samsvar med budsjett og tiltak som er beskrevet i søknaden, regelverket for ordningen og kravene i dette brevet.

Tilskuddet skal dekke utgifter til aktivitet som retter seg mot målene.

Målgruppen for tilskuddsordningen er gravide og deres partnere, barselfamilier og barn og unge og deres familier. Ordningen skal bidra til helsestasjons- og skolehelsetjenestens samfunnsoppdrag med å utjevne sosiale ulikheter i helse og å styrke familier, barn og unges positive ressurser for helse, trivsel og læring. Målet er å styrke og utvikle kommunens helsestasjons- og skolehelsetjeneste gjennom økt kapasitet, tilgjengelighet og tverrfaglighet.

Med økt kapasitet menes økt antall nye stillingsbrøker/årsverk for relevante yrkesgrupper (for eksempel helsesykepleier, jordmor, fysioterapeut, lege eller psykolog mm.)

Økt tilgjengelighet og synlighet innebærer at tjenesten/tilbudet er flere dager/timer tilstede, har mer praktisk plassering for brukerne og samarbeidspartnere, når flere unike brukere med sine informasjonstiltak på digitale plattformer, deltar i høyere grad i skolens aktiviteter og undervisning osv.

Med økt tverrfaglighet menes systematisk samarbeid mellom yrkesgruppene i helsestasjons- og skolehelsetjenesten og økt samarbeid på ledernivå i kommunen, med barnehager, skoler og andre relevante aktører.

Tilskuddet kan ikke omdisponeres til andre formål uten skriftlig godkjenning fra Helsedirektoratet.

RAPPORTERINGSKRAV

Rapporteringsfrist

Frist for rapportering er **1. april** neste år. For prosjekter/aktiviteter/drift som går over flere år, skal dere rapportere hvert år dere mottar tilskudd. Nærmere krav til rapportering finnes nedenfor.

Det skal rapporteres i elektronisk skjema i Altinn. Lenke finner dere på www.helsedirektoratet.no/tilskudd. Når du skal søke om tilskudd eller rapportere på tilskudd, er det en fordel å ha en rolle for virksomheten i Altinn. Les mer om dette på nettsidene.

Rapportering på måloppnåelse

Rapporteringen skal beskrive hvordan og i hvilken grad målene for tilskuddet er oppnådd. Dette gjør dere ved å rapportere på følgende rapporteringskrav:

Rapporteringen skal inneholde måloppnåelse, regnskap og revisorattestasjon.

Måloppnåelse er tilskuddsmottakerens vurdering av hvordan gjennomførte tiltak har ført til måloppnåelsen. Det rapporteres på kriteriene for måloppnåelsen som står gjengitt i tilskuddsbrevet. Rapporteringsfrist er 1. april året etter tilskuddsmidlene ble tildelt. Det skal rapporteres for kalenderåret, dvs. regnskap per 31. desember året tilskuddet ble tildelt.

Budsjett og regnskap fra tilskuddsmottaker skal kunne sammenliknes på samme nivå. Frist og krav for revisorkontroll og attestasjon er spesifisert i tilskuddsbrevet.

Regnskapsrapportering

Det skal føres regnskap for tilskuddet, skilt fra det øvrige regnskapet for eksempel med en prosjektkode. Regnskapet skal kun vise hvilke utgifter som er dekket av tilskuddet.

Regnskapet skal kunne sammenlignes med budsjettet i søknaden.

Rapporteringsmalen inneholder ferdig definerte utgiftskategorier som regnskapstallene skal føres inn i. I tillegg skal det legges ved regnskapsutskrift direkte fra økonomisystemet som viser hvilke artskonti utgiftene er fordelt på. Utskriften kan vise utgifter aggregert per art og trenger ikke å vise de enkelte bilagene. Se mer informasjon om krav til regnskapet i standardvilkårene.

Revisorkontroll

Regnskapet skal revideres av registrert revisor, statsautorisert revisor eller oppdragsansvarlig kommunerevisor (jf. § 11 i forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner) i samsvar med Den norske revisorforenings standard [ISA 805 "Særlige hensyn ved revisjon av enkeltstående regnskapsoppstillinger og spesifikke elementer, kontoer eller poster i en regnskapsoppstilling"](#). Tilskuddsmottaker må gi revisor en kopi av dette brevet før revisorkontroll.

Dersom innvilget tilskudd er høyere enn 200 000 kroner per år, mens forbruket er lavere enn 200 000 kroner per år, kan det leveres revisorbekreftelse for to år av gangen.

Krav til revisorbekreftelse gjelder ikke for:

- tilskuddsbeløp mindre enn 200 000 kroner
- tilskudd til statlige virksomheter og forvaltningsorgan underlagt Riksrevisjonens regnskapsrevisjon
- tilskudd til helseforetak, såfremt prosjektregnskapet inngår i foretakets reviderte totalregnskap
- mindre aksjeselskaper som oppfyller skatteetatens vilkår for å kunne unntas revisjonsplikt og som har registrert dette i Regnskapsregisteret

KLAGERETT

Dere har ikke klagerett på avgjørelsen. Dette følger av forvaltningsloven § 28.

AKSEPT AV VILKÅR

Tilskuddet utbetales når Helsedirektoratet har mottatt vedlagt «Aksept av vilkår». Akseptbrevet må returneres umiddelbart, og senest innen 4 uker etter mottatt brev. Innvilgelse av tilskudd kan trekkes tilbake etter en purring.

All korrespondanse skal sendes til postmottak@helsedir.no eller vår postadresse, og merkes med vår referanse 19/3308.

Vi ønsker dere lykke til med arbeidet og ser fram til å høre om resultatene.

Vennlig hilsen

Ellen Margrethe Carlsen e.f.
Avdelingsdirektør

Janne Oftedal
Seniorrådgiver

Dokumentet er godkjent elektronisk

STANDARDVILKÅR FOR TILSKUDD FRA HELSEDIREKTORATET

Gi beskjed om endringer

Helsedirektoratet må ha skriftlig beskjed så fort som mulig om endringer i mottakers adresse, kontonummer og kontaktperson. Mottakere uten faste ansatte må informere om ny leder og/eller økonomiansvarlig/kasserer.

Generelle vilkår

Anskaffes det utstyr ut over det som er forutsatt i tilskuddsbrevet, eller ut over det som betraktes som rimelig, kan Helsedirektoratet kreve at mottaker tilbakebetaler verdien når prosjektet/aktiviteten/driften er avsluttet. Investeringer og utstyr som kjøpes inn, kan regnes som Helsedirektoratets eiendom.

Utgifter til reise-, kost- og nattillegg må ikke overstige satsene i Statens reiseregulativ, jf. Statens personalhåndbok.

Lønnsmidler til mottakere som hovedsakelig finansieres av offentlige tilskudd skal ikke overstige hva som er rimelig i forhold til statlige lønninger.

Lov (forskrift) om offentlig anskaffelse og krav til kjøp av varer og tjenester

Tilskuddsmottakere som er omfattet av lov og forskrift om offentlige anskaffelser må følge denne ved bruk av tilskuddsmidler. Lovens grunnleggende krav er å sikre konkurranse, forutberegnelighet, gjennomsiktighet og etterprøvbarehet, og at utvelgelsen skal skje etter ikke-diskriminerende og objektiv kriterier.

I noen tilfeller vil det være vanskelig å vurdere om man er omfattet av lov og forskrift. Tilskuddsmottakere som hovedsakelig er finansiert av offentlige midler (over 50 prosent) må vurdere hvorvidt de er omfattet av forskriften.

Følgende virksomheter er omfattet av forskriften jf. forskrift om offentlige anskaffelser § 1-2:

1. Forskrift gjelder statlige, kommunale, fylkeskommunale myndigheter og offentligrettslige organer og sammenslutninger dannet av en eller flere av disse
2. Et offentligrettslig organ er ethvert organ:
 - a. som tjener allmennhetens behov, og ikke er av industriell eller forretningsmessig karakter, og
 - b. som er et selvstendig rettssubjekt og
 - c. som i hovedsak er finansiert av myndigheter eller organer som nevnt i første ledd, eller hvis forvaltning er underlagt slike myndigheters eller organers kontroll, eller som har et administrasjons-, ledelses- eller kontrollorgan der over halvparten av medlemmene er oppnevnt av slike myndigheter eller organer.

Regnskap

Tilskuddet gis som nettotilskudd, med unntak av tilskudd til frivillige organisasjoner.

Inntekter

Regnskap som sendes til Helsedirektoratet, må omfatte alle inntekter som relaterer seg til prosjektet/aktiviteten/driften det er gitt tilskudd til. Unntaket er momskompensasjon for

frivillige organisasjoner som omtales under. Inntekter knyttet til arbeidet eller de utgiftene som er ført, skal også føres opp i regnskapet. Eksempler kan være sykelønnsrefusjoner, inntekter på salg av utstyr, varer eller tjenester.

Momskompensasjon til frivillige organisasjoner

Frivillige organisasjoner kan søke om momskompensasjon fra Lotteri- og stiftelsestilsynet. Dette er en egen tilskuddsordning, og skal holdes utenom regnskapstallet som innrapporteres for prosjektet/aktiviteten/driften. Alternativt skal momskompensasjonen merkes tydelig, slik at et eventuelt overskudd som skyldes momskompensasjon ikke trekkes fra fremtidige tilskudd eller kreves tilbakebetalt.

Tilskuddets varighet og bruk av ubrukt tilskudd

Tilskuddet er innvilget for dette året.

Bruk av ubrukt tilskudd:

1. Tilbakebetaling av tilskudd:

Hvis det på slutten av året gjenstår ubrukte tilskuddsmidler og dere ikke benytter hele tilskuddet til prosjektet/aktiviteten/driften, må ubrukt tilskudd tilbakebetales umiddelbart til Helsedirektoratets kontonummer 7694 05 12162, merket med kapittel, post og vår referanse 19/3308. Helsedirektoratet skal informeres om tilbakebetaling med e-post til tilskudd@helsedir.no merket med vår referanse 19/3308.

2. Avkortning av neste års tilskudd dersom det også søkes om nytt tilskudd:

Hvis det på slutten av året gjenstår ubrukte tilskuddsmidler og dere skal søke om nytt tilskudd det påfølgende året, kan dere enten tilbakebetale ubrukte midler eller så vil neste års tildeling kunne avkortes mot de ubrukte midlene. Dette krever en ny fullstendig søknad som sendes inn i henhold til kunngjøring og årlig søknadsprosedyre. Søknadsbeløpet må inneholde både ubrukt tilskudd og nytt tilskudd.

3. Overføring av tilskuddsmidler dersom prosjektet skal ferdigstilles/avsluttes – kun ett år:

Hvis det på slutten av året gjenstår ubrukte tilskuddsmidler og prosjektet ikke er ferdigstilt, kan det søkes om å få overført tilskuddet ett år. Dette krever en kortfattet søknad pr brev eller e-post. Saksbehandler vurderer behov for ytterligere opplysninger eller en helt ny søknad, før overføring kan behandles.

Mulige reaksjonsformer dersom mottaker gir uriktige opplysninger eller ikke bruker tilskuddet i samsvar med fastsatte betingelser

Dersom mottaker ikke opptre i samsvar med forutsetningene gitt i tilskuddsbrevet og regelverket, kan hele eller deler av tilskuddet kreves tilbakebetalt. Mislighold kan få rettslig forfølgelse.

Generelle vilkår

Eventuelle investeringer og utstyr som kjøpes inn, regnes som Helsedirektoratets eiendom. Anskaffes det utstyr ut over det som er forutsatt i tilskuddsbrevet, eller ut over det som betraktes som rimelig, kan Helsedirektoratet kreve at mottaker tilbakebetaler verdien når prosjektet/aktiviteten/driften er avsluttet.

Utgifter til reise-, kost- og nattillegg må ikke overstige satsene i Statens reiseregulativ, jf. Statens personalhåndbok.

Dokumentinnsyn

Mottaker har rett på innsyn i sakens dokumenter, jf. forvaltningsloven §§ 18 og 19.

Tilsyn eller kontroller

Rapporter/resultat fra relevante offentlige tilsyn eller kontroller skal sendes inn fortløpende til Helsedirektoratet.

Kontroll av tilskuddsmottakere og dokumentasjon

Helsedirektoratet krever at regnskapsdata og dokumentasjon av opplysninger som ligger til grunn for søknaden eller rapporteringen, skal oppbevares for kontroll i minimum 10 år etter tilskuddet ble mottatt.

Helsedirektoratets forbeholder seg retten til å kontrollere at tilskuddet brukes etter forutsetningene, og skal ha adgang til å undersøke alle dokumenter og steder som vi måtte kreve, hos tilskuddsmottaker og deres samarbeidspartnere, jf. bevilgningsreglementet § 10.2. Har Helsedirektoratet delegert ansvaret for tilskuddsforvaltningen til andre, tar vi også forbehold om deres rett til kontroll.

Riksrevisjonen har adgang til å kontrollere om tilskudd brukes etter forutsetningene, hjemlet i lov om Riksrevisjonen § 12, 2. ledd.

Kunngjøring av tilskudd

Kunngjøring med søknadsfrist publiseres under www.helsedirektoratet.no/tilskudd.

AKSEPT AV VILKÅR

Akseptbrevet må returneres umiddelbart, og senest innen 4 uker etter mottatt brev.
Brevet skal sendes i retur til:

Helsedirektoratet Postboks 220 Skøyen 0213 Oslo	Eller i skannet versjon til postmottak@helsedir.no
---	---

Vår ref: 19/3308-4

NORDREISA KOMMUNE

Postboks 174

9156 STORSLETT

Org.nr.: 943350833

Innvilget beløp: 100 000

Beløp til utbetaling: 100 000

Kontonummer 47401164789
IBAN-nummer (dersom bank er utenfor Norge)
BIC/Swift-kode (dersom bank er utenfor Norge)
Kontoens valuta (dersom bank er utenfor Norge)
Kontaktperson, telefonnummer og e-postadresse for økonomiansvarlig
Utbetalingen til mottaker bes merket med seksuell helse

Aksept av vilkår:

- NORDREISA KOMMUNE aksepterer vilkårene for tilskuddet i tilskuddsbrev av 08.04.2019 med tittel Innvilger tilskudd til kompetanseheving seksuell helse over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60.
- NORDREISA KOMMUNE bekrefter at dette skjemaet gir riktige opplysninger om konto eid av tilskuddsmottaker, og at Helsedirektoratet varsles ved endringer.

Sted, dato og signatur

Bekreftelsen skal undertegnes av styreleder eller den som har signaturmyndighet (prokura). For kommuner og fylkeskommuner skal bekreftelsen undertegnes av rådmannen eller den som har fått delegert myndighet.

Fra: biztalk@imdi.no
Sendt: 05.04.2019 09:37:29
Til: Nordreisa Kommune
Kopi:

Emne: Utbetalingsbrev for Norsktilskudd utbetalt 24.02.2019

Vedlegg: tilskuddsbrev_nordreisa_persontilsk_25.02.2019_automatisk_132835340.docx

Til Norsktilskudd

Vedlagt er utbetalingsbrev for Norsktilskudd. For mer informasjon, logg på <fremtidig offisielt navn på IMpact_Tilskudd> her (link til påloggingside).

Vi ber om at e-post og vedlegg videresendes til den ansvarlige for tilskuddet og til kommunens regnskapsavdeling.

Dette er ikke en betjent e-postadresse, og e-poster vil ikke besvares.

Med vennlig hilsen,
Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi)

Nordreisa 1942
Postboks 174
9151 Storslett
postmottak@nordreisa.kommune.no

Dato: 26.02.2019

Fakturanr.: NORSK250219

Fakturadato: 26.02.2019

STATSBUDSJETTET 2019 – KAP. 292, POST 60

TILSKUDD TIL OPPLÆRING I NORSK OG SAMFUNNSKUNNSKAP FOR VOKSNE INNVANDRERE, HERUNDER PERSONTILSKUDD

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDi) har utbetalt kr 1 268 791 i tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, herunder persontilskudd, til kommunen. Beløpet er utbetalt til kontonummeret som kommunen har oppgitt til IMDi. Utbetalingen er merket Norsktilskudd – Persontilskudd.

IMDi ber om at mottaker av tilskuddsbrevet sørger for at det videreformidles til kommunens ansvarlige for tilskuddsordningen, samt at det sendes kopi til kommunens økonomienhet.

Utbetalt tilskudd

Tildelingskriterier for tilskuddet fremgår av rundskrivet for tilskuddsordningen. Rundskrivet er tilgjengelig på <http://www.imdi.no/tilskudd/>. For ytterligere informasjon om grunnlaget for utbetalingen, se IMDinett.

Tilskudd for 4. kvartal	Tilskuddsår	Antall personer	Tilskuddsbeløp
Persontilskudd år 1	2018	2	Kr 63 800
+ Tillegg for tilflytting	2018	0	Kr 0
- Fradrag for utflytting	2018	0	Kr 0
Sum persontilskudd år 1			Kr 63 800
Persontilskudd år 2	2019	9	Kr 580 500
+ Tillegg for tilflytting	2019	1	Kr 24 408
- Fradrag for utflytting	2019	0	Kr 0
Sum persontilskudd år 2			Kr 604 908
Persontilskudd år 3	2019	13	Kr 585 000
+ Tillegg for tilflytting	2019	1	Kr 15 083
- Fradrag for utflytting	2019	0	Kr 0
Sum persontilskudd år 3			Kr 600 083
Sum utbetalt tilskudd			Kr 1 268 791

Tilskuddets mål

Tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere er en todelt tilskuddsordning og består av persontilskudd og grunntilskudd. Målet med persontilskudd er at voksne innvandrere gjennomfører opplæring og prøver i norsk og samfunnskunnskap etter introduksjonsloven.

Tilskuddet skal bidra til at kommuner gjennomfører opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, slik at de lærer tilstrekkelig norsk til å kunne fungere i yrkes- og

samfunnslivet. Tilskuddet skal også gå til gjennomføring av prøver i norsk og samfunnskunnskap.

Oppfølging og kontroll

Opplysninger som er nødvendige for å gjennomføre, følge opp og evaluere opplæring i norsk og samfunnskunnskap i henhold til introduksjonsloven, skal registreres av kommunen i Nasjonalt introduksjonsregister (NIR) jf. introduksjonsloven § 25 a. I forskrift om behandling av personopplysninger etter introduksjonsloven er det fastsatt hvilke opplysninger kommunen skal registrere, og kommunen skal registrere disse opplysningene innen to måneder.

Kommunen skal ikke legge frem særskilt regnskap for tilskuddet. Dersom kommunen gjennomfører opplæring til en lavere kostnad enn tilskuddet som er mottatt, kan kommunen beholde tilskuddet.

IMDi og Riksrevisjonen har adgang til å iverksette kontroll med at midlene blir benyttet etter forutsetningene jf. Bevilgningsreglementet § 10 annet ledd og riksrevisjonsloven § 12 tredje ledd.

Klageregler

Tildeling av tilskudd og krav om tilbakebetaling av tilskudd til opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, er ikke å anse som enkeltvedtak etter forvaltningsloven (fvl) § 2 første ledd bokstav b. Tilskuddsmottaker har derfor ikke klageadgang på verken tildeling av tilskudd eller krav om tilbakebetaling jf. fvl. §§ 3 første ledd og 28. For øvrig gjelder forvaltningslovens saksbehandlingsregler.

Kontakt med IMDi

Spørsmål vedrørende tilskudd skal meldes til kontaktsenteret for IMDinett:
<https://support.imdinett.no/>.

Med vennlig hilsen
for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

Henrik Cafer Cenar
økonomi- og tilskuddssjef
Økonomi- og driftsavdelingen

Sunniva Marøy
rådgiver

Fra: no-reply@helsedirektoratet.no

Sendt: 10.04.2019 14:42:38

Til: Nordreisa Kommune

Kopi:

Emne: Dokument 17/36245-12 Innvilger tilskudd til Styrke og utvikle helsestasjons- og skolehelsetjenesten, samt svangerskapsomsorgen over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60 sendt fra Helsedirektoratet

Vedlegg: 17_36245-12Innvilger tilskudd til Styrke og utvikle helsestasjons- og skolehelsetjenesten, samt svangerskapsomsorgen over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60.pdf

Til NORDREISA KOMMUNE,

Dokumentet **17/36245-12 Innvilger tilskudd til Styrke og utvikle helsestasjons- og skolehelsetjenesten, samt svangerskapsomsorgen over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60** for sak **Nordreisa kommune - Tilskudd - Styrking og utvikling av helsestasjons- og skolehelsetjenesten - Statsb 2018** er blitt sendt fra **Helsedirektoratet**. Se vedlegg for innhold i ekspederingen.

Dette er en systemgenerert e-postmelding som ikke kan besvares.

NORDREISA KOMMUNE
Postboks 174
9156 STORSLETT

Deres ref.:
Vår ref.: 17/36245-12
Saksbehandler: Janne Oftedal
Dato: 08.04.2019

Innvilger tilskudd til Styrke og utvikle helsestasjons- og skolehelsetjenesten, samt svangerskapsomsorgen over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60

Helsedirektoratet viser til søknad på tilskudd 14.01.2019 under tilskuddsordningen Styrking og utvikling av helsestasjons- og skolehelsetjenesten.

INNVILGELSE AV TILSKUDD

Helsedirektoratet innvilger tilskudd på inntil 1 200 000 kroner til Styrke og utvikle helsestasjons- og skolehelsetjenesten, samt svangerskapsomsorgen over kap. 762, post 60 på statsbudsjettet for 2019.

Dere får overført 680 343 kroner i ubrukt tilskudd fra tidligere år, og dette er inkludert i tilskuddsbeløpet. Utbetaling for i år blir på 519 657 kroner. Beregning av tilskudd og utbetaling forutsetter at vi har mottatt og godkjent rapportering og regnskap fra i fjor.

Termin dato	Terminbeløp	Kapittel.post
30.04.2019	519 657	kap. 762, post 60

For 2019 er det bevilget 426 000 000 kroner til tilskuddsordningen. Vi har mottatt 380 søknader, og av disse har 365 fått tildelt tilskudd.

I vår vurdering har vi blant annet lagt vekt på tildelingskriterier, søknadens budsjett, forventet måloppnåelse og fremdriftsplan.

Vi har prioritert å innvilge flest mulig søknader innenfor et begrenset budsjett, derfor innvilges søknaden kun delvis.

Helsedirektoratet

Avdeling barne- og ungdomshelse

Janne Oftedal, tlf.: +4795220648

Postboks 220 Skøyen, 0213 OSLO • Besøksadresse: Vitaminveien 4, Oslo • Tlf.: (+47) 47 47 20 20

Faks: 24 16 30 01 • Org.nr.: 983 544 622 • postmottak@helsedir.no • www.helsedirektoratet.no

VILKÅR FOR TILSKUDET

Mål, føringer og vilkår

Tilskuddet skal brukes i samsvar med budsjett og tiltak som er beskrevet i søknaden, regelverket for ordningen og kravene i dette brevet.

Tilskuddet skal dekke utgifter til aktivitet som retter seg mot målene.

Målgruppen for tilskuddsordningen er gravide og deres partnere, barselfamilier og barn og unge og deres familier. Ordningen skal bidra til helsestasjons- og skolehelsetjenestens samfunnsoppdrag med å utjevne sosiale ulikheter i helse og å styrke familier, barn og unges positive ressurser for helse, trivsel og læring. Målet er å styrke og utvikle kommunens helsestasjons- og skolehelsetjeneste gjennom økt kapasitet, tilgjengelighet og tverrfaglighet.

Med økt kapasitet menes økt antall nye stillingsbrøker/årsverk for relevante yrkesgrupper (for eksempel helsesykepleier, jordmor, fysioterapeut, lege eller psykolog mm.)

Økt tilgjengelighet og synlighet innebærer at tjenesten/tilbudet er flere dager/timer tilstede, har mer praktisk plassering for brukerne og samarbeidspartnere, når flere unike brukere med sine informasjonstiltak på digitale plattformer, deltar i høyere grad i skolens aktiviteter og undervisning osv.

Med økt tverrfaglighet menes systematisk samarbeid mellom yrkesgruppene i helsestasjons- og skolehelsetjenesten og økt samarbeid på ledernivå i kommunen, med barnehager, skoler og andre relevante aktører.

Tilskuddet kan ikke omdisponeres til andre formål uten skriftlig godkjenning fra Helsedirektoratet.

RAPPORTERINGSKRAV

Rapporteringsfrist

Frist for rapportering er **1. april** neste år. For prosjekter/aktiviteter/drift som går over flere år, skal dere rapportere hvert år dere mottar tilskudd. Nærmere krav til rapportering finnes nedenfor.

Det skal rapporteres i elektronisk skjema i Altinn. Lenke finner dere på www.helsedirektoratet.no/tilskudd. Når du skal søke om tilskudd eller rapportere på tilskudd, er det en fordel å ha en rolle for virksomheten i Altinn. Les mer om dette på nettsidene.

Rapportering på måloppnåelse

Rapporteringen skal beskrive hvordan og i hvilken grad målene for tilskuddet er oppnådd. Dette gjør dere ved å rapportere på følgende rapporteringskrav:

Rapporteringen skal inneholde måloppnåelse, regnskap og revisorattestasjon.

Måloppnåelse er tilskuddsmottakerens vurdering av hvordan gjennomførte tiltak har ført til måloppnåelsen. Det rapporteres på kriteriene for måloppnåelsen som står gjengitt i

tilskuddsbrevet. Rapporteringsfrist er 1. april året etter tilskuddsmidlene ble tildelt. Det skal rapporteres for kalenderåret, dvs. regnskap per 31. desember året tilskuddet ble tildelt.

Budsjett og regnskap fra tilskuddsmottaker skal kunne sammenliknes på samme nivå. Frist og krav for revisorkontroll og attestasjon er spesifisert i tilskuddsbrevet.

Regnskapsrapportering

Det skal føres regnskap for tilskuddet, skilt fra det øvrige regnskapet for eksempel med en prosjektkode. Regnskapet skal kun vise hvilke utgifter som er dekket av tilskuddet.

Regnskapet skal kunne sammenlignes med budsjettet i søknaden.

Rapporteringsmalen inneholder ferdig definerte utgiftskategorier som regnskapstallene skal føres inn i. I tillegg skal det legges ved regnskapsutskrift direkte fra økonomisystemet som viser hvilke artskonti utgiftene er fordelt på. Utskriften kan vise utgifter aggregert per art og trenger ikke å vise de enkelte bilagene. Se mer informasjon om krav til regnskapet i standardvilkårene.

Revisorkontroll

Regnskapet skal revideres av registrert revisor, statsautorisert revisor eller oppdragsansvarlig kommunerevisor (jf. § 11 i forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner) i samsvar med Den norske revisorforenings standard [ISA 805 "Særlige hensyn ved revisjon av enkeltstående regnskapsoppstillinger og spesifikke elementer, kontoer eller poster i en regnskapsoppstilling"](#). Tilskuddsmottaker må gi revisor en kopi av dette brevet før revisorkontroll.

Dersom innvilget tilskudd er høyere enn 200 000 kroner per år, mens forbruket er lavere enn 200 000 kroner per år, kan det leveres revisorbekreftelse for to år av gangen.

Krav til revisorbekreftelse gjelder ikke for:

- tilskuddsbeløp mindre enn 200 000 kroner
- tilskudd til statlige virksomheter og forvaltningsorgan underlagt Riksrevisjonens regnskapsrevisjon
- tilskudd til helseforetak, såfremt prosjektrengnskapet inngår i foretakets reviderte totalregnskap
- mindre aksjeselskaper som oppfyller skatteetatens vilkår for å kunne unntas revisjonsplikt og som har registrert dette i Regnskapsregisteret

KLAGERETT

Dere har ikke klagerett på avgjørelsen. Dette følger av forvaltningsloven § 28.

AKSEPT AV VILKÅR

Tilskuddet utbetales når Helsedirektoratet har mottatt vedlagt «Aksept av vilkår». Akseptbrevet må returneres umiddelbart, og senest innen 4 uker etter mottatt brev. Innvilgelse av tilskudd kan trekkes tilbake etter en purring.

All korrespondanse skal sendes til postmottak@helsedir.no eller vår postadresse, og merkes med vår referanse 17/36245.

Vi ønsker dere lykke til med arbeidet og ser fram til å høre om resultatene.

Vennlig hilsen

Ellen Margrethe Carlsen e.f.
Avdelingsdirektør

Janne Oftedal
Seniorrådgiver

Dokumentet er godkjent elektronisk

STANDARDVILKÅR FOR TILSKUDD FRA HELSEDIREKTORATET

Gi beskjed om endringer

Helsedirektoratet må ha skriftlig beskjed så fort som mulig om endringer i mottakers adresse, kontonummer og kontaktperson. Mottakere uten faste ansatte må informere om ny leder og/eller økonomiansvarlig/kasserer.

Generelle vilkår

Anskaffes det utstyr ut over det som er forutsatt i tilskuddsbrevet, eller ut over det som betraktes som rimelig, kan Helsedirektoratet kreve at mottaker tilbakebetaler verdien når prosjektet/aktiviteten/driften er avsluttet. Investeringer og utstyr som kjøpes inn, kan regnes som Helsedirektoratets eiendom.

Utgifter til reise-, kost- og nattillegg må ikke overstige satsene i Statens reiseregulativ, jf. Statens personalhåndbok.

Lønnsmidler til mottakere som hovedsakelig finansieres av offentlige tilskudd skal ikke overstige hva som er rimelig i forhold til statlige lønninger.

Lov (forskrift) om offentlig anskaffelse og krav til kjøp av varer og tjenester

Tilskuddsmottakere som er omfattet av lov og forskrift om offentlige anskaffelser må følge denne ved bruk av tilskuddsmidler. Lovens grunnleggende krav er å sikre konkurranse, forutberegnelighet, gjennomsiktighet og etterprøvbarhet, og at utvelgelsen skal skje etter ikke-diskriminerende og objektiv kriterier.

I noen tilfeller vil det være vanskelig å vurdere om man er omfattet av lov og forskrift. Tilskuddsmottakere som hovedsakelig er finansiert av offentlige midler (over 50 prosent) må vurdere hvorvidt de er omfattet av forskriften.

Følgende virksomheter er omfattet av forskriften jf. forskrift om offentlige anskaffelser § 1-2:

1. Forskrift gjelder statlige, kommunale, fylkeskommunale myndigheter og offentligrettslige organer og sammenslutninger dannet av en eller flere av disse
2. Et offentligrettslig organ er ethvert organ:
 - a. som tjener allmennhetens behov, og ikke er av industriell eller forretningsmessig karakter, og
 - b. som er et selvstendig rettssubjekt og
 - c. som i hovedsak er finansiert av myndigheter eller organer som nevnt i første ledd, eller hvis forvaltning er underlagt slike myndigheters eller organers kontroll, eller som har et administrasjons-, ledelses- eller kontrollorgan der over halvparten av medlemmene er oppnevnt av slike myndigheter eller organer.

Regnskap

Tilskuddet gis som nettotilskudd, med unntak av tilskudd til frivillige organisasjoner.

Inntekter

Regnskap som sendes til Helsedirektoratet, må omfatte alle inntekter som relaterer seg til prosjektet/aktiviteten/driften det er gitt tilskudd til. Unntaket er momskompensasjon for

frivillige organisasjoner som omtales under. Inntekter knyttet til arbeidet eller de utgiftene som er ført, skal også føres opp i regnskapet. Eksempler kan være sykelønnsrefusjoner, inntekter på salg av utstyr, varer eller tjenester.

Momskompensasjon til frivillige organisasjoner

Frivillige organisasjoner kan søke om momskompensasjon fra Lotteri- og stiftelsestilsynet. Dette er en egen tilskuddsordning, og skal holdes utenom regnskapstallet som innrapporteres for prosjektet/aktiviteten/driften. Alternativt skal momskompensasjonen merkes tydelig, slik at et eventuelt overskudd som skyldes momskompensasjon ikke trekkes fra fremtidige tilskudd eller kreves tilbakebetalt.

Tilskuddets varighet og bruk av ubrukt tilskudd

Tilskuddet er innvilget for dette året.

Bruk av ubrukt tilskudd:

1. Tilbakebetaling av tilskudd:

Hvis det på slutten av året gjenstår ubrukte tilskuddsmidler og dere ikke benytter hele tilskuddet til prosjektet/aktiviteten/driften, må ubrukt tilskudd tilbakebetales umiddelbart til Helsedirektoratets kontonummer 7694 05 12162, merket med kapittel, post og vår referanse 17/36245. Helsedirektoratet skal informeres om tilbakebetaling med e-post til tilskudd@helsedir.no merket med vår referanse 17/36245.

2. Avkortning av neste års tilskudd dersom det også søkes om nytt tilskudd:

Hvis det på slutten av året gjenstår ubrukte tilskuddsmidler og dere skal søke om nytt tilskudd det påfølgende året, kan dere enten tilbakebetale ubrukte midler eller så vil neste års tildeling kunne avkortes mot de ubrukte midlene. Dette krever en ny fullstendig søknad som sendes inn i henhold til kunngjøring og årlig søknadsprosedyre. Søknadsbeløpet må inneholde både ubrukt tilskudd og nytt tilskudd.

3. Overføring av tilskuddsmidler dersom prosjektet skal ferdigstilles/avsluttes – kun ett år:

Hvis det på slutten av året gjenstår ubrukte tilskuddsmidler og prosjektet ikke er ferdigstilt, kan det søkes om å få overført tilskuddet ett år. Dette krever en kortfattet søknad pr brev eller e-post. Saksbehandler vurderer behov for ytterligere opplysninger eller en helt ny søknad, før overføring kan behandles.

Mulige reaksjonsformer dersom mottaker gir uriktige opplysninger eller ikke bruker tilskuddet i samsvar med fastsatte betingelser

Dersom mottaker ikke opptre i samsvar med forutsetningene gitt i tilskuddsbrevet og regelverket, kan hele eller deler av tilskuddet kreves tilbakebetalt. Mislighold kan få rettslig forfølgelse.

Generelle vilkår

Eventuelle investeringer og utstyr som kjøpes inn, regnes som Helsedirektoratets eiendom. Anskaffes det utstyr ut over det som er forutsatt i tilskuddsbrevet, eller ut over det som betraktes som rimelig, kan Helsedirektoratet kreve at mottaker tilbakebetaler verdien når prosjektet/aktiviteten/driften er avsluttet.

Utgifter til reise-, kost- og nattillegg må ikke overstige satsene i Statens reiseregulativ, jf. Statens personalhåndbok.

Dokumentinnsyn

Mottaker har rett på innsyn i sakens dokumenter, jf. forvaltningsloven §§ 18 og 19.

Tilsyn eller kontroller

Rapporter/resultat fra relevante offentlige tilsyn eller kontroller skal sendes inn fortløpende til Helsedirektoratet.

Kontroll av tilskuddsmottakere og dokumentasjon

Helsedirektoratet krever at regnskapsdata og dokumentasjon av opplysninger som ligger til grunn for søknaden eller rapporteringen, skal oppbevares for kontroll i minimum 10 år etter tilskuddet ble mottatt.

Helsedirektoratets forbeholder seg retten til å kontrollere at tilskuddet brukes etter forutsetningene, og skal ha adgang til å undersøke alle dokumenter og steder som vi måtte kreve, hos tilskuddsmottaker og deres samarbeidspartnere, jf. bevilgningsreglementet § 10.2. Har Helsedirektoratet delegert ansvaret for tilskuddsforvaltningen til andre, tar vi også forbehold om deres rett til kontroll.

Riksrevisjonen har adgang til å kontrollere om tilskudd brukes etter forutsetningene, hjemlet i lov om Riksrevisjonen § 12, 2. ledd.

Kunngjøring av tilskudd

Kunngjøring med søknadsfrist publiseres under www.helsedirektoratet.no/tilskudd.

AKSEPT AV VILKÅR

Akseptbrevet må returneres umiddelbart, og senest innen 4 uker etter mottatt brev.
Brevet skal sendes i retur til:

Helsedirektoratet Postboks 220 Skøyen 0213 Oslo	Eller i skannet versjon til postmottak@helsedir.no
---	---

Vår ref: 17/36245-12

NORDREISA KOMMUNE
Postboks 174
9156 STORSLETT
Org.nr.: 943350833

Innvilget beløp: 1 200 000
Beløp til utbetaling: 519 657

Kontonummer 47401164789
IBAN-nummer (dersom bank er utenfor Norge)
BIC/Swift-kode (dersom bank er utenfor Norge)
Kontoens valuta (dersom bank er utenfor Norge)
Kontaktperson, telefonnummer og e-postadresse for økonomiansvarlig
Utbetalingen til mottaker bes merket med Prosjekt 92008 styrking helsestasjon

Aksept av vilkår:

- NORDREISA KOMMUNE aksepterer vilkårene for tilskuddet i tilskuddsbrev av 08.04.2019 med tittel Innvilger tilskudd til Styrke og utvikle helsestasjons- og skolehelsetjenesten, samt svangerskapsomsorgen over statsbudsjettet 2019 kap. 762, post 60.
- NORDREISA KOMMUNE bekrefter at dette skjemaet gir riktige opplysninger om konto eid av tilskuddsmottaker, og at Helsedirektoratet varsles ved endringer.

Sted, dato og signatur

Bekreftelsen skal undertegnes av styreleder eller den som har signaturmyndighet (prokura). For kommuner og fylkeskommuner skal bekreftelsen undertegnes av rådmannen eller den som har fått delegert myndighet.



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

FYLKESMANNEN I TROMS
Postboks 6105
9291 TROMSØ

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/322-6	1987/2019	C20	27.02.2019

Rapport svømming i kommunale barnehager i Nordreisa kommune 2018

Nordreisa kommune v/ Leirbukt og Oksfjord barnehage har fått tildelt tilskudd til svømmeopplæring/vanntilvenning for barn i barnehage 2018.

Leirbukt barnehage har deltatt med til sammen 19 barn i alderen 4-5 år. Barna er i bassenget hver 3. uke, 2 timer per gang i perioden oktober tom april måned.

Barn i Oksfjord barnehage har deltatt sammen med elever i 1-2 klasse ved skolen ved Oksfjord oppvekstsenter. Fra barnehagen har det vært med 6 barn i alderen 3-5 år. Barna er i bassenget hver 4. uke, som utgjør tilsammen 8 ganger i bassenget.

Tilbudet har vært godt mottatt av barn, foresatte og ansatte. Barna viser fin utvikling. Barna er blitt mer selvstendig i garderobe og er merkbart tryggere i vannet. Noen er fortsatt litt usikre, andre dykker, hopper og har lært å svømmer.

Tildelte midler har vært brukt til livredningskurs for ansatte, til skyss/transport og også endel utstyr som armringer og vannleker er kjøpt inn.

Med vennlig hilsen

Berit Kalseth
Barnehagekonsulent
berit.kalseth@nordreisa.kommune.no
77 58 80 07

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

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

Postadresse:
Postboks 174, N- 9156 Storslett
E-post:
postmottak@nordreisa.kommune.no

Besøksadresse:
Sentrum 17
Internett:
www.nordreisa.kommune.no

Telefon: + 47 77 58 80 00
Telefaks: + 47 77 77 07 01

Bankkonto: 4740.05.03954
Org.nr: 943 350 833


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

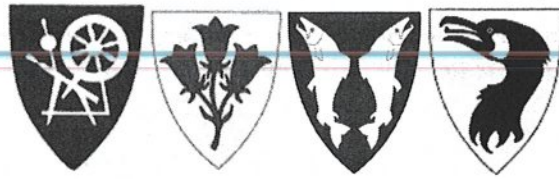
Interne kopi mottakere:

Bernt Eirik Sandtrøen Sektor for oppvekst og kultur

Kirsti Karlsen Leirbukt barnehage

Marja-Lena K Nilsen Oksfjord oppvekstsenter

 NORDREISA KOMMUNE	
04 MAR 2019	
SAKSNR.	
LØPENR.	
DOK.NR.	ARK.KODE



Samarbeidsavtale akuttberedskap i barnevernet

Samarbeidsavtale for Nord-Troms

Deltakere i den interkommunale akuttberedskapen i barneverntjenesten er: Nordreisa kommune, Kvæningen kommune, Skjervøy kommune og Kåfjord kommune, sammen kalt deltakerkommunene.

Vertskommunen er Nordreisa kommune, heretter kalt Vertskommunen.

Kvæningen kommune, Skjervøy kommune og Kåfjord kommune, heretter kalt Samarbeidskommunene.

Denne samarbeidsavtalen bygger på vedtak i Nordreisa kommunestyre sak 67/18 av 25.10.18, Kvæningen kommunestyre sak 92/18 av 18.12.18, Skjervøy kommunestyre sak 45/18 av 24.10.18 og Kåfjord kommunestyre sak 69/18 av 04.12.18.

Vertskommunesamarbeidet organiseres etter kommunelovens § 28 1-b (administrativt vertskommunesamarbeid).

KAP. 1 Modell for samorganisering

KAP. 1.1 Organisering

- a) Nordreisa kommune, Kvæningen kommune, Skjervøy kommune og Kåfjord kommune organiseres i den interkommunale akuttberedskapen i barneverntjeneste kalt Nord -Troms barnevernvakt.
- b) Administrasjonen for akuttberedskapen i barneverntjenesten i samarbeidet legges til Vertskommunen. Deltakerkommunene stiller lokaler og nødvendig utstyr til rådighet for akuttberedskapen. Kostnadene ved lokale kontor belastes den enkelte deltakerkommune.
- c) Postadressen er: Postboks 174, 9156 Storslett
- d) Nord -Troms barnevernvakt skal ivareta deltakerkommunene sine plikter etter lov om barneverntjenester.
- e) Barnevernsamarbeidet er administrativt underlagt rådmannen i Vertskommunen, jfr kommuneloven § 28 1-b.
- f) Vertskommunen er ansvarlig for alle administrative oppgaver i Nord -Troms barnevernvakt.
- g) Nord -Troms barnevernvakt vil ved etablering ha 50% stilling som fagleder. Stillingen er underlagt virksomhetsleder barnevern i vertskommunen. I tillegg består beredskapsvaktordningen av 5 ansatte i hjemnevakt og 3 faste vikarer. Ansatte i vaktordningen er fast ansatt i kommunene i samarbeidet. Ansatte i deltakerkommunene plikter å delta i vaktordningen slik: Nordreisa/Kvæningen 5, Skjervøy 2, Kåfjord 1.

KAP. 1.2 Forholdet til de ansatte

- a) Vertskommunen blir arbeidsgiver for personalet i beredskapsordningen. Det gjelder i det tidspunktet de deltar i vaktordningen (Hverdager kl. 15.30 – 08.00 og hele døgnet på lørdager og søndager og helligdager).
- b) Bestemmelsene om virksomhetsoverdragelse vil komme til anvendelse dersom en deltakerkommune trer ut av samarbeidsordningen. De ansatte som omfattes av vaktordningen skal da overføres til den kommunen som tar tilbake ansvaret for sin beredskapsordning. Ansatte som overføres skal få sin ansiennitet/tjenestetid i vaktordningen godskrevet i overtakende kommune.

KAP. 1.3 Formål

- Formålet med samarbeidet er å sikre en faglig og effektiv akuttberedskap i barneverntjenesten, samt fordele belastning og gi en mindre sårbar tjeneste. Et større fagmiljø gir muligheter til å etablere et robust og attraktivt fagmiljø, utvikle og forberede tjenesten på nye lovkrav og nye arbeidsoppgaver.

KAP. 1.4 Avklaringer

- Denne avtalen regulerer saker av ikke-prinsipiell karakter. Dersom saker av prinsipiell karakter skulle oppstå, skal vertskommunen oversende saken til samarbeidskommunene for forberedelse og behandling på riktig forvaltningsnivå.
- Myndighet delegeres til administrasjonssjefen i vertskommunen i samsvar med bestemmelsene i kommunelovens regler om vertskommunesamarbeid.
- Samarbeidskommunene kan i særlige tilfeller trekke den delegerte myndigheten tilbake og/eller utøve myndigheten selv. Avtalens økonomiske forpliktelser ovenfor vertskommunen vil i slike tilfeller løpe ut oppsigelsestiden.

KAP. 2. Økonomi

- a) Det skal utarbeides et felles administrasjonsbudsjett for tjenesten. Leder for barnevernet i vertskommunen utarbeider forslag til budsjett for Nord -Troms barnevernvakt, som sendes til rådmennene i samarbeidskommunene for godkjenning.
- b) Budsjettforslaget skal inneholde dekning av administrasjonskostnader. Med administrasjonsutgifter menes utgifter til KOSTRA-funksjonen 244 under barnevern, samt leder- og merkantile ressurser som ikke føres under nevnte KOSTRA-funksjon.
- c) I henhold til felles administrasjonsbudsjett skjer alle utbetalinger inkl. lønn fra vertskommunen. Kostnadene refunderes fra de respektive kommunene kvartalsvis a konto med årlig avregning for utgiftsfordeling mellom kommunene.
- d) Kostnader knyttet til Nord -Troms barnevernvakt fordeles i henhold til regnskap og fordelingsnøkkel 40/60 som er brukt ved andre interkommunale samarbeid i regionen.

40 % av totalkostnaden fordeles fast mellom samarbeidskommunene. 60 % fordeles etter innbyggertall i den enkelte samarbeidskommune per 1.1. hvert år. Den enkelte kommune står for kontorkostnadene i egen kommune. Lønn i faste stillinger, faktureringer og gebyr administreres av vertskommunen. Overheadkostnader for felles fagleder dekkes i henhold til avtale i Nord Troms.

- e) Utgiftene knyttet til det enkelte barn etter lov om barneverntjenester (i og utenfor hjemmet, KOSTRA-funksjon 251 og 252) skal belastes barnets hjemkommune, jfr. barnevernloven § 8-1.

KAP. 3 Arkiv og IKT

- a) Deltakerkommunene tar i bruk et felles datasystem med en felles database. Deltakerkommunene opprettes som eget distrikt i systemet. Det forutsettes at alle deltakerkommunene går inn i samarbeidet med samme saksbehandlersystem.
- b) Deltakerkommunene forplikter seg til å tilby IT-kompetanse til den daglige drift i Nord -Troms barnevernvakt.
- c) Det må utarbeides en databehandlingsavtale og IT-systemet må være godkjent av Datatilsynet.
- d) Det må utarbeides egne rutiner for samarbeidet.
- e) Fysiske arkiv beholdes i deltakerkommunene. Det er en forutsetning at dokument skannes inn i saksbehandlersystemet.

KAP. 4 Organisering av arbeidet

- a) Organisatorisk er Nord -Troms barnevernvakt lagt under barnevernleder i vertskommunen.
- b) Tjenesten skal være organisert på en slik måte at det er en vakttelefon fra kl. 15.30 til kl. 08.00, i tillegg til døgnkontinuerlig beredskap i helg og helligdager.
- c) Barnevernadministrasjonene i samarbeidet er bemannet og åpent 5 dager i uken.
- d) Virksomhetsleder (barnevernleder) i vertskommunen og fagleder Nord-Troms barnevernvakt har fullmakt til å organisere akuttberedskapen innenfor rammen for samarbeidsavtalen.
- e) Tverrfaglig samarbeidstiltak/forum i deltakerkommunene videreføres og utvikles, det vil si tverrfaglige møter med samarbeidspartnere som i dag.

- f) Barnevernlovens intensjon om tilgjengelighet til brukerne skal være styrende. Organisering av arbeidet skal sikre brukerne riktig hjelp til riktig tid.
-
- g) Uavhengig av organisering skilles deltakerkommunene ut som egne lokalkontor i distrikt når det rapporteres til Fylkesmannen i Troms og SSB / KOSTRA.

KAP. 5 Informasjon

- a) Leder for barneverntjenesten i vertskommunen skal i samarbeid med fagleder utarbeide og gjennomføre egen informasjonsstrategi for tjenesten.
- b) Det skal utarbeides informasjon om organisering, myndighet, tilgjengelighet, med mer til publikum, politikere og administrasjon i alle deltakerkommuner. Det samme gjelder for kommunale samarbeidspartnere, og til andre kommuner, fylkeskommuner og Fylkesmannen i Troms.
- c) Rådmennene i deltakerkommunene møtes to ganger per år for informasjonsutveksling og drøfting om det interkommunale samarbeidet om akuttberedskap i barnevernet, i forbindelse med budsjettforslag og i forbindelse med årsregnskap/årsrapportering. Barnevernleder i vertskommunen evt fagleder innkaller til disse møtene i samråd med rådmannen i vertskommunen.

KAP. 6 Tvist om forståelse av samarbeidsavtalen

- Myndighet for avgjørelser av tvister skal følge rettspraksis for lignende samarbeidstiltak/interkommunalt samarbeid etter tvisteloven.
- Hvis en eller flere deltakerkommuner skulle motta søksmål mot seg fra brukere av tjenesten i perioden før etablering/etter etablering/etter eventuell uttreden/etter eventuelt opphør av Nord -Troms barnevernvakt, vil barnevernlovens retningslinjer gjelde. Her vises det til kap. 8 i barnevernloven "Ansvar for å gi hjelp etter loven", da særlig på bosted og oppholdskommune til barnet.

KAP. 7 Rapportering

Vertskommunen sørger for rapportering til Fylkesmannen, SSB og eventuelt andre instanser for alle deltakerkommunene. Hver enkelt deltakerkommune skilles ut som egne distrikt i forhold til rapportering.

Vertskommunen utarbeider regnskapsrapporter, pr. utgangen av februar, april, august og oktober.

Ved vesentlige avvik fra budsjett, skal deltakerkommunene gjøres oppmerksom på dette snarest.

Vertskommunen skal utarbeide forslag til budsjett innen 30.september hvert år.

Barnevernleder i vertskommunen rapporterer til barnevernleder i deltakerkommunene i forbindelse med budsjettarbeid og kvartalsrapporteringer.

Rapportering for øvrig skjer til nærmeste administrative leder i vertskommunen.

KAP. 8 Andre forhold

- a) Samarbeidsavtalen gjelder fra 01.02.2019. Samarbeidsavtalen kan sies opp med 1 års varsel. Uttredelse kan først skje et budsjettår etter det året oppsigelsen har skjedd.
- b) Det skal opprettes en referansegruppe bestående av leder for Nord -Troms barnevernvakt og en representant fra hver deltakerkommune. Representantene utnevnes av rådmannen i deltakerkommunene. Deltakeren fra vertskommunen blir leder for referansegruppa.
- c) Referansegruppa skal ha minimum 2 møter per år etter rapportering til Fylkesmannen i Troms og Finnmark og SSB, for å få informasjon om Nord -Troms barnevernvakt og kunne bringe dette videre til deltakerkommunene.
- d) Samarbeidsavtalen evalueres i referansegruppen en gang per år.

Storslett, den 21/2-19



.....
Nordreisa kommune

Rådmann

Skjervøy, den 21.2.19



.....
Skjervøy kommune

Rådmann

Burfjord, den 21/2/19



.....
Kvænangen kommune

Rådmann

Olderdalen, den 21.2.19



.....
Kåfjord kommune

Rådmann



Postadresse:
Pb 212 Sentrum
0031 Oslo

Besøksadresse:
Tollbugt. 20
Oslo

Internett:
www.imdi.no
epost:
post@imdi.no

Nordreisa kommune
v/flyktningkonsulenten

9156 STORSLETT

Unntatt offentlighet
jf offentlighetsloven § 13
og forvaltningsloven § 13

Kommune: 1942

Sentralbord:
24 16 88 00
Telefaks:
24 16 88 01

19-02678-1-vst

26.03.2019

Org.nr.:
987 879 696

**SÆRSKILT TILSKUDD FOR ENSLIGE MINDREÅRIGE FLYKTNINGER
17 - 20 ÅR - 1. TERMINUTBETALING 2019**

Tilskuddet er i 2019 kr 755 300,- pr person fra og med året barnet fyller 17 år. Særskilt tilskudd utbetales til og med det året den enslige mindreårige fyller 20 år.

For Deres kommune vil utbetalingen gjelde følgende enslige mindreårige:

04.02.1999
11.09.1999
13.10.1999
22.10.1999
26.10.1999
30.11.1999
10.05.2000
25.07.2000
09.08.2000
24.10.2000
28.10.2000
11.11.2000
10.04.2002

13 enslige mindreårige á kr 755 300,- gir totalt **kr 9 818 900,00**

Denne utbetalingen gjelder 1. termin, og en fjerdedel av det totale beløpet utbetales til Deres kontonr 4740 05 03954 med

kr 2 454 725,00

De øvrige terminutbetalingene vil skje ultimo juni, ultimo september og primo desember.

Hvis utbetalingen ikke stemmer overens med det kommunen mener å ha krav på, eventuelt ikke har krav på, ber vi om skriftlig tilbakemelding. For mye utbetalt tilskudd vil bli trukket i senere utbetalinger, beløpet må eventuelt tilbakeføres til IMDi. I de tilfellene mor/far ankommer landet og bosettes sammen med barnet, må kommunen melde fra. Tilskuddet utbetales til og med terminen etter at mor/far er bosatt sammen med barnet.

Med hilsen

for Integrerings- og mangfoldsdirektoratet

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

Veslemøy Standnes (sign.)
seniorrådgiver



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
15/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	08.05.2019

Æresprisen 2019

Vedlegg

1 Statutter æresprisen

Rådmannens innstilling

Æresprisen for 2019 tildeles

Saksopplysninger

Oppvekst- og kulturutvalgets politiske valgte representanter er Ærespriskomiteé. Nordreisa kommune kan hvert annet år tildele en ærespris. Prisen tildeles for innsats innafor kultur, idrett og annen frivillig innsats og den består av en pengesum på kr 10.000 og et spesiallaget kunstverk. Prisen skal deles ut i forbindelse med det siste kommunestyremøtet om våren eller i forbindelse med et arrangement. Det vises til vedlagte statutter.

Tidligere prisvinnere er Lidvart Jakobsen, Kari Digre, Margit Hansen-Krone, Jens Stabell, Torbjørn Sørensen, Geirmund Vik, Olav Fredriksen og Aashild Olsen.

I år skal prisen deles ut for niende gang, og det er innen fristen 1. mai kommet inn 23 forslag på 13 kandidater. Møtende medlemmer kan hente forslagene i papirformat på Servicetorget. Papirene leveres inn etter møtet. Behandlingen er konfidensiell.

Utvalget må bestemme hvem som skal få Æresprisen 2019 og når den skal deles ut – i kommunestyremøtet 21. mai eller et kulturarrangement.

Statutter for Nordreisa kommunes ærespris

1. Nordreisa kommune kan hvert annet år tildele en ærespris. Prisen tildeles for innsats innafor kultur, idrett og annen frivillig innsats. Prisen skal foruten å være en inspirasjon til videre innsats, også være kommunens uttrykk for anerkjennelse og honnør for den innsats som er vist.
2. Æresprisen tildeles enkeltperson, unntaksvis gruppe, sammenslutning eller forening, som har sin klare tilknytning til kommunen. Prisvinneren bør være bosatt i kommunen.
3. Æresprisen består av en pengesum, for tiden kr 10.000, og et spesiallaget kunstverk av Johanne Marie Hansen-Krone.
4. Enhver med nåværende eller tidligere tilknytning til kommunen kan komme med forslag til kandidat. Forslag skal være begrunnet og må leveres kommunen innen fastsatt frist.
5. Ærespriskomiteén består av fem personer oppnevnt av Kommunestyret. Kulturkonsulenten er sekretær for komitéen. Komiteéns beslutning er endelig og behandlingen er konfidensiell.
6. Prisen deles ut i forbindelse med det siste kommunestyremøtet om våren eller i forbindelse med et arrangement.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
16/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	08.05.2019

resultatrapport 1 kvartal 2019

Henvising til lovverk:

Vedlegg

1 resultatrapport 1 kv 2019

Rådmannens innstilling

Resultatrapport for 1 kvartal tas til orientering

Saksopplysninger

Resultatrapporten er for perioden januar til og med mars 2019

Rapporten inneholder status på:

Måloppnåelse i forhold til økonomi og virksomhetsplaner

Økonomi

Medarbeidere

Intern kontroll

Vurdering

Som det fremgår i rapporten har man et merforbruk på lønn og driftsutgifter. Virksomhetene med store avvik følges opp av stab.

Kommunen gjennomfører en nedbemanningsprosess som tenkes å være avsluttet innen sommeren 2019. For oppvekst og kultursektor skal det nedbemannes i skole og barnehage samt i bofellesskap for enslige mindreårige i hovedsak. Dette medfører at reell nedbemanning ikke skjer før 1 august 2019, slik at nedbemanningen for en stor del kun vil få 5/12 virkning i 2019. Dette medfører at sektoren i budsjett, som har årsvirkning, vil vi styre mot et betydelig underskudd, dersom ikke det bevilges ekstraordinære midler.

Det er heller ikke budsjettert inn leiekostnader for lokaler til PPT (fra 1 september 2019) (egen sak til kommunestyremøte 21 mai. Det er heller ikke lagt inn midler til nye lokaler for barneverntjenesten (kommer som egen sak til utvalget og kommunestyret)

Positivt at det totale sykefraværet går ned sammenlignet med samme periode i 2018.

I rapporten har vi føyd til status for politiske vedtak



RESULTATRAPPORT 1. KVARTAL 2019

Frister: 1. kvartal: 15. april 2. kvartal: 5. august 3. kvartal: 15. oktober Årsrapport: 1. februar å.e
Eller den 10. i hver måned (månedrapportering)

STATUS – MÅLOPPNÅELSE IFT ØKONOMIPLAN/VIRKSOMHETSPLAN

Mål i kommuneplanens samfunnsdel for oppvekstsektoren:

- *Nordreisa kommune skal være pådriver og jobber aktivt med forebyggende og helsefremmende aktiviteter for hele befolkningen*
- *Attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn*
- *Nordreisa kommune skal styrke den helhetlige ledelsen i oppvekstsektoren*
- *Kulturarbeidet skal preges av åpenhet og inkludering*
- *Frivillige lag og foreninger skal være en viktig ressurs*
- *Regionsenter basert på godt naboskap og samarbeid*
- *Risiko- og sikkerhetspolitikk, som gir oversikt over risiko og forebygger uønskede hendelser*
- *Tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til godt arbeidsmiljø, effektiv tjenesteyting og rekruttering av riktige fagfolk og kompetanse*
- *Alle som ønsker barnehageplass skal få det når de ønsker det*
- *Fokus på tidlig innsats for å redusere behov for spesialundervisning*
- *Godt utbygd kulturskole der alle som ønsker det, skal få plass*
- *Trygge, gode skoleveier*

6 lærere tar videreutdanning inneværende skoleår, to barnehagestyrere tar styrerutdanning. Kommunen har gjennomført et lederutviklingsprogram siste år for virksomhetsledere og sektorledere og rådmann. Skolene har påbegynt arbeidet med å innføre nye lærerplaner i forbindelse med fagfornyelsen.

Fra høst 2019 har 5 lærere kommet inn på utdanning gjennom kompetanse for kvalitet, 2 lærere er prioritert i tillegg på lærerspesialistordningen. En rektor er kommet inn på rektorutdanningen og to barnehagestyrere får tilbud om styrerutdanning fra høsten 2019.

Sektorleder er med i oppvekstnettverket i Nord Troms. Fokus der er kompetanseheving og skoleutvikling. Nordreisa kommune får hjelp og veiledning fra Utdanningsdirektoratets veilederkorps i 2018 frem til 2020. Hovedfokus her er organisasjonsutvikling, på skoleeier og skolenivå samt utvikling.

Skolene har fokus på organisasjonsutvikling, utarbeidelse og implementering av ny leseopplæringsplan. Nordreisaskolene er inne i et intensivt samarbeid til beste for elevene og med mål om å heve resultatene minst til landsgjennomsnitt. Skolene jobber godt med analyseverktøy og får støtte og veiledning fra skoleeier og veilederkorps.



RAPPORTDATO

3. april 2019

NAVN

Oppvekst og kultur

KLARGJORT AV

Johanne Olaussen

Kultur:

Status tiltak bibliotek:

- Økonomisk styrking som følge av rollen som studiebiblioteket er vedtatt i budsjettet for 2019.
- Nye aktiviteter der biblioteket sin rolle som møteplass, er etablert.
- Lesefestivalen med aktiviteter for hele grunnskolen er under planlegging,

Status tiltak kulturscene/kino:

- Har fått en gledelig økning av ressursen som driftstekniker fra 2019.
- Arbeider for å gi en bedre opplevelser til besøkende.
- Har søkt om å være stoppested for Riksteateret, og lokalet må ha en liten
- Kinoen er samarbeidspart både til samenes nasjonaldag og kvenfolkets dag.
- Kinoen har samarbeidet med grunnskolen om Den store skolekinodagen som en del av Den kulturelle skolesekken.

Status tiltak kulturskole:

- Kulturskolen har fått egnede lokaler med arbeids- og øvingsrom for lærere og elever, og innflyttingsfest er satt til 27.mars ☺
- Samarbeider tett med kulturskolene på Skjervøy og i Kåfjord om felles UKM-mønstring.
- Samarbeider om kulturskoletime for 5.trinn på Storslett og Rotsundelv skoler.
- Prøver ut et tilbud om sang og musikk til barnehager samt et tilbud for eldre på institusjon.

Status tiltak kulturadm. /-utvikling:

- Bevilgning til utbetaling for kommunens andel av spillemiddelanlegg er økt, og dette gir rom for en mer snarlig utbetaling til frivillige lag.
- Laget sak til Oppvekst- og kulturutvalget og Kommunestyret om Rammeplan for Nordreisa kulturskole.
- Planlegger markering av kulturminnedagen.
- Planlagt tilbud av arrangement innenfor Den kulturelle spaserstokken, flere i samarbeid med helse- og omsorg. Koordinerer Den Kulturelle Skolesekken (DKS) og er tildelt søkbare midler til et kulturelt samarbeid mellom Storslett skole og Kylåpeli.

Forebyggende:

Barnevernet:

Voksenopplæringen:

Barnehagene:

STATUS - ØKONOMI

Konto	Regnskap	Budsjett	Forbruk i %	Avvik
Lønn	28 278 271,65	94 172 735,00	30,03 %	2 569 115,00
Øvrige utgifter	15 220 618,23	59 351 541,00	25,64%	382 732,98
Inntekter	-2 577 118,96	-18 424 253,00	13,99 %	2 028 944,29
Totalt	43 015 745,94	135 100 023,00		

KOMMENTARER TIL AVVIK:

Forbruk i prosent pr utgangen av mars 2019 for lønn skal være innenfor 27,3 %, mens det på øvrige poster skal være 25 %.

Lønn:

Sektoren har et merforbruk på lønn på kroner 2 569 115.

Lønn faste stillinger har et merforbruk på kr 1 296 808 og faste tillegg et merforbruk på kr 296 820, dette skyldes i hovedsak at nedbemanningsprosessen ikke trer i kraft før august 2019. Budsjettet er redusert med helårsvirkning på lønn faste stillinger og faste tillegg.

Forklaring på resterende merforbruk: Lønn sykefravær har et merforbruk på kr 966 974, denne posten må sees i sammenheng med refusjon sykepenges. Det er pr dagsdato ikke kommet inn noen refusjoner ila 2019, dermed blir det et stort sprik mellom budsjettet lønn sykepenges og faktisk forbruk da refusjoner budsjettreguleres til lønn sykevikarer.

Det er også et merforbruk på følgende kontoer: Vikar annet fravær kr 220 467, ekstrahjelp 69 810 og overtid kr 164 842.

Det er et mindreforbruk på følgende kontoer: lønn forebyggende tiltak kr 101 010 og introduksjonsstønad kr 529 821.

Øvrige utgifter:

Totalt sett har sektoren et merforbruk på øvrige utgifter på kroner 382 732,98. Det som i hovedsak skyldes merforbruk er utgifter til spesial undervisning på 589 465,82 kr i 2018 som skyldes at krav er kommet inn etter at regnskapet for 2018 ble lukket. Konsekvensen av det er at en ikke fikk budsjettregulert kravet inn på 2018 og dermed belaster 2019 regnskapet.

Pensjon KLP har et merforbruk på kr 4710 171, det må sees i sammenheng med merforbruk på lønn.

Reelt merforbruk på øvrige utgifter er 782 732,98 kr.

Forklaring: Faktura for skoleskys faktureres etterskuddsvis og at de henger etter med faktureringen.


Inntekter:

Sektoren har en mindreinntekt på kr 2028 944,29.

Sektoren har hatt en merinntekt på refusjoner fra staten på kr 1 090 880, samt en merinntekt på refusjon andre kommuner på kr 842 812. Sektoren har også mindreinntekt på kinobilletter kr 52 375,01 og billettinntekter på kr 55 234, begge disse kontoene forventes og rette seg opp ilt året da inntekten varierer ut ifra sesong og aktivitetsnivå. I regnskapet er det en merinntekt på egenandeler på kr 105 752,51. Egenandeler følger 11 måneders årshjul og forbruk i prosent skal være 27,27% ikke 25 % som det blir målt ut i fra. Ser man regnskapet mot 27,27 % vil regnskapsført inntekt stemme overens med forventet inntekt pr utgangen av mars.

Refusjonskrav til kommune og stat kreves ofte inn pr halvår eller pr år.

Sluttkommentar:

Alle tallene er sett i forhold til budsjettet og forbruk i % pr utgangen av mars.

I forbindelse med budsjettet 2019, ble det i kommunestyret satt av rundt 2,5 millioner av disposisjonsfondet til å dekke ubalansen fra januar til nedbemanningsprosessen er gjennomført. 2,5 millioner dekker ikke gapet på vår sektor, og vi må vurdere ytterligere tiltak for å komme i balanse.

STATUS - MEDARBEIDERE

SYKEFRAVÆR (GJENNOMSNIITT 2019): 8,62% 2018: 8,65 % 2017: 10,49 % 2016: 8,19 %

2019:

Januar:	9,30%	2018: 12,25%	2017: 9,67 %	2016: 9,8 %
Februar:	7,94%	2018: 11,25%	2017: 13,06 %	2016: 10,95 %
Mars:		2018: 8,55%	2017: 12,75 %	2016: 11,95 %
April:		2018: 7,67%	2017: 11,89 %	2016: 12,68 %
Mai:		2018: 8,44%	2017: 12,69 %	2016: 10,45 %
Juni:		2018: 8,01%	2017: 11,47 %	2016: 9,99 %
Juli:		2018: 4,92%	2017: 7,20 %	2016: 4,46 %
August:		2018: 6,43%	2017: 6,11 %	2016: 2,36 %
September:		2018: 8,18%	2017: 8,51 %	2016: 5,88 %
Oktober:		2018: 7,92%	2017: 10,53 %	2016: 5,25 %
November:		2018: 9,70%	2017: 10,49 %	2016: 5,39 %
Desember:		2018: 9,41%	2017: 11,08 %	2016: 8,83 %

Kommentarer: sykefraværet i januar ligger over måltall og sykefraværet for februar ligger under måltall i Nordreisa kommune. Til sammenligning ligger vi godt under sykefraværs statistikk sammenlignet med januar og februar 2018.

Det er flere virksomheter som har meget lavt fravær, 16 av 24 virksomheter ligger godt under måltallet på 8%.

Tiltak for å motvirke fravær:

- Samtale med sykemeldte samme dag som mottak av sykemelding.
- Informasjon om Nordreisa kommunes sykefravær på personalmøte, og info om bruk av egenmeldinger og sykemeldinger.
- Sosiale sammenkomster personale på fritiden.
- Tilrettelegginger på arbeidsplassen
- Sent oversikt til legene hva den enkelte arbeidsplass kan tilrettelegge
- Felles lunsjer o.l. i arbeidstiden

Navn	Oppvekst og kultur	Norge	Beskrivelse
Oppgavemotivasjon	4,3	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Mestringstro	4,2	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Selvstendighet	4,1	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Bruk av kompetanse	4,2	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Mestringsorientert ledelse	3,7	4,0	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Rolleklarhet	4,2	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Relevant kompetanseutvikling	3,1	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Fleksibilitetsvilje	4,4	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Mestringsklima	3,9	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Nytteorientert motivasjon	4,6	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

MEDARBEIDERSAMTALER

Oksfjord oppvekstsenter:

Sørkjosen barnehage:

Sonjatun barnehage:

Storslett barnehage: Ikke påbegynt

Høgegga barnehage:

Leirbukt barnehage:

Kulturvirksomheten: Ikke påbegynt

Nordreisa voksenopplæringscenter:

Moan skole og SFO: Påbegynt

Storslett skole:

Familiesenteret:

Rotsundelv skole:

Barnevernet:

STATUS – INTERN KONTROLL

Status rapportering:

Storslett barnehage
Kulturvirksomheten
Moan skole og SFO
Forebyggende tjeneste
Rotsundelv skole og SFO
Sørkjosen barnehage
Storslett skole
Forebyggende tjeneste
Høgegga barnehage
Voksenopplæringen

Status oppfølging av politiske vedtak

Vedtak 2019

PS	SNR:	Tittel	Status
PS	1/19	Referatsaker	Tatt til orientering
PS	2/19	Øke antall barnehageplasser ved Oksfjord barnehage	Vedtaket trer i kraft august 2019
PS	3/19	Flytting av samisk/norsk avdeling til Leirbukt barnehage	Planlagt utført sommer 2019
PS	4/19	Status bygging av ungdomsklubb	Sendt til kommunestyret for behandling
PS	5/19	Referatsaker	Tatt til orientering
PS	6/19	Rammeplan for Nordreisa Kulturskole	Vedtatt
PS	7/19	Resultatrapport 2018	Vedtatt
PS	8/19		
PS	9/19		

Andre vedtak:

Sommeråpen barnehage: Det er sendt ut behovsundersøkelse til foreldre mtp behov for sommeråpen barnehage med svarfrist 15.04. Det vil bli gitt 3 ukers sommerbarnehage, de ukene der behovet er størst.

PS 41/18 – Flytting av barnehageavdelinger til Høgegga barnehage når ferdig utbygd til 4-avdelings barnehage.
- Styret i Høgegga barnehage har og er fortsatt med i prosessen vedrørende utbygging til 4 avdelings barnehage på Høgegga. Prosjektet går etter planen og vil være ferdigstilt til barnehage start i år 2020.

Kvenskundervisning – Det sendes ut en forespørsel til alle elevene i Nordreisa skolen ang undervisning i kvensk, og kommunen jobber med å kunne gi tilbudet til de som ønsker det fra og med august 2019.

Opprettelse av interkommunalt barnevernsamarbeid – Det er søkt om OU-midler for å kjøre prosessen med å slå sammen barneverntjenestene i Nordreisa og Kåfjord kommune. Skjervøy kommune deltar i OU-arbeidet

PS 28/18 – Plan for frivillighetspolitikk

- Denne saken ble vedtatt utsatt i hovedutvalget den 16.10.2018.

PS 19/18 – Bemanningssituasjon PPT

August 2019 vil en ny faglig rådgiver tiltre den økte stillingen ved PPT. Status i dag er at PPT har ventelister opp mot et halvt år. Det er ikke i trå med loven, og PPT vil dermed øke sin kapasitet fra august 2019.

Status samfunnshuset:

Status ny ungdoms arena –gamle kinosalen: Ferdigstilles i utgangen av mai 2019.

Status nedbemanningsprosess: Prosessen skal være ferdig og avsluttet per juni 2019 og iverksatt per 1 august 2019

Status – Organisering av Nordreisa skole

Det utarbeides en vurdering med hjelp av eksternt firma

Status – Ipad investeringsprosjekt

I starten av mai starter lederopplæring, 27 mai er det planlagt utrulling til alle elever og lærere. Det er inngått avtale med Rikt as om opplæring som vil pågå periodevis fra og med 6 mai til og med 16 januar 2020.

STATUS – INNMELDTE OG LUKKEDE AVVIK

Moan Skole og SFO: brannvernrunde og lukking av avvik er gjennomført sammen med brannvesen.

Storslett barnehage: Har meldt inn avvik i famac, noen er lukket, mens andre enda ikke er påbegynt. Skal begynne å bruke KF-kvalitetssystem mer aktivt. Må gi opplæring til ansatte, og trenger PC som alle kan bruke.

Kulturvirksomheten: Virksomhetsleder har meldt inn ett avvik i år, og dette er lukket.

Storslett barnehage:

Har meldt inn avvik i Famac, noen er lukket, mens andre ikke er påbegynt. De jobber nå med å legge alt inn i KF-kvalitetssystemet slik at det vil bli med oversiktlig i forhold til retningslinjer, rutiner og planer de har. De trenger en tilgjengelig PC på jobb som alle kan bruke.

GJENNOMFØRTE KONTROLLER, RESULTATER OG IVERKSATTE TILTAK

Kulturvirksomheten:

Leder og verneombud har deltatt på kurs i kvalitetssystemet i Nordreisa kommune, dette med særlig fokus på avvik og prosedyrer.

Kulturvirksomheten har hatt gjennomgang i virksomheten om avvikssystemet og laget en plan for når prosedyrer til KF-systemet skal være utført. Kulturvirksomheten har beskrevet mange prosedyrer og lastet disse inn i kvalitetssystemet. Kultur har hatt branntilsyn den 20.02.19, og fått rapport om at det arbeides generelt godt i forhold til brannvern.

Status risikoanalyser

Storslett barnehage: Egenvurdering Storslett barnehage januar 2019



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
17/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	08.05.2019

Årsmelding virksomheter Oppvekst og kultur 2018

Henvising til lovverk:

Vedlegg

- 1 Høgegga
- 2 leirbukt
- 3 moan skole
- 4 oksfjord
- 5 samlet årsmelding oppvekst og kultur 2018
- 6 storslett bh
- 7 årsmelding 2018 forebygginge
- 8 ÅRSMELDING 2018 voksenoppl
- 9 Årsmelding barnevern
- 10 Årsmelding kulturvirksomheten 2018 (002)
- 11 Årsmelding Rotsund 2018
- 12 ÅRSMELDING Storslett SKOLE 2018 1. utgave
- 13 Årsmelding Sørkjøsne barnehage 2017

Rådmannens innstilling

Hovedutvalget for oppvekst og kultur tar årsmeldingen fra virksomhetene til orientering

Saksopplysninger

I henhold til kommuneplanen skal Nordreisa kommune

ha en tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til godt arbeidsmiljø, effektiv tjenesteyting og rekruttering av riktige fagfolk og kompetanse

organiseres og drives ut fra helhetstenkning og løsninger som gir pluss-effekter for kommunen som helhet

ha en effektiv, utviklingsorientert og tilpasningsdyktig organisasjon

se på de ansatte som sin viktigste ressurs for å nå kommunens målsettinger, og Nordreisa kommune vil derfor gjennom aktive personalpolitiske tiltak sørge for å ta vare på og utvikle denne på en god måte.

ha et omdømme som gjør oss attraktiv og bidrar til arbeidet med rekruttering til kommunens samlede organisasjon

heve kompetansen i hele kommuneorganisasjonen gjennom målrettet etter- og videre-utdanning arbeide for at alle som har ufrivillige deltidsstillinger skal få mulighet for full stilling

Vurdering

I 2018 har skolene iverksatt et arbeid med organisasjons og fagutvikling med veiledning fra utdanningsdirektoratets veilederkorps. Dette går over 2 år, med mulighet for forlengelse i inntil 0,5 år, totalt 2,5 år. Dette vil da avsluttes våren 2020. Det har vært 5 møter med veilederkorpsset der skoleeier, skoleledere og også politikere har vært invitert inn i start og underveis. Midtveis utarbeides en underveisrapport som fremlegges til utvalget våren 2019

Sykefraværet: i 2018 nådde vi ikke målet om max 8% sykefravær, men hadde en positiv nedgang fra 2017 fra 10,26% i 2017 til 8,99% i 2018

To av sektorens virksomheter mottok pris fra politikerne for stor nedgang i fravær eller vedvarende lavt fravær.

I skolene har det kommet til nye rektorer med god kompetanse på to av skolene slik at skoleledernivået er svært kompetent

Det ble ansatt en pedagogisk konsulent i stab sommeren 2018

Administrativ skoleeier, politisk skoleeier og barnehagekonsulent har deltatt i KS sitt program for den gode skole og barnehageeier, avsluttet våren 2018

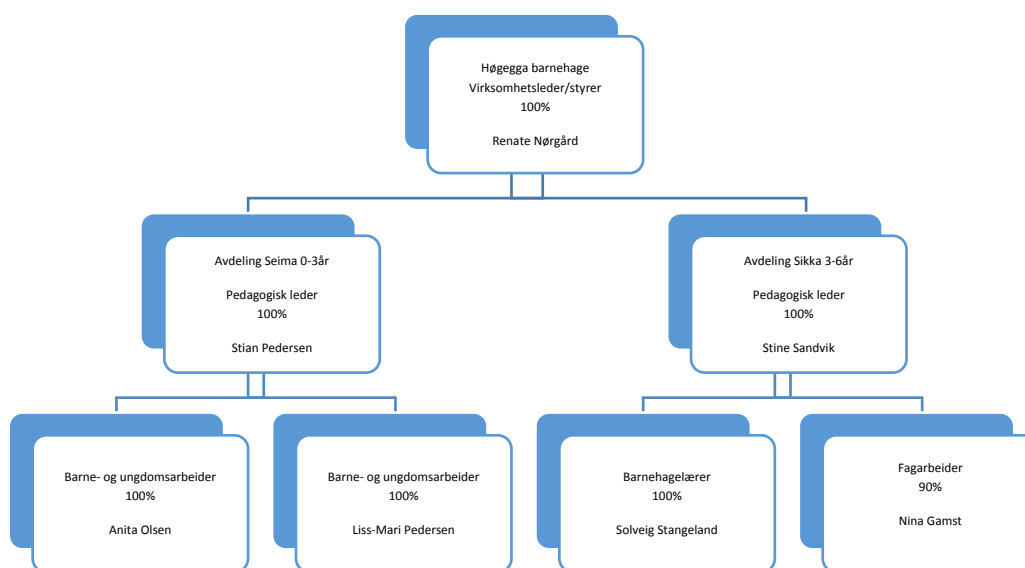
Det ble vedtatt en skolepolitisk plan for Nordreisaskolene våren 2018.

ÅRSMELDING HØGEGGA BARNEHAGE

Ansvarsområde

Høgegga barnehage er en to avdelingsbarnehage med en avdeling for barn 0-3 år og en avdeling for barn 3-6 år. Totalt har barnehagen 36 plasser.

Barnehagen har en grunnbemanning på 6,9 årsverk. Andel årsverk med barnehagelærerutdanning er 57,97 %. I tillegg til grunnbemanningen har vi inneværende år hatt inne spesialpedagog 13t/uke, støttepedagog 18t/uke og ekstra assistent ressurs 27,5t/uke. Dette skyldes at vi har to barn med store hjelpebehov. Barnehagen samarbeider også med Nordtro, NAV og voksenopplæringa, og tar jevnlig imot arbeidstakere på utprøving/avklaring, språkpraksis og i arbeidspraksis.



Status økonomi

Regnskapet totalt viser et mindre forbruk på kr 223 768.

ANSVAR-AVDELING	REGNSKAP	BUDSJETT	FORBRUK I %	AVVIK
Lønn inkl sosiale utg	3 158 769	3 226 147,00	96,10	125 820,00
Øvrige utgifter	704 508	721 595,00	96,12	27 998,00
Inntekter	-892 087	-825 000,00	108,13	67 072,00

Hovedforklaringen på at vi har et ganske stort mindre forbruk på lønn kommer nok av at det er gjort en feil budsjettregulering. Vi har fått tilført 117 845 på posten Lønn faste stillinger. Noe av dette er justeringer etter lønnsforhandlingene, men det meste kommer av at vi har et personale som lønnes på 240 men lønnsmidlene er tilført 247. Barnehagen har inne en ekstra personalressurs ift et barn med spesielle behov, og det ble i den forbindelse bevilget ekstra lønnsmidler. Disse skulle vært tilført 240. I tillegg har vi gjennom hele året hatt lite sykefravær, og dermed har vikarutgiftene vært lave.

På Inntekter har vi en mer inntekt på kr 67 072. Dette kommer i hovedsak av at satsene for foreldrebetalingen ble økt i januar.

Mat og drikke i barnehagen er selvkost. På utgiftsposten Mat og drikkevarer og inntektsposten Matpenger er det en differanse på 675,-. Det betyr at vi har disponert kostpengene godt og at foreldrebetalingen er adekvat.

Vi ligger godt innfor rammen på øvrige utgifter, og har kun gjort helt nødvendige innkjøp. Både for spare, og for å få «brukt opp» mest mulig av det vi har før vi etterhvert skal flytte over i nybygg.

Status medarbeidere

Det totalt sykefravær for Høgegga barnehage i 2018 var på 0.99%. Vi har tidligere deltatt i prosjektet IBedrift og er nå med på NED-prosjektet. Barnehagen har utarbeidet lokal IA-plan, og jobber kontinuerlig med arbeidsmiljøet, og er med på NED-prosjektet.

Sykefravær

1.kvartal: 1,46 % 2.kvartal: 0,23 %% 3.kvartal: 1,42 % 4.kvartal: 0,85 %
Barnehagen har hatt lavt sykefravær hele året. Det har kun vært noen få enkelt dager, og de har stort sett vært pga influensa/omgangssyke.

Medarbeidersamtaler:

Gjennomført i april/mai med alle ansatte.

10 faktor KS's medarbeiderundersøkelse 2017: 6 av 7 inviterte svarte på undersøkelsen (86%)

Faktor	Navn	Høgegga barnehage	Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Barnehage	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,5	4,5	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,3	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,3	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,7	4,4	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,7	4,2	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,8	4,5	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,8	3,9	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjenester vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,7	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	4,5	4,3	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,8	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Status tjenester

Barnehagene i Nordreisa har utarbeidet noen felles målsettinger. En av dem er fokus på fysisk aktivitet og helse. Barnehagen har derfor prøvd å tilrettelegge for mye aktivitet/bevegelse i uterommet. Personalet har også jobbet med bevisstgjøring og holdningsfremmende arbeid i forhold til kosthold. Barnehagen prøver å tilby mat med lavt sukker og fet innhold, og frukt/grønt til alle måltider. Vi har også jobbet med å jobbe inn rutiner for å tilrettelegge for hviling for hele barnegruppa. Hovedtemaet for det pedagogiske arbeidet har vært lek og livsmestring og helse. De vil også i året som kommer være et interkommunalt samarbeid ift kompetanse heving av barnehageansatte. Fokus vil være på livsmestring og helse.



Implementering av den nye rammeplanen som kom i august 2017 pågår fortsatt. Det blir brukt tid på alle barnehagens møter til å jobbe med denne.

I ledergruppa har vi en stund jobbet med å bli bedre på hva og hvordan vi gir ut informasjon til foreldre/foresatte, og hvordan vi kan få en større medvirkning fra de. Vi tenker at dette vil være nyttig for et godt foreldresamarbeid.

På ute og innemiljø skårer vi dårligst på foreldreundersøkelsen. De vi har fått tilbakemelding på fra foreldrene er blant annet gjerdet rundt barnehagen. Det er veldig lavt og de er bekymret for sikkerheten til barna spesielt om vinteren. Inne er det grovgarderobene som ikke er funksjonell. De er altfor små og trange, og det kan oppleves kaotisk dersom flere barn blir levert og hentet samtidig. Utbyggingsprosessen av Høgegga barnehage er godt i gang, og nybygget skal være i drift fra august 2020. Da vil disse tingene bli utbedret.

Foreldreundersøkelsen

Udir sin foreldreundersøkelse ble gjennomført i november, og vi hadde stor storsvarprosent.

HØGEGGA BARNEHAGE	ÅR	BESVARTE	INVITERTE
	2018	24 (85,19%)	27
		Resultat 2018	
Ute- og innemiljø		3,8	
Relasjon mellom barn og voksen		4,5	
Barnets trivsel		4,7	
Informasjon		4,6	
Barnets utvikling		4,7	
Medvirkning		4,5	
Henting og levering		4,5	
Tilvenning og skolestart		4,6	
Tilfredshet		4,5	

Utfordringsbilde

Utfordringer som vi ser fremover vil være å beholde og rekruttere nok barnehagelærere. Vi må bestrebe oss for å få ut utlysninger tidlig på nyåret, og gjennomføre ansettelsesprosessene effektivt. Mangelen på spesialpedagog i barnehagene er også en utfordring. Det bør sees på hva som kan gjøres for å rekruttere og utdanne spesialpedagoger. Hva kan gjøres lokalt og hva må løftes lengre opp i systemet.

Status internkontroll

Etter vedtak i kommunestyret, PS 68/17, har avdeling for Drift og Utvikling i samarbeid med barnehagekonsulent, virksomhetsleder, tillitsvalgt og foreldrerepresentant startet arbeidet med planlegging og prosjektering av utbygging av to nye avdelinger ved Høgegga barnehage. Leveranse forprosjekt med grunnlag for totalentreprise er levert byggekommiteén i november. I kommunestyremøtet 20. desember ble det vedtatt lagt inn 23 millioner i 2019 og 10 millioner i 2010 i investeringsbudsjettet.

Barnehagen har hatt både skriftlig og stedlig tilsyn fra barnehagemyndighetene (jf. barnehageloven §16). Barnehagen har mottatt foreløpig rapport, og tilbakemelding til tilsynsmyndighet er gitt.

Nord-Troms brannvesen gjennomførte tilsyn den 08.02.2018, ingen avvik ble konstatert.

ROS- analyser er gjennomført på styremøtet i februar ift implementering av ny rammeplan.

Det ble gjennomført kontroll av barnehagens elektriske anlegg den 15.11.18. Tilsynsrapport er sendt til Drift og utvikling.

Årsmelding fra Leirbukt barnehage 2018

Ansvarsområde

Leirbukt barnehage er en tre- avdelings barnehage med totalt 54 plasser. Avdeling Laitakka ble startet opp igjen i august etter 2 år uten drift. Laitakka er 0-6 års avdeling, Harvaluokka er for store barn 3-6 år og sammakka er for små barn 0-3 år.

Økonomi.

Regnskap 2018.

Barnehagen fikk overflyttet en avdeling fra Sonjatun barnehage august 2018. fra drift med to avdelinger til tre avdelinger. Fra august 18 hadde barnehagen ledige plasser, det påvirker inntektene.

ANSVAR- AVDELING	REGNSKAP	BUDSJETT	FORBRUK I %	AVVIK
Lønn inkl sosiale utg	3 894 882,47	3 821 400,00	101,92	
Øvrige utgifter	922 091,59	954 722,00	96,58	
Inntekter	-941 508,62	-1 023 075,00	92.03	

Medarbeidere

Barnehagen har en grunnbemanning på 10,3 årsverk, gjeldene fra august 18.

Styrer/virksomhetsleder i 100% administrativt

4 barnehagelærere i 100% stilling (1 fødselspermisjon, dermed en konstituering ut barnehage året)

2 fagarbeidere i 50% stilling

2 fagarbeidere i 100%

2 assistenter i 100%

30% assistent for å dekke ubundet tid til pedagogisk ledere

Denne grunnbemanningen gjelder fra august 18.

Januar 18 frem til august 18 var det 7 årsverk. Der styrer/ virksomhetsleder hadde fordelt stilling på 70% administrativt, 30% på avdelingen.

Den ene pedagogiske leder stillingen har det vært en del utskifting på.

Har hatt studenter inne fra barnehagelærer utdanningen og lærling i Barne og ungdomsfaget.

Barnehagen jobber kontinuerlig med arbeidsnærvær, arbeidsmiljø, samarbeid og trivsel på arbeidsplass. Vi har fokus på nærværet og hva som gjør at vi trives på jobb.

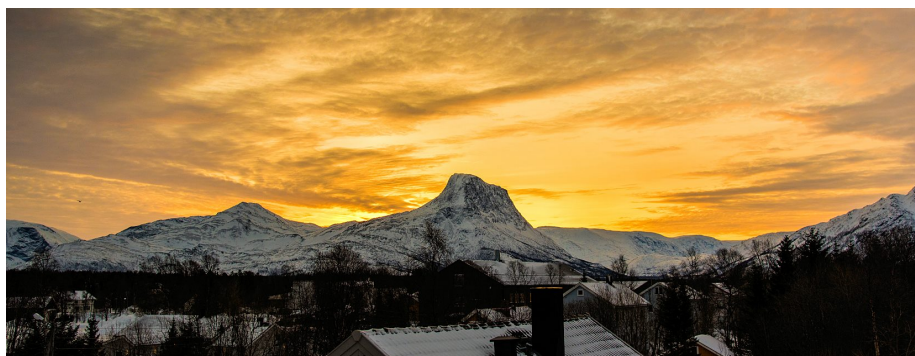
Sykefravær

Prosenten har tidvis vært høy, men dette er stort sett på grunn av langtidssykefravær. Men vært en positiv fremgang fra august 18.

Status tjenester

Barnehagens personale har i løpet av høsten deltatt på kurs om livsmestring og helse i barnehagen. Dette er noe barnehagen vil jobbe videre med neste barnehageår. Hele 2017/2018 har barnehagen deltatt på kursrekke om språkutvikling. Så ut barnehageåret 18/19 har dette vært barnehagens satsningsområde.

ÅRSMELDING MOAN SKOLE 2018



Sammen for trygghet og trivsel!



(bilde fra Moan skoles månedlige sanglingsstund)

Commented [LL1]: Moans visjon: Moan skole er min skole, din skole, VÅR skole!

Commented [LL2]: Bilde fra Moan skoles månedlige sanglingsstund

INNHOLD:

Kapitler i sektorens årsmelding:

Ansvarsområde

Status økonomi

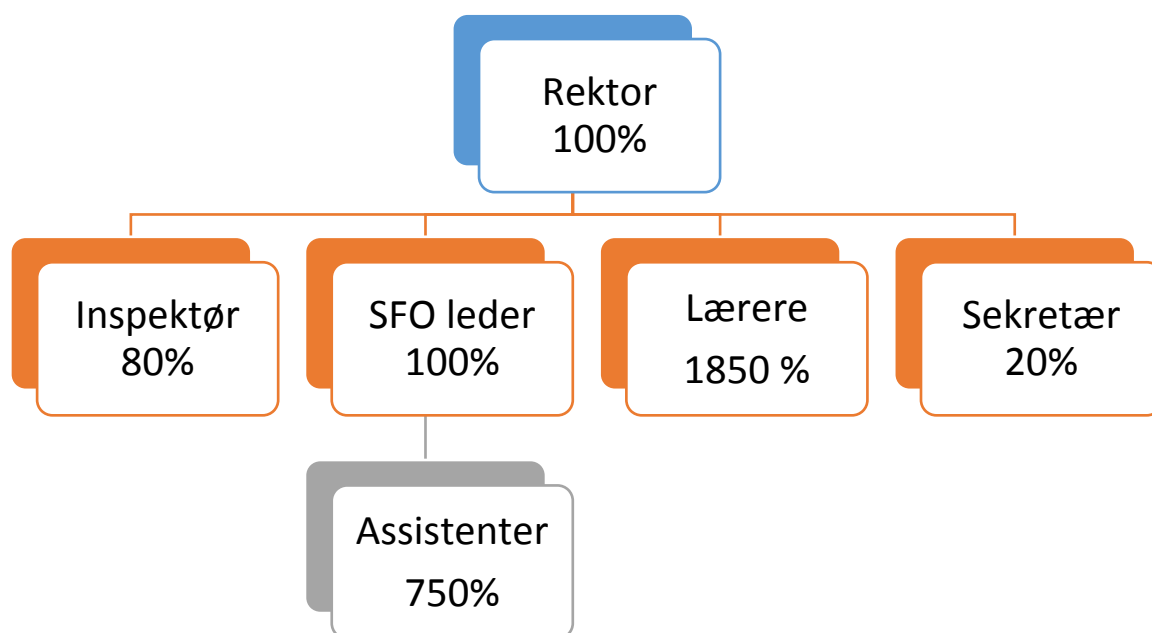
Status medarbeidere

Status tjenester og Utfordringsbilde

Status brukerundersøkelser

Status internkontroll

Ansvarsområde



Moan skole er en 1 – 4 barneskole med 157 elever, samt en SFO – avdeling med 63 barn.

Skolens overordna mål beskrevet i skolepolitisk plan er å gjøre våre barn rustet til å møte fremtiden i et åpent kunnskapssamfunn, i omgivelser preget av trygghet og trivsel. Elevene skal gå ut av grunnskolen med gode resultater innenfor de grunnleggende ferdighetene (lesing, skriving, regning og IKT), slik at de er godt rustet til å fullføre den utdanningen de måtte ønske.

Status økonomi

Konto (T)	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg	14 440 153,54	13 810 053	-630 100,77	104,56
Øvrige utgifter	2 820 304,69	2 276 615	-543 689,69	123,88
Inntekter	-986 130,77	-871 700	114 430,77	113,13
	16 274 327,46	15 214 968	-1 059 359,69	106,96

På lønnsida har vi et avvik på 630000 i lønnsutgifter som ikke er inndekt. Vi har to årsaksforklaringer på dette. Moan SFO har høsten 2018 hatt 63 barn, mot 57 foregående år. Økningen i antall barn har ført til at vi har måttet øke bemanningen på SFO med 1x100 % stilling fra september 2018. Vi har også satt inn ekstra spesialpedagogisk ressurs i en klasse. Ekstra ressurs ble i første omgang satt inn våren 2018 for å avhjelpe en kritisk situasjon i

klassen, etter avtale med sektorleder. I løpet av høsten 2018 har denne løsningen blitt permanent. Blant annet ved at vi har fått sakkyndig vurdering på en elev som anbefaler 1 til 1 på vedkommende elev. Det er også utvidet behov på en annen elev i samme klasse. Til sammen utgjør dette 50% lærerressurs og 100 % assistentressurs.

Commented [LL3]: Snakker vi her om en eller to elever?

Commented [LL4]: dette etter avtale med sektorleder.

Vi har også en diskrepans i lønn til sykevikarer og refusjoner. Moan skole som er 1-4 skole må ta inn vikarer fra første dag. Vi kan ikke la barna være alene i klasserommet. Dette betyr at når vi ikke får refusjoner fra 1. sykmeldingsdag men betaler selv for vikarer i 16 dager pr sykemelding så straffer dette våre budsjetter. Dette utgjør et minus på 344168 kr i våre budsjetter.

I øvrige utgifter ligger blant annet feil i budsjettering i forhold til beregnede pensjonsutgifter, dette utgjør et minus på 248464 kr, dette henger sammen med vikarbruk.

Moan skole gikk i vår over til nye lærebøker i norsk i sammenheng med satsningen på lesing som grunnleggende ferdighet. Ekstra utgifter på innkjøp av lærebøker skulle overføres fra sektorens budsjett. Dette er ikke gjort. Dette utgjør en merutgift på 149476 kr. Det er heller ikke overført inndekning på stipend og utgifter til de to lærerne våre som er ute i studie i forbindelse med Kompetanse for kvalitet-ordningen, til sammen 75000 kr.

OPPSUMMERING:

Tiltakene som har ført til overforbruket har alle vært diskutert og vært avklart med sektorleder og øvrig administrasjon. Men det er ikke overført midler inn på Moan skoles budsjett, tross at vi har fått klarsignal for å gjøre tiltakene som er nevnt over.

Status medarbeidere

Første halvår av 2018 ble inspektør konstituert som rektor (80 % stilling), og en lærer ble konstituert som inspektør (ca. 35 % stilling). Ny rektor og ny SFO-leder ansatt fra 1/8-18. Sykefraværet på Moan skole er gått litt ned sammenlignet med i fjor, men er fortsatt høgt på 11,33%. Vi har et stort korttidsfravær med mange korte sykemeldinger og relativt stort bruk av egenmeldinger. Skolen må fremover jobbe for endre holdningene til sykefravær i kollegiet.

Det ble ikke gjennomført medarbeidersamtaler i 2018. Medarbeidersamtaler for 2019 er planlagt gjennomført i februar og mars 2019. Alle lærere har fått arbeidstidsavtaler og har hatt samtale med rektor i forbindelse med dette høsten 2018.

Commented [LL5]: Ta med??: Første halvår av 2018 ble inspektør konstituert som rektor (80 % stilling), og en lærer ble konstituert inspektør (ca. 35 % stilling). Ny rektor og ny SFO-leder ansatt fra 1/8-18.

Status tjenester

FAGLIGE MÅL:

I desember 2018 ble skolepolitisk plan for Nordreisa vedtatt. Planen har 11 overordna politiske målsettinger for sektoren oppvekst og kultur.

Moan skole har sammen med resten av Nordreisaskolen jobbet sammen med UDIRs veilederkorps og man har valgt seg ut ett fokusområde for skolene i Nordreisa.

Fokusområdet har vært lesing som grunnleggende ferdighet. Satsningen hadde oppstart høsten 2018. Det er i løpet av høsten utarbeidet en leseprogresjonsplan. Denne planen skal være et arbeidsredskap for lærere som beskriver lesing på alle trinn, med kartlegging, oppfølging og tiltak. Målet er at alle elevene skal oppleve et tilpasset og inkluderende læringsmiljø som stimulerer til motivasjon og læring. Planen skal også gi informasjon til foreldrene. På Moan skole jobber vi nå for å implementere planen i skolens daglige arbeid. Dette arbeidet er vi nødt til å fortsette videre fremover også i 2019. Prosessen med å utvikle en helhetlig plan for satsingsområdet og implementere denne i skolene vil kunne brukes når man fremover velger nye satsingsområder for skolene i Nordreisa.

Årets kull med 5. klassinger som gikk ut av Moan skole våren 2018 hadde bedre resultater på nasjonale prøver enn fjorårets kull. Men vi er fremdeles langt unna nasjonalt nivå. Dersom vi skal nå målsettingene om nasjonalt nivå, så må det faglige arbeidet ved skolen forsterkes, skolen har også behov for at enda flere videreutdanner seg og skaffer seg oppdatert faglig kunnskap i kjernefagene norsk, engelsk og matematikk. Skolen har et ønske om å se på timefordelingen mellom barnetrinn og mellomtrinn på nytt slik at vi i større grad kan fokusere på kjernefagene på skolen.

SKOLEMILJØ OG LÆRINGSMILJØ UTFORDRINGER

Moan skole har i tillegg til å ha satset på lesing som grunnleggende ferdighet også jobbet parallelt med elevenes læringsmiljø. Vi har igjennom avviksrapportering sett at vi har relativt mange voksne på skolen som opplever at elever er voldelige. Vi har også mange meldinger om §9a (skolemiljø) saker på skolen. I stor grad handler dette om at elever opplever skolehverdagen som utrygg. Barn som utagerer er altså et alvorlig problem på skolen som skaper både vanskelige arbeidsforhold for lærere og assistenter men som også skaper utrygge barn.

Skolen har identifisert noen hovedområder som det nå jobbes målrettet med. Disse områdene er overganger (skifte fra undervisning til friminutt, eller overgang til SFO), klasseledelse, og lik regelhåndtering for barn som utfordrer. I dette systembaserte arbeidet har PPT vært samarbeidspartner. Vi ser at utearealene på Moan skole gir stort handlingsrom for pedagogisk arbeid, men samtidig er området svært stort og uoversiktlig. Det å ha nok voksne ute til å fange opp, være i forkant og hjelpe til i leken til barna er en

kjempeutfordring i en skolegård uten naturlige rammer eller inndelinger. Skolen har behov for en bedre tilrettelagt skolegård, med tydeligere avgrensning til omverden. Det må også arbeides i klasserommet med klasseledelse. Skolen har over lengre tid arbeidet med sosiale relasjoner mellom elev – elev og mellom lærer-elev. Dette arbeidet bør videreføres også neste skoleår.

SPESIALUNDERVISNING OG TILRETTELAGT OPPLÆRING

Det er et politisk mål å kutte i spesialundervisning. Man kan ikke kutte i spesialundervisning og samtidig som staten trekker inn midler til tidlig innsats. Moan skole har i dag 5 barn med behov for 1:1 oppfølging i skolehverdagen. Vi har i alle klasser barn som har atferdsutfordringer i større eller mindre grad. Skolen er nødt til å fokusere mer på trygghet for alle barna på skolen. Barn som er utrygge utagerer eller trekker seg inn i seg selv/blir passive. Alle disse barna har behov for å bli sett. Å redusere i voksentetthet i slike situasjoner gjør problemene ekstra store. Moan skole ønsker å gjøre noe med dette og ønsker derfor å få tverrfaglig kompetanse inn i de krevende situasjonene. Vi har behov for flere arbeidsgrupper/flere kompetanser inn i skolen som kan hjelpe til med miljøutfordringene vi har. I dag har alle de 5 elevene som har en til en, delvis pedagog og delvis assistent. Moan skole ønsker heller å bruke pedagoger i større i grad enn assistenter/ fagarbeidere på disse barna. Barn med store spesialpedagogiske utfordringer blant annet med utagerende adferd, nyttiggjør seg i liten grad assistenter. Dette betyr at vi har behov for økte spesialundervisningsbudsjetter på Moan skole, ikke kutt. Pedagoger og andre fagfolk koster mer enn assistenter.

Status brukerundersøkelser

Moan skole har få brukerundersøkelser. Våren 2019 planlegges foreldreundersøkelsen gjennomført. Det er også planlagt å sende ut en trivselsundersøkelse til alle elevene på skolen. Moan skole følger Olweus standarden og gjennomfører to ganger i året trygghetsundersøkelser blant elevene.

Ståstedsanalysen ble gjennomført i lærerpersonalet våren 2018. Den pekte ut satsningsområdet lesing som grunnleggende ferdighet. Den største trusselen er IKT som grunnleggende ferdighet, fordi skolen mangler adekvat IKT utstyr og kompetanse. I tillegg kom det tydelig frem at personalet ønsker kompetanseheving på flere områder blant annet vurdering for læring, regning som grunnleggende ferdighet og læreplananalyse. Medarbeiderne etterlyser også mer oppfølging og støtte fra skoleeier.

Status intern kontroll

- Branntilsyn våren 2018 – ingen avvik
- Resertifisering av miljøfyrtårn utsatt til mars 2019

Commented [LL6]: Trygghetsundersøkelsen (Olweus) blir gjennomført med alle elever to ganger pr. skoleår

Commented [LL7]: Også vurdering som læring og skoleeiers oppfølging av skolen kom tydelig frem som områder som må få mer oppmerksomhet.

- Politiske vedtak som ikke er gjennomført
 - Prosess endring av skolestruktur på Storslett, utbygging/ombygging Moan skole
- Antall avvik:
 - Skolen har til sammen 15 avvik, i stor grad handler disse om at undervisning blir endret eller faller bort pga. manglende kvalifisert personale ved sykefravær. Eller at spesialundervisning faller bort av samme årsak.
 - Avvik som følge av manglende kvalifiserte vikarer er ikke lukket og lar seg vanskelig lukke i kommunen.
 - Vi har også en del avvik som går på utagerende adferd på elever. Disse avvikene er lukket gjennom økt voksentetthet
 - Prosesser for å forhindre avvik i fremtiden er satt i gang i forhold til utagering.
- Utførte ROS-analyser
 - 1 ROS analyse er gjennomført i samarbeid med verneombud på skolen. Det er to områder som skiller seg ut som røde, disse to er mobbing og vold/trusler i skolemiljøet.
- Høsten 2018 ble det gjennomført en internevaluering av skolebygget på initiativ fra FAU. Internevalueringen viste at plassmangelen på skolen er prekær. Det er også dårlig skiltet på skolen, skolegården er dårlig avmerket og stoler/bord er svært dårlige.
- Høsten 2018 varslet verneombud om stenging av lærerarbeidsrommene på skolene av hensyn til helse for lærere. Ventilasjonsanlegget er ikke tilpasset antall lærere på arbeidsrommene og flere av lærerne ble syke. Det ble iverksatt umiddelbare tiltak og det er nå bygd midlertidige kontorlokaler i et tidligere lagerområde. Situasjonen er ikke tilfredsstillende men folk blir ikke syke lengre.
- I desember 2018 ble det avdekket at ventilasjonsanlegget på skolen ikke er tilpasset antall elever i klasserommene heller. To av klasserommene på skolen har hatt svært svingede temperaturer hele høsten, fra 8 grader til 25 grader. I desember ble det avklart at det er ventilasjonsanlegget som skaper disse variasjonene. Ventilasjonsanlegget blåser ut iskald luft inn på klasserommene. Hele ventilasjonsanlegget må renoveres på sikt.

Oksfjord oppvekstsenter

Ansvarsområde

Oksfjord oppvekstsenter består av 1-avdelings barnehage for barn i alderen 0-6 år, SFO og barneskole 1.-4. trinn.

Barnehagen har 14 plasser, SFO har 3 barn skolen har 15 elever.

Oppvekstleder:

Marja-Lena Koivuranta Nilsen

Økonomi

ANSVAR-AVDELING	REGNSKAP	BUDSJETT	FORBRUK I %	AVVIK
244				
Lønn inkl sosiale utg	144 392,97	1 472 547,00	98,06	-28 567,41
Øvrige utgifter	350 546,15	323 841,00	108,25	26 716,88
Inntekter	-346 115,37	-278 000,00	124,23	-67 359,40

ANSVAR-AVDELING	REGNSKAP	BUDSJETT	FORBRUK I %	AVVIK
215				
Lønn inkl sosiale utg	1 470 469,48	1 467 665,00	100,90	2 788,56
Øvrige utgifter	368 831,52	320 211,00	115,18	48 608,03
Inntekter	-349 401,94	-127 686,00	273,64	-221 713,94

Barnehagen har et lite overforbruk i 2018 som ikke gjør utslag pga merinntekter. Skolen har et godt overskudd, der er merinntekter grunnet gjesteelever med assistentvedtak.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø:

Oppvekstleder 70 % administrasjon og 20% på avdelingen i barnehagen, 10% undervisning skole.

Pedagogisk leder, konstituert 80%

Assistent barnehage 50%

fagarbeidere i barnehagen 150%

1 lærling i skole og SFO høsten 2018.

112,5% lærere

50% assistent skole

Sykefravær

	2014	2015	2016	2017	2018
Barnehage	15,4	6,87	14,64	3,78	6
Skole	3,2	10,08	7,16	10,31	24,28

Det arbeides kontinuerlig med sykefravær. Ansatte informeres underveis om kommunens og virksomhetens sykefravær. På skolen er det kun 3 ansatte og det er et langtidsfravær hos en av de ansatte, gir store utslag på statistikken.

Medarbeidersamtaler for 2018/2019 gjennomføres januar/februar 2019.

Målsetninger og resultat

Indikator	Mål 2018	Resultat 2018
Årlige medarbeidersamtaler	100%	100%
Arbeidsnærvær	92%	75,72% skolen 94% barnehagen
Andel årsverk med førskolelærerutdanning i barnehagen	32,4%	20% stilling er dekt opp av førskolelærer med utdanning

Årets virksomhet

Hovedsatsningsområdene i Oksfjord barnehage for 2018er:

- *Livsmestring og helse med vekt på vennskap, lek og lekemiljø*
- *Natur og friluftsliv*

Livsmestring og helse kom til som et nytt emne i Rammeplanen fra høsten 2017. I fjor ville Nord-Troms kommunene Skjervøy, Nordreisa og Kvænangen ha fokus på dette, og personalet har hatt kursing med det som tema. I Oksfjord barnehage begynte vi i personalet å jobbe med vennskap, lek og lekemiljø. Vi ble inspirerte av kurs vi var på, fikk bekreftet hvor viktig vennskap er for psykisk helse og selvbilde, og så at barnegruppa hadde utfordringer som gjorde at personalet måtte jobbe aktivt for å få til gode lekemiljø som skulle inspirere til lek og nye vennskap.



Barnehagen forsker på dyreliv i fjæra.

Natur og friluftsliv er en satsning vi har valgt basert på foresattes ønsker, personalets forutsetninger og barnehagens beliggenhet. Barnehagen er mye på tur, vi deltar i elgjakt, har fokus på dyr og planter i nærområdet og bruker skog, sjø, elv og vann i de pedagogiske aktivitetene våre. Barnehagen har også mer fokus på samisk språk og kultur, og det passer godt å gjøre sammen med tema natur og friluftsliv.

Skolen:

Oksfjord skole har sammen med resten av Nordreisaskolen jobbet sammen med UDIRs veilederkorps og vi har valgt ut ett fokusområde for skolene i Nordreisa. Fokusområdet har vært lesing som grunnleggende ferdighet. Satsningen hadde

oppstart høsten 2018. Det er i løpet av høsten utarbeidet en leseprogresjonsplan. Denne planen skal være et arbeidsredskap for lærere som beskriver lesing på alle trinn, med kartlegging, oppfølging og tiltak. Målet er at alle elevene skal oppleve et tilpasset og inkluderende læringsmiljø som stimulerer til motivasjon og læring. Planen skal også gi informasjon til foreldrene.

På Oksfjord skole har vi kommet godt i gang med å ta i bruk planen og den har medført endringer i måten vi underviser i lesing og skriving. Det er større trykk på lesing, det er mer målrettet og vi går tidligere inn med tiltak som intensiv opplæring.

Fremover skal vi sammen med de andre skolene finne andre fokusområder, og da har vi fått gode verktøy å bruke til utviklingsarbeidet etter oppfølgingen fra veilederkorps. Men lesing vil enda dette og neste skoleår stå i fokus, samtidig som vi skal ta i bruk nettbrett 1-1. Disse satsningene må samkjøres.

En lærer tar videreutdanning i engelsk, 30 stp etter vikarordningen.



Samiskelevne på tur til reingjerdet i Navitdalen september 2018



Barna lager fiskemiddag til foresatte, en aktivitet vi fikk tilskudd fra sjømatrådet til å gjennomføre.

Politiske vedtak, tilsyn og kontroller, Ros-analyser

Status intern kontroll

- Branntilsyn våren 2018 – 2 avvik, der ett er lukket, mens ett gjenstår (rydding av teknisk rom i kjelleren)
- Tilsyn av Oksfjord barnehage etter Lov om barnehager våren 2018 – 1 avvik ang rutine for Politiattest. Barnehagens rutine måtte omskrives noe da den ikke svarte til kravene i forskriften.
- Søknad om godkjenning etter forskrift om miljøretta helsevern i skole og barnehage etter at vi flyttet i nye lokaler høsten 2017. Kommuneoverlege var her på tilsyn våren 2018. Det er ikke kommet svar på søknaden eller tilbakemelding på tilsynet.
- Politiske vedtak som er gjennomført – Oksfjord barnehage ble vedtatt å redusere fra 18 til 14

plasser fra og med barnehageåret 2018/2019. Dette ble påklaget av foreldrerådet i barnehagen, da det ble mange på venteliste til å få plasser i barnehagen.

- Antall avvik: Det er ingen meldte avvik for skolen eller barnehagen. Dette er nok mest på grunn av manglende opplæring av ansatte i å melde avvik. Det er gitt opplæring, men antakelig ikke tilstrekkelig.
- Utførte ROS-analyser – Det ble gjort en ROS-analyse på parkerings-/bussområdet utenfor oppvekstsenteret, der det ble meldt inn behov for sikring i form av skilting og bedre lys. Det er ikke fulgt opp av Drift.



Høstens sykkelturnering gikk til vakre Oksfjordvannet. Her testes regntøyet.

Satsningsområder 2019

For 2019 har Nordreisa skolen bistand fra Veilederkorpset og Fylkesmannen til å jobbe videre med lesing som grunnleggende ferdighet.

Barnehagen jobber videre med livsmestring og helse, samt implementering av rammeplanen.

ÅRSMELDING SEKTOR Oppvekst og kultur

STATUS – MÅLOPPNÅELSE IFT ØKONOMIPLAN/VIRKSOMHETSPLAN

Mål i kommuneplanens samfunnsdel for oppvekstsektoren:

- Nordreisa kommune skal være pådriver og jobber aktivt med forebyggende og helsefremmende aktiviteter for hele befolkningen
- Attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn
- Nordreisa kommune skal styrke den helhetlige ledelsen i oppvekstsektoren
- Kulturarbeidet skal preges av åpenhet og inkludering
- Frivillige lag og foreninger skal være en viktig ressurs
- Regionsenter basert på godt naboskap og samarbeid
- Risiko- og sikkerhetspolitikk, som gir oversikt over risiko og forebygger uønskede hendelser
- Tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til godt arbeidsmiljø, effektiv tjenesteyting og rekruttering av riktige fagfolk og kompetanse
- Alle som ønsker barnehageplass skal få det når de ønsker det

- Fokus på tidlig innsats for å redusere behov for spesialundervisning
- Godt utbygd kulturskole der alle som ønsker det, skal få plass
- Trygge, gode skoleveier

6 lærere tar videreutdanning inneværende skoleår, en inspektør har startet på rektorutdanning, en inspektør avslutter rektorutdanningen per utgangen av 2018. To barnehagestyrere tar styrerutdanning. Kommunen har gjennomført et lederutviklingsprogram siste år for virksomhetsledere og sektorledere og rådmann.

I 2018 har vi fra 1 august nytilsatte rektorer ved Moan og Rotsundelv skoler.

Sektorleder er med i oppvekstnettverket i Nord Troms. Fokus der er kompetanseheving og skoleutvikling. Nordreisa kommune får hjelp og veiledning fra Utdanningsdirektoratets veilederkorps i 2018 frem til 2020. Hovedfokus her er organisasjonsutvikling, på skoleeier og skolenivå samt utvikling.

Alle med rett til barnehageplass, fikk plass ved hovedopptaket. Det er ledige plasser i barnehagene.

Barnehagene jobber med implementering av handlingsplan TBB (til barnets beste). I år har vi i henhold til endring i bemanningsnormen ansatt flere barnehagelærere.

Skolene har fokus på organisasjonsutvikling, utarbeidelse og implementering av ny leseopplæringsplan i alle skolene. Nordreisaskolene er inne i et intensivt samarbeid til beste for elevene og med mål om å heve resultatene minst til landsgjennomsnitt. Skolene jobber godt med analyseverktøy og får støtte og veiledning fra skoleeier og veilederkorps

Status økonomi

Sektoren hadde et merforbruk på ca.1.296 mill kroner (0,94%). Dette skyldes først og fremst merforbruk på lønn. Kostnader på tilrettelegging utover forventet i skole og barnehage for elever med særlige behov samt kostnader i forhold til barnevern

Konto	Regnskap	Budsjett	Forbruk i %	Avvik
Lønn	95 566 564,63	97 862 834,53	97,65%	-2 296 269,90
Øvrige utgifter	68 047 234,29	61 305 927,41	111,00%	6 741 306,88
Inntekter	-23 865 295,27	-20 718 806,15	115,19%	-3 146 489,12
Totalt	139 748 503,65	138 449 955,79		1 298 547,86

Lønn:

Totalt sett er det et mindre forbruk på lønn på kroner 2 296 269,90, merinntekt på refusjon sykepenges 1,4 million og mindreforbruk på introduksjonsstønad på 500.000 kr.

Sektoren har et merforbruk på lønn sykevikarer 2,1 millioner, faste tillegg kr 282 085, vikar annet fravær kr 800 000, overtid kr 369 754 og lønn spes.ped på kr 390 548. Alle tallene er sett i forhold til budsjettet.

Øvrige utgifter:

Totalt sett har sektoren et merforbruk på øvrige utgifter på kroner 6 741 306,88. Det som i hovedsak skyldes merforbruk på øvrige utgifter er pensjon, forebyggende tiltak utenfor hjemmet, faste avgifter, gebyrer og lisenser, opphold i institusjon, tjeneste kjøp andre kommuner, elver i andre kommuner og utbetaling av spillemidler.

Inntekter:

Sektoren har en merinntekt på kr 3 146 489,12.

Sektoren har hatt en merinntekt på billettinntekter, inntekt kiosk, refusjon fra staten, refusjon fra kommuner og tilskudd fra fylkesmann sammenlignet med budsjettet.

Sluttkommentar:

Sektoren har et totalt merforbruk pr 2018 på 0,94 %, som utgjør kr 1 298 547,87.

Status medarbeidere

Det er i 2018 en økning i forhold til 2017 på 1 årsverk til 160,8 årsverk i sektoren. Noe kommer av at vi har ansatt pedagogisk konsulent i stab samt at vi har økt noe ressurs i barnehagene (jfr vedtak om øket assistentressurs i barnehagene våren 2018) for å kompendisere at en har flere barnehagelærere med mer ubundet tid.

Samtidig har vi stående vakant spesialpedagogstilling i stab. Det har vist seg vanskelig å rekruttere kompetanse til kommunen på dette området.

Sykefraværet i sektoren har vært på 8,99, noe som er en markant nedgang i forhold til 2017. Barnehagene har totalt sett hatt en positiv utvikling sammen med forebyggende enhet med. Skolene, med unntak av Oksfjord oppvekstsenter har hatt høyt sykefravær, men viser i 2018 en markert nedgang. Barnevernet har en liten nedgang i sykefraværet sammenlignet med 2017, men ligger fortsatt svært høyt. Sykefraværet i voksenopplæringen og flyktningetjenesten har fortsatt for høyt sykefravær, men siste halvår 2018 viser en markert nedgang. I stab hos sektorleder har det i 2018 vært stor økning i sykefraværet.

Langtidsfraværet er fortsatt høyt i flere virksomheter.

Status brukerundersøkelser

I skolene er det gjennomført elevundersøkelser, det er foretatt ståtedsundersøkelser blant personalet.

Elevundersøkelsen

Enhet: Nordreisa kommune

Nordreisa kommune, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Alle eierformer, Trinn 7, Begge kjønn

Indikator og nøkkeltall	2014-201
Læringskultur	3,7
Elevdemokrati og medvirkning	3,7
Faglig utfordring	4,1
Felles regler	4,2
Trivsel	4,1
Mestring	3,9
Støtte fra lærerne	4,3
Motivasjon	3,8
Vurdering for læring	3,7
Støtte hjemmefra	4,2

Skoleporten - Elevundersøkelsen

Enhet: Nordreisa kommune

Nordreisa kommune, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Alle eierformer, Trinn 10, Begge kjønn

Indikator og nøkkeltall	2014-20
Læringskultur	3,9
Elevdemokrati og medvirkning	3,2
Faglig utfordring	4,0
Felles regler	4,0
Trivsel	4,1
Mestring	4,2
Utdanning og yrkesveiledning	4,0
Støtte fra lærerne	3,8
Motivasjon	3,6
Vurdering for læring	3,1
Støtte hjemmefra	4,3

Status internkontroll

Oksfjord oppvekstsenter: Ståstedsanalyse gjennomført

Storslett barnehage: Tilsyn fra Nord-Troms brannvesen 13.02.18. 3 avvik og 1 anmerking. Disse var under drift bygg sitt ansvar og leder der har sendt inn svar innen fristen. Svarene er bekreftet tilfredsstillende. Tilsyn etter forskrift om miljørettet helsevern 14.03.18. Ikke mottatt rapport.

Sonjatun barnehage:

Høgegga barnehage: Tilsyn av Nord-Troms brannvesen 08.02.18, ingen avvik ble konstatert. Barnehagen hadde tilsyn etter barnehageloven den 18. juni. Rapport foreligger ikke enda.

Leirbukt Barnehage: Tilsyn av Nord-Troms brannvesen, tilsynsrapport er besvart og fått tilbakemelding på at arbeidet var godt utført.

Kultur: Tilsyn av Nord-Troms brannvesen, tilsynsrapporten er besvart og fått tilbakemelding på at arbeidet var godt utført.

Moan skole: ståstedsanalyse gjennomført

Nordreisa voksenopplæringscenter.

Sørkjosen barnehage:

Storslett skole:

Rotsundelv skole:

Tiltak for å motvirke fravær:

- Samtale med sykemeldte samme dag som mottak av sykemelding.
- Informasjon om Nordreisa kommunes sykefravær på personalmøte, og info om bruk av egenmeldinger og sykemeldinger.
- Sosiale sammenkomster personale på fritiden.
- Tilrettelegginger på arbeidsplassen
- Sent oversikt til legene hva den enkelte arbeidsplass kan tilrettelegge
- Felles lunsjer o.l. i arbeidstiden

Ansvarsområde



Sektoren består i 2018 av 13 virksomheter. Fra august 12 virksomheter etter nedlegging av Sonjatun Barnehage.

Ansvarsområde

Sektor for oppvekst og kultur har ansvar for kultur, familiesenteret (barnevern, helsesøstre og åpen barnehage), flyktninger, voksenopplæring, skolene og barnehagene. Sektoren har en stab bestående av 3 konsulenter, Olweus instruktør og en spesialpedagog. Sektorleder har 13 (12)virksomheter under seg, med hver sin virksomhetsleder. Pr 31.12.2018 er det 160,8 årsverk i sektoren. Fra august har sektoren ikke hatt spesialpedagog i staben

Sektoren rapporterer politisk til Oppvekst- og kulturutvalget

Tjenester og resultat

Status tjenester

Politisk forholder sektoren seg til hovedutvalg for oppvekst og kultur. Utvalget har hatt 9 møter og behandlet totalt saker mot 50 saker i 2017.

Sektor for oppvekst og kultur har som mål å styrke det tverrfaglige arbeidet, og på den måten komme tidlig inn for å gi hjelp samt bedre tilbudene for barn og unge i Nordreisa kommune

Skolene i Nordreisa er under omstilling. Ved hjelp av veilederkorpset samt innledet et tett samarbeid mellom skolene er vi i ferd med å få gjennomarbeidet et tydelig og forpliktende samarbeid mellom skolene initiert av skoleeier. Etter vedtak i utvalg og kommunestyre er det ferdigstilt en skolepolitisk plan som er vedtatt av kommunestyret. Barnehagene er også under endring. Kommunestyret har vedtatt utbygging av Høgegga barnehage til 4 avdelings barnehage. Den skal stå ferdig til nytt barnehageår 2020-2021. Sonjatun barnehage ble avviklet per 31 juli 2018, Samisk avdeling ble lagt under Storslett barnehage mens Selje, den andre avdelingen på Sonjatun, ble flyttet til Leirbukt barnehage i ledige lokaler.

Alle virksomhetsledere har i 2018 ferdigstilt et lederopplæringskurs gjennom KS-konsulent.

Skoleeier, skoler og barnehager har deltatt i KS sitt program for gode skole og barnehageeiere.

Skoleeier har innført et digitalt internkontrollsystem i skolene for å sikre at en til enhver tid kan følge opp at skolene driftes i henhold til lover og forskrifter samt at lokale planer og bestemmelser følges opp

Barnehager

Visjon: «I Nordreisa kommune står vi sammen for trygghet og trivsel». Ut fra visjonen har de kommunale barnehage utviklet noe felles målsettinger for å oppnå dette. To av disse målsettingene er: Gjenspeile det flerkulturelle samfunnet vi lever i De pedagogiske arbeider bygger også på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø

Storslett barnehage har en samisk/norsk avdeling, Skierri, lokalisert inneværende barnehageår i gamle Sonjatun barnehages lokaler (Sonjatun barnehage ble lagt ned per 31 juli 2018, i tillegg til høy andel barn fra språklige og kulturelle minoriteter. Sektoren har derfor jobbet med å få et innblikk og få en forståelse for at det finnes mange ulike trosretninger og vi ønsker å skape respekt og toleranse for dette mangfoldet. I tillegg får alle barna et større innblikk i lokal natur, kultur og miljø – og da med ekstra fokus på det samiske, da vi innehar god kompetanse på området. I tillegg har barnehagene tema om språk og språkutvikling med fokus på: Stimulere og oppmuntre til generell språkutvikling for alle barn Organisere barnehagedagen slik at språkstimuleringstiltak er en del av hverdagen.

Barnehagene er i gang med arbeidet med ny strategisk barnehageplan for Nordreisa kommune.

Rammeplan for barnehager, innhold og oppgaver, gjeldende fra 1. august 2017 er gjeldende for barnehagene i Nordreisa kommune. To av styrerne har høsten 2018 påbegynt styrerutdanning.

Grunnskole

Skolepolitisk plan, vedtatt av kommunestyret er skolenes viktigste lokale styringsdokument

Nordreisaskolen er innført som uttrykk for utad å vise at skolene i kommunen er en enhet, men også for å vise at skolene har samme utfordringer og muligheter. Samarbeid på tvers av skolene slik at elevene i Nordreisa skal oppleve like tilbud og forutsigbarhet er viktig

I 2018 har skolene hatt fokus på organisasjonsutvikling og struktur, både mht organisering av virksomhetene, system og struktur fra skoleeier. Gjennom fylkesmannen i Troms har vi fått et samarbeid med og hjelp av Utdanningsdirektoratets veilederkorps.

Skolene

- **Resultater på nasjonale prøver har det vært fokus på. Resultatene er blandet, med gode resultater på ungdomstrinn og mindre gode på lavere trinn. Her er det iverksatt et arbeid med å samkjøre skolene i bedre grad. Det skal i større grad legges til rette for større utstrekning. De totale resultatene viser en bedring på 5 trinn sammenlignet med 2017, men det gjenstår mye før en er i balanse med de etablerte målene**
- **Andel spesialundervisning har de siste årene blitt redusert. Inneværende skoleår, 2018--2019 er det en økning. Målet om å redusere spesialundervisning og også gi mer spesialundervisning på de laveste trinnene (komme tidlig inn) vises i fordelingen av spesialundervisning. Det er fortsatt en altfor stor andel som brukes på spesialundervisning, særlig på mellomtrinn.**
- **Skolene har fått tilført ressurser til tidlig innsats i 2018. Moan skole, Rotsundelv skole og Oksfjord oppvekstsenter er mottakere av disse ressursene som er øremerkede formålet. Fra 2019 er midler for tidlig innsats erstattet med økt lærernorm.**
- **Skolene har innført internkontrollsystemet Moave 13.10.no for at både skoleeier og skoleledere enkelt skal kunne følge opp at en driver i henhold til lover og forskrifter.**
- **Alle skolene har hatt fokus på lesing i 2018 og det er utviklet, i samarbeid med veilederkorpset, en felles leseprogresjonsplan som ble implementert høsten 2018**
- **Mht eksamenskarakterer oppnår Nordreisa kommunes skoler målene i alle fag med unntak av engelsk der en ligger noe under måltall**

- Fra høsten 2018 ble opplæringsloven m/forskrifter endret i forhold til at det ble stilt krav om intensivopplæring av elever som ikke når minimumsmål i forhold til årstrinn. Skolene gir intensivopplæring i korte økter for enkeltelever som del av tiplasset opplæring og tidlig innsats. Skolene er i ferd med å innføre et kartleggingssystem (LUS) for å kunne følge enkeltelevens utvikling for å kunne gjøre raske tiltak.
- Elevundersøkelsen viser avvik i forhold til tema mobbing på et klassetrinn. Tiltak er iverksatt. Her ser en blant annet at stabilitet i lærergruppen rundt klassene er en viktig faktor.

•

Moan skole



Fra sangsamling

Barnevern

Barnevernet er et interkommunalt samarbeid mellom Nordreisa og Kvæningen der Nordreisa er vertskommune.

Barnevernet har en tilfredsstillende stab av saksbehandlere forutsatt lavt sykefravær. Sykefraværet i 2018 har derimot vært på 19% som er svært høyt. En har store etterslep på flere områder.

I 2018 har en brukt mye ressurser på utredning og arbeid for å etablere et interkommunalt samarbeid om barnevernsvakt,

I 2018 har en hatt tilsyn fra arbeidstilsynet med fokus på trusler og vold mot ansatte samt fysisk arbeidsmiljø.

Rekruttering og bemanning i alle stillinger har vært utfordrende, lyst ut graderte faste stillinger i Kvæningen, eller kortere vikariat i Nordreisa. Bedre forutsetninger for full bemanning utover i 2019.

Måltrettet arbeid med reduksjon av antall konsulenter er nådd, ved inngangen til 2019.

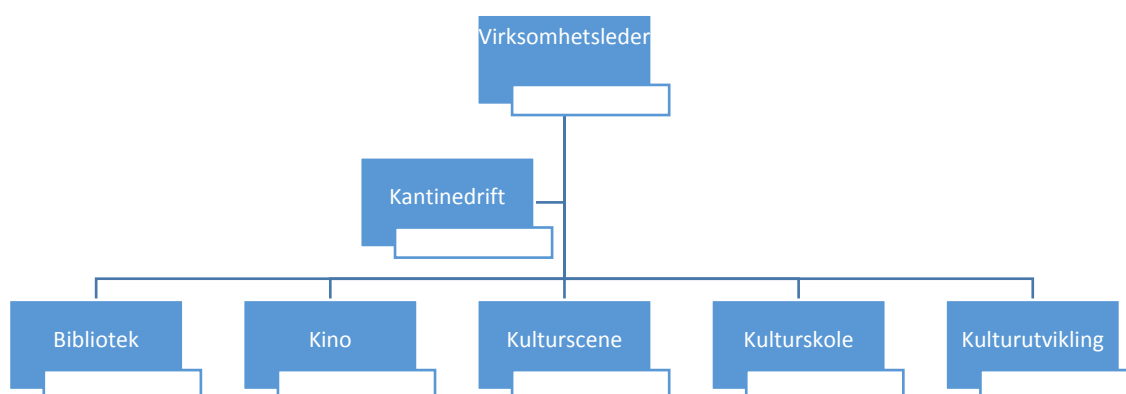
Noen tall:

Nordreisa, tall 1. og 2. halvår	2016	2017	2018
Meldinger	77	82	63
Undersøkelser avsluttede	36	70	51
Fristoversittelser	30%, 31%	45%, 71%	33%, 37%
Hjelpetiltak 31.12 (med tiltaksplan)	36, 42 (23), (17)	47, 66 (20), (27)	54, 44 (23), (15)
Omsorgstiltak 30.6 og 31.12	16, 16	16, 18	18, 15
Barn i fosterhjem i kommunen (tilsynsansvar)	17, 20	28	19, 21

Kultur

Ansvarsområde

Kulturvirksomhetens ansvarsområde er bibliotek, kino, kulturscene, kulturskole, kulturvern, idrettsanlegg samt øvrig kulturarbeid. Virksomheten ble omorganisert i 2015, og de fleste tjenestene er lokalisert til Haldi. Kulturskolen er under etablering på musikkrommet v/Storslett samfunnshus.



Kulturvirksomheten er organisert med virksomhetsleder som har ansvar for helhetlig kulturutvikling (økonomi- og personalansvar samt fagansvar for alle områder unntatt bibliotek og kulturskole).

Status økonomi

ANSVAR- AVDELING	REGNSKAP	BUDSJETT	FORBRUK I %	AVVIK
Kultur totalt netto	7 072 415	7 679 984	92,09	607 568

Mindreforbruket i 2018 skyldes flere forhold, og de største avvikene er slik:

- Lønn: Det største avviket (mindreforbruk) er på lønn, fordi vi manglet kulturskolelærer i 40% stilling fra september. Dette først pga at vi ikke lyktes med tilsetning til tross for kvalifiserte søkere, så fordi stillinga ble satt i vakanse i budsjettprosessen. Videre har vi hatt langtidssykemelding og permisjon (arbeidsavklaring).

- Kantine: Det er ikke samsvar mellom budsjettet og regnskap mht refusjon fra private; mindreinntekter på over 70.000. Likevel er ikke avviket totalt på kantina så stort, fordi inntjeningen på matsalg har vært bedre enn budsjettet.
- Idretts- og friluftaktiviteter: Ultimo april vedtok kommunestyret ei økning i budsjettposten. Det forelå ikke så mange sluttregnskap for spillemiddelanlegg, og dermed kunne det ikke foretas utbetaling av hele det bevilgede beløpet i 2018.
- Kino: Merinntekt som i stor grad skyldes solgte visninger til private.
- Kulturskolen: Svikt i inntekter mht egenandeler og feilbudsjetterte refusjoner fra private og fylkeskommune.
- Kulturhuset: Har merinntekt på billettsalg.

Status medarbeidere

Pr.31.12.18 hadde kulturvirksomhetene denne status i f.t. ansatte:

Stillinger	Antall årsverk
Virksomhetsleder	1,00
Bibliotek	2,06
Kulturutvikling	
- Kulturkonsulent	0,50
- Kino	0,70
- Kulturscene	0,40
Kulturskole	2,85
	derav 0,2 fagleder
Halti kantine	0,30

Sykefravær i kulturvirksomheten 2018 var 5,03 %, og dette betyr at vi er godt innenfor måltallet i kommunen. Fraværet handler i all hovedsak om langtidsfravær, og det vurderes at årsaksforholdene ikke er jobbrelaterte.

Nordreisa kommune har som mål at medarbeidersamtaler gjennomføres årlig. I kulturvirksomheten har alle ansatte med unntak av virksomhetslederen, hatt medarbeidersamtale.

Uglepris 2018

Jørn Holm, driftstekniker ved Halti kulturscene fikk Nordreisa kommune sin Ugleprisen for 2018. Jørn har siden etableringen av kulturscenen vist et meget stort engasjement og lagt for dagen velvillighet for å holde stor drift ved scenen. Rådmannen sa i sin tale at Nordreisa kommune har vært helt avhengig av Jørns kompetanse for å kunne bruke kulturscenen til arrangement – alt fra møter og konferanser til større kulturarrangement med lyd og lys. Vi i kulturvirksomheten, som over tid har sett Jørn sin innsats, hans engasjement og ikke minst fleksibilitet, er veldig glade og fornøyde med at han fikk denne velfortjente utmerkelsen. Gjennom sin jobb på Halti lever Jørn Holm opp til at å være kulturarbeider er mye mer enn en jobb, det er en livsstil.



Rådmann, prisvinner Jørn Holm og ordfører under utdeling av Ugleprisen

Utfordringer

1. stor aktivitet har skapt et stort press på driftstekniker, som i utgangspunktet kun har vært en liten stilling. Den ble økt til 40 % fra høsten uten at det dekker behovet.
2. Lokaler. Over lang tid har kulturskolen slitt med å få egnede lokaler. Nå er arbeidet med renovering av samfunnshuset i gang og snart ferdigstillet og da vil dette løse seg tilfrsstillende
3. bokbussens fremtid.

Status intern kontroll

Politiske vedtak

Virksomhet for kultur har i tillegg til overordnede planer og budsjett, forberedt og gjennomført politiske vedtak som: Rullering av handlingsprogram i Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet, prioritering av spillemiddelsøknader og kommunale tilskudd bygging av idrettsanlegg.

Videre har vi i hht handlingsplan i sluttrapport om krigsminner i kommunen, bidratt til finansiering av formidlingsprosjekt om fangeleiren på Gorosomoen. Det er positivt at

prosjektet samarbeidet med flere aktører, deriblant Storslett skole. Her vil 9. klassetrinn, som har krigshistorie som en del av sitt pensum, «adoptere» stedet og ha oppsyn og vedlikehold av området.

Avvik

Det ble meldt inn to avvik innen kulturvirksomheten i 2018, og begge ble lukket innen tidsfrist.

Tilsyn og ROS-analyse

Gjennomført evakueringsøvelse i f.t. brann. og gjennomført ROS-analyse i f.t. brann ved særlig stort arrangement på Halti kulturscene.

HMS

Leder og verneombud har deltatt på kurs i Kvalitetssystemet i Nordreisa kommune, og virksomheten har laget en plan for arbeidet med prosedyrebeskrivelse.

Kulturvirksomhetens ansatte har deltatt på workshop om NED med sykefraværet – et program som handler om fraværproblematikk og arbeidsmiljø.

Forebyggende enhet

Tjenesten består av følgende ansvar:

200 forebyggende tjeneste

220 PPT

260 helsestasjonen, inkl helsetjenester for bosatte flyktninger og familiegjenforente.

Sykefravær 2018:

200: 0,85

220: 2,0

260: 3,51

Fravær alle ansvar 2,12%

Forebyggende tjeneste består av til sammen 16 personer, fordelt på 10,45 stilling, pluss 1,5 stilling på tilskuddsmidler (styrking av helsestasjon, skolehelsetjeneste...)

Nyinnskrevne gravide: 38

Hjemmebesøk av jordmor innen tre døgn: 21

Hjemmebesøk av helsesøster innen 2 uker: 32

Fullført helseunders innen 8. leveuke: 37

Fullførte 2-års kontroller: 42

Fullførte 4-års kontroller: 62

Fullført innen utg 1. trinn: 41

I 2018 fikk vi utvidet skolehelsetjenesten ved alle grunnskolene i kommunen, samt Nord-Troms videregående skole. I tillegg har ungdomskontakt faste oppmøtetid på Storslett ungdomsskole og videregående skole.

PPT Ansvar 260

Fra 1.1.18 organisert under forebyggende tjeneste. Har eget styre bestående av eierrepresentanter, samt faglig leder, virksomhetsleder og tillitsvalgt.

Spesialundervisning i Nordreisa: **12,4 %, mot landssnitt 7,8. %.**

Voksenopplæringen/ flyktingetjenesten

ANSVARsomRÅDE/VIRKSOMHET

Voksenopplæringscenteret er lokalisert på Sørkjosen skole. Vi tilbyr norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, spesialpedagogikk (spes.ped) for voksne, grunnskole for voksne, flyktingetjeneste og bofellesskap for enslige mindreårige(EM).

KURSDELTAKERE OG FAG VED NORDREISA VOKSENOPLÆRING (VO)

Totalt 63 kursdeltakere: 38 norsk og samfunnskunnskap, 24 grunnskole og 10 spes.ped. Dette året har vi bl.a. hatt kursdeltakere fra Eritrea, Afghanistan, Syria, Thailand, Somalia, Latvia, Polen, Sudan, og Norge.

Det ble gitt undervisning i norsk med samfunnskunnskap for innvandrere. Engelsk, matematikk, norsk, samfunnsfag og naturfag på grunnskolenivå, og spes.ped for voksne med ADL-trening. Kursdeltakerne har vært organisert i 4 grupper pluss 10 deltaker med delvis en-til-en undervisning. 17 personer var ute i språkpraksis. Av de 12 flyktingene som avsluttet norskopplæringen i 2018 er to i grunnskolen, to i jobb, fem i videregående opplæring og tre har flyttet ut av kommunen.

Det ble gjennomført 11 skriftlige- og 21 muntlige norskprøver i 2018. 64% på nivå A2 og 36% på nivå A1 i skriftlig prøve På muntlig norskprøve var resultatet A1: 9 %, A2: 52,9 % og B1: 38,1 %

Ni elever i grunnskolen gikk opp til eksamen våren 2018. seks av disse var gjesteelever fra Kåfjord kommune. Tre fra Nordreisa. Disse tre tar nå videregående utdanning.



FLYKTNINGETJENESTEN (FT)

Flyktningkonsulent i hel stilling, miljøarbeider i 80%. Høsten 2018 ble det ansatt ny flyktningekonsulent som per utgangen av 2018 ikke har tiltrådt.

Bofellesskapet for enslige mindreårige:

Bofellesskapet består av 9 beboere. De er alle nå i grunnskole- eller videregående utdanning, og alle er over 18 år.

Bofellesskapet har i 2018 vært organisert med en 24/7 bemanning

Status på medarbeidersamtaler i forhold til målet.

Oksfjord oppvekstsenter: Ikke påbegynt
Sørkjosen barnehage: Påbegynt
Sonjatun barnehage: Fullført
Storslett barnehage: Fullført
Høegga barnehage: Fullført
Leirbukt barnehage: Fullført
Kulturvirksomheten: fullført
Nordreisa voksenopplæringscenter: Fullført
Moan skole og SFO: Planlagt utført februar 2019
Storslett skole: Fullført
Familiesenteret: Fullført
Rotsundelv skole: Fullført
Barnevernet: 60% gjennomført

Status intern kontroll

Oppfølging av politiske vedtak

- Ferdigstilling av Ungdomsklubb ble ikke avsluttet, beregnet ferdig mai 2019
- Ferdigstilling av renovering samfunnshus høsten 2018
- Ferdigstilling av skolepolitisk plan avsluttet
- IKT-satsing iverksatt, fullfinansieres i 2019 og vil iverksettes for alle elever våren 2019

Meldinger om avvik og status

- **Storslett barnehage:** Har meldt inn avvik i Famac. Noen er lukket, mens andre enda ikke er påbegynt.
- **Sørkjosen barnehage:** ingen avvik meldt
- **Leirbukt barnehage:** ingen avvik meldt
- **Moan skole og SFO:** ingen avvik meldt
- **Nordreisa voksenopplæringscenter:** 2 avvik, som begge er lukket.
- **Storslett skole:** 1 avvik meldt til fylkesmannen, lukket
- **Rotsundelv skole:** 1 avvik meldt, under behandling. Tiltak iverksatt.
- **Kulturvirksomheten:** Ingen avvik meldt
- **Sonjatun barnehage:** Har meldt inn avvik i Famac. Noen er lukket, mens andre enda ikke er påbegynt
- **Høegga Barnehage:** Det er meldt inn 12 avvik i Famac, 9 av disse er lukket.
- **Barnevernet:** Det er meldt inn 2 avvik. Begge er lukket.

Tilsyn og andre undersøkelser

- **Oksfjord oppvekstsenter:** Ståstedsanalyse gjennomført
- **Storslett barnehage:** Tilsyn fra Nord-Troms brannvesen 13.02.18. 3 avvik og 1 anmerking. Disse var under drift bygg sitt ansvar og leder der har sendt inn svar innen fristen. Svarene er bekreftet tilfredsstillende. Tilsyn etter forskrift om miljørettet helsevern 14.03.18. Ikke mottatt rapport.
- **Sonjatun barnehage:**
- **Høgegga barnehage:** Tilsyn av Nord-Troms brannvesen 08.02.18, ingen avvik ble konstatert. Barnehagen hadde tilsyn etter barnehageloven den 18. juni. Rapport foreligger ikke enda.
- **Leirbukt Barnehage:** Tilsyn av Nord-Troms brannvesen, tilsynsrapport er besvart og fått tilbakemelding på at arbeidet var godt utført.
- **Kultur:** Tilsyn av Nord-Troms brannvesen, tilsynsrapporten er besvart og fått tilbakemelding på at arbeidet var godt utført.
- **Moan skole:** ståstedsanalyse gjennomført

Utførte ROS-analyser

Kulturvirksomheten: Utført godt planarbeid der risikoanalyse inngår i forbindelse med Vamp-konsert

Sonjatun barnehage: ROS analyse 27.02.18 ift implementering av ny rammeplan.

Storslett barnehage: ROS analyse 27.02.18 ift implementering av ny rammeplan.

Høgegga Barnehage: ROS analyse gjennomført i februar ift implementering av ny rammeplan.

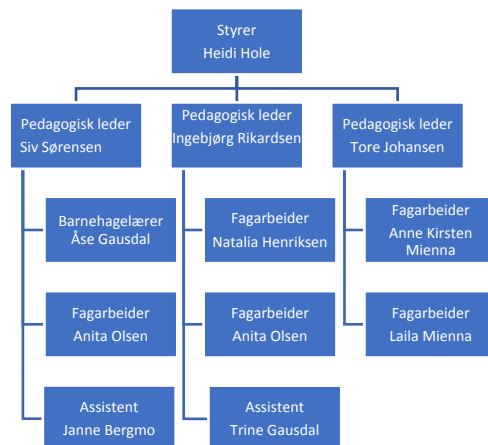
Leirbukt Barnehage: Gjennomført HMS og brannvern

DISPOSISJON ÅRSMELDING SEKTOR

Oppvekst og kultur

242 – Storslett barnehage

Ansvarsområde



Storslett barnehage er en tre avdelings barnehage med 49 plasser. Vi har en 0-3 årsavdeling, en 3-6 årsavdeling og en 0-6 årsavdeling. Barnehagen har en samisk- norsk avdeling som ble opprettet høsten 2002 med støtte fra Sametinget. På den samisk-norske avdelinga legges det vekt på samisk språk, kultur og identitet. Barnehagen har en grunnbemanning på 10,2 årsverk. Andel årsverk med barnehagelærerutdanning 49,01 %. Vi har i tillegg til grunnbemanning lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Vi samarbeider også med Nord – Troms videregående skole, NAV, Nordtro og Voksenopplæringa og tar jevnlig imot arbeidstakere på utplassering, utprøving, avklaring, arbeidspraksis og språkpraksis.



Virksomhetsleder/styrer: Heidi Hole

Status økonomi

Regnskapet for 2018 viser et forbruk 101,55%, noe som gir et merforbruk på -57 462,-.

Ansvar-avdeling	Regnskap	Budsjett	Forbruk i %	Avvik
Lønn inkl sos utg	3 952 277,00	3 933 333	100,48	-18 880,00
Øvrige utgifter	847 948,69	866 496	97,86	18 543,00
Inntekter	1 026 490,00	1 083 555	94,73	57 103,35

Da Sonjatun barnehage ble lagt ned fra 1.august 2018, ble en avdeling overført til Storslett barnehage og en til Leirbukt barnehage. Budsjettreguleringer fra nedlagte Sonjatun barnehage til de to andre barnehagene ble gjort februar 2019. Når en barnehage legges ned midt i året og det budsjettreguleres seint, er det utfordrende å vite det den eksakte ramma og holde seg innenfor denne.



246 – Samisk avdeling Sonjatun barnehage



Til drifta av 246 - samisk avdeling får vi tilskudd fra Sametinget. Vi får et tilskudd på inntil kr 130 000,-, hvor 60.000,- av disse er godtgjøring til samisktalende assistenter (30 000,- pr ansatt i 100 % stilling). Regnskapet for samisk avdeling 2018 viser et merforbruk på: - 1904,33,-.

Ansvar-avdeling	Regnskap	Budsjett	Forbruk i %	Avvik
Lønn inkl sos utg	69 514,00	51 821,00	134,14	-17 691,00
Øvrige utgifter	33 580,00	48 179,00	69,70	14 598,00
Inntekter	105 000,00	100 000,00	105,00	5 000,00

Status medarbeidere

Sykefravær (pr kvartal): 1.kvartal: Storslett: 11, 39%/Sonjatun: 14,99%. 2. kvartal: Storslett 12,16/Sonjatun: 17,25 3. kvartal: 3,87 4. Kvartal: 11,26%

Storslett og Sonjatun barnehage har et samlet sykefravær for 2018 på 9,36. Fraværet for de to første kvartalene er for to ulike barnehager. Vi har ikke oppnådd målet om 92% arbeidsnærvær. Sonjatun barnehage lagde lokal IA avtale som vi fulgte fram til 1.8.18. Vi skal lage en ny plan for Storslett barnehage, siden vi har over 8% fravær.

Medarbeidersamtaler. Alle medarbeidersamtalene i Sonjatun barnehage ble gjennomført før nedleggelsen 1. august 2018 (7/7). I Storslett barnehage har vi ikke oppnådd målet om å fullføre alle. Her er det gjennomført 6/7 samtaler.

10 faktor undersøkelsen 2017 Storslett barnehage

Faktor	Navn	Storslett barnehage	Norge	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,7	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,2	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,8	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,2	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,5	4,0	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,6	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,6	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjenester som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.

Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,6	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	4,6	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	5,0	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Det er ikke satt noen arbeidsmål for Storslett barnehage. I Sonjatun barnehage hadde vi satt følgende arbeidsmål etter resultatet på undersøkelsen; relevant kompetanseutvikling og selvstendighet.

Status tjenester

Med unntak av en ledig plass under 3 år på Skierrri (samisk-norsk avdeling) har Storslett barnehage hatt fulle barnegrupper.

Storslett barnehage har 49,01% årsverk med barnehagelærerutdanning og fyller dermed målet om å ha 32,4 % årsverk med barnehagelærerutdanning.

Storslett barnehage gjennomførte i november 2018 Utdanningsdirektoratet sin foreldreundersøkelse. Vi hadde en svarprosent på 41,18% (14 av 34 svar)

	Storslett barnehage (2018)
Ute- og innemiljø	4,0
Relasjon mellom barn og voksen	4,7
Barnets trivsel	4,7
Informasjon	4,4
Barnets utvikling	4,8
Medvirkning	4,2
Henting og levering	4,5
Tilvenning og skolestart	-
Tilfredshet	4,3
Samisk bolk	-

Vi har ut fra resultatene i denne valgt å se mer på ute- og innemiljø. Dette lar seg også fint relatere til tema og satsingsområder vi allerede har i barnehagen. Eksempler på dette er livsmestring og helse hvor fokus på innemiljø, og rommet som den tredje pedagog, er viktig for å danne lekemiljø/grupper og fellesskap hvor alle skal ha en venn. I tillegg får gjennom denne jobben gode muligheter til å jobbe med språk og språkstimulering. Dette



kan vi også dra med oss til utemiljøet. Her har vi i tillegg hatt tema utemat på bål som tema.

Utfordringsbilde

Mye omorganisering og nedbemanning

Mangel på strategisk bhg plan som sier noe om framtida

Mangel på kvalifisert fagfolk; bhg lærere/spesialpedagog

Mangel på vikarer

Svakheter på IKT utstyr, opplæring og dårlig/mangel på nettilgang



Status intern kontroll

Avvik og status på de:

Har meldt inn avvik i Famac, noen er lukket, mens andre enda ikke er påbegynt.

Skal få samlet oss for å legge inn i KF-Kvalitetssystem, slik at det vil bli mer oversiktlig f eks i forhold til retningslinjer, rutiner og planer vi har. Må også gi opplæring for de ansatte, slik at de kan bruke det - og vi må få en tilgjengelig PC på jobb som alle kan bruke.



Tilsyn og kontroller:

Branntilsyn 13.02.18. 3 avvik og 1 anmerkning. Disse var under drift bygg sitt ansvar og leder der har sendt inn svar innen fristen. Svarene er bekreftet tilfredsstillende av brannverningeniør.

Tilsyn etter forskrift om Miljøretta helsevern 14.3.18. Her har vi ikke mottatt rapport.

El-tilsyn november 2018. Barnehagen har ikke mottatt rapport, men den er sendt teknisk og det er gjort en del/skal gjøres utbedringer ift dette. F eks gamle stikkontakter, varmeovner.

Utførte ROS-analyser:

ROS analyse på styremøte 27.2.18 ift implementering av rammeplan

Ros analyse for uforutsette hendelser voksne, uforutsette hendelser barn, overgrep fra personalet og brann er videreført fra tidligere (2017).

Egenvurdering Sonjatun barnehage og Storslett barnehage (jan/feb 2018)

Årsmelding 2018 forebyggende tjeneste

Tjenesten består av følgende ansvar:

200 forebyggende tjeneste

220 PPT

260 helsestasjonen, inkl helsetjenester for bosatte flyktninger og familiegjenforente.

Sykefravær 2018:

200: 0,85

220: 2,0

260: 3,51

Fravær alle ansvar 2,12%

Forebyggende tjeneste består av til sammen 16 personer, fordelt på 10,45 stilling, pluss 1,5 stilling på tilskuddsmidler (styrking av helsestasjon, skolehelsetjeneste...)

Helsesøstertjenesten ansvar 260

(Antall)

Nyinnskrevne gravide: 38

Hjemmebesøk av jordmor innen tre døgn: 21

Hjemmebesøk av helsesøster innen 2 uker: 32

Fullført helseunders innen 8. leveuke: 37

Fullførte 2-års kontroller: 42

Fullførte 4-års kontroller: 62

Fullført innen utg 1. trinn: 41

I 2018 fikk vi utvidet skolehelsetjenesten ved alle grunnskolene i kommunen, samt Nord-Troms videregående skole. I tillegg har ungdomskontakt faste oppmøtetid på Storslett ungdomsskole og videregående skole.

PPT Ansvar 260

Fra 1.1.18 organisert under forebyggende tjeneste. Har eget styre bestående av eierrepresentanter, samt faglig leder, virksomhetsleder og tillitsvalgt.

Spesialundervisning i Nordreisa: 12,4 %, mot landssnitt 7,8. %.

Måles mot 4 kvalitetskriterier:

Faglig kompetent: De ansatte har deltatt på til sammen 43 dager med videre/etterutdanning, i tillegg reisedager.

Tilgjengelighet: Tjenesten har jobbet med å få rutiner rundt ressursteam og skolehelseteam i skoler/barnehager.

Forebyggende: Organisasjonsutvikling. Deltakelse i ressursteam ivaretar deler av forebyggingsarbeid. Kompetanseheving i forbindelse med enkeltsaker. Systemarbeid i forhold til skolestart, KAT-kasse, tegnspråkkurs, deltakelse på foreldremøter, ulike kurs skoler/barnehage.

Tidlig innsats: henvisning fra barnehager prioritert. Tidsbruk fra henvisning til utarbeidet sakkyndig vurdering må ned. Denne har vært for lang i 2018 grunnet for få ressurser. Dette vil endre seg i 2019 pga ny stilling.

Forebyggende tjeneste ansvar 200

Åpen barnehage gir gruppetilbud 2 dager pr uke, til sammen 5 ½ timer pr uke. Ca 10 stk er faste brukere av tilbudet.

Ungdomskontakt er tilgjengelig på skoler 2 dager pr uke. Ansvar for ungdomsråd, barn og unges kommunestyre. Gjennomfører aktiviteter i ferier (egen rapport). Har søkt penger til nye aktiviteter i 2019. Arbeid med etablering av ungdomsklubb.

Avvik:

Antall avvik som er innmeldt i 2018:

Meget alvorlig 13

Alvorlig 26

Lite alvorlig 1

De fleste avvik går ut at arbeid ikke er blitt gjennomført innen tidsfrist, mangel på kontorplass og dataproblemer – ikke/ustabil tilgang til nett på skolene som fører til dobbeltarbeid/skrive for hånd for deretter å føre inn på data.

ÅRSMELDING FOR NORDREISA VOKSENOPLÆRINGSSENTER BUDSJETTÅRET 2018

ANSVARsomRÅDE/VIRKSOMHET

Voksenopplæringscenteret er lokalisert på Sørkjosen skole. Vi tilbyr norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, spesialpedagogikk (spes.ped) for voksne, grunnskole for voksne, flyktingetjeneste og bofellesskap for enslige mindreårige(EM).

KURSDeltakERE OG FAG VED NORDREISA VOKSENOPLÆRING (VO)

Totalt 63 kursdeltakere: 38 norsk og samfunnskunnskap, 24 grunnskole og 10 spes.ped. Dette året har vi bl.a. hatt kursdeltakere fra Eritrea, Afghanistan, Syria, Thailand, Somalia, Latvia, Polen, Sudan, og Norge.

Det ble gitt undervisning i norsk med samfunnskunnskap for innvandrere. Engelsk, matematikk, norsk, samfunnsfag og naturfag på grunnskolenivå, og spes.ped for voksne med ADL-trening. Kursdeltakerne har vært organisert i 4 grupper pluss 10 deltaker med delvis en-til-en undervisning. 17 personer var ute i språkpraksis. Av de 12 flyktingene som avsluttet norskopplæringen i 2018 er to i grunnskolen, to i jobb, fem i videregående opplæring og tre har flyttet ut av kommunen.

Det ble gjennomført 11 skriftlige- og 21 muntlige norskprøver i 2018. 64% på nivå A2 og 36% på nivå A1 i skriftlig prøve På muntlig norskprøve var resultatet A1: 9 %, A2: 52,9 % og B1: 38,1 %

Ni elever i grunnskolen gikk opp til eksamen våren 2018. seks av disse var gjesteelever fra Kåfjord kommune. Tre fra Nordreisa. Disse tre tar nå videregående utdanning.

FLYKTINGETJENESTEN (FT)

Flyktingkonsulent i hel stilling, miljøarbeider i 80%. Flyktingkonsulenten brukte mye tid på å følge opp de som er i språkpraksis, programveiledning samt bosetting av nye flyktinger. Språkpraksisplasser og boliger kan også være en utfordring i perioder. Det ble arbeidet mye med flyktingenes praktiske utfordringer i hverdagen samt etablering av nødvendig og tett samarbeid med viktige samarbeidspartnere som familiesenteret, NAV, grunnskolene, barnehagene, Nybo m. flere. Miljøarbeideren har i tillegg til praktiske oppgaver med bosetting, fulgt voksne og barn til ulike aktiviteter samt koordinert samarbeidet med frivillige organisasjoner/lag. Dette for at flyktingene skal bli bedre integrert i lokalsamfunnet. Tjenesten har blitt nedbemannet med 1,7 stilling. Programveileder i 70%, helsesøster med 80% og miljøarbeider med 20%. Begrunnelsen for nedbemanning var reduksjon i kvoten for 2018. Siden introduksjonsprogrammet har en varighet på 2-3 år, og familiegjenforeninger ikke regnes inn i antallet når kvoten vedtas, har ikke antallet flyktinger/deltakere endret seg vesentlig fra 2017. Dette har ført til et stort arbeidspress på de gjenværende i tjenesten. I 2018 var det 24 deltakere i introduksjonsprogrammet. 12

personer gikk ut av programmet. 23 ble bosatt i 2018 (13 som kvoteflyktninger og 10 ved familiegjenforening).

Bofellesskapet for enslige mindreårige:

Bofellesskapet består av 9 beboere. De er alle nå i grunnskole- eller videregående utdanning, og alle er over 18 år. To av beboerne går på videregående i Tromsø med spesiell tilrettelegging fra oss. De er kun hjemme i helger, og blir også fulgt opp med to besøk i semesteret, samt telefonkontakt hver uke. Tidligere tok beboerne grunnskolen på voksenopplæringen, noe som var uheldig med tanke på god integrering med jevnaldrende og trivsel/motivasjon. I år har vi gjennom et samarbeid med Fylkeskommunen fått opprettet en kombinasjonsklasse med skolested Nord-Troms VGS, der beboerne gjennomfører grunnskolen med jevnaldrende.

Bofellesskapet har i 2018 vært organisert med en 24/7 bemanning. Det er i nedbemanningsprosessen bestemt at Bofellesskapet skal gjøres om til et hybelfellesskap der beboerne i størst mulig grad skal være selvstendige. Bemanningen vil etter ferdig prosess ha blitt redusert med 4,82% til 3 stillinger fra opprinnelige 7.82%. Beboerne skal fortsatt ha noe oppfølging og tilsyn, men i mye mindre grad enn tidligere.

MÅL FOR VIRKSOMHETEN/MÅLOPPNÅELSE

Målet er å få flest mulig ut i jobb eller videre utdanning. Ved Nordreisa voksenopplæringscenter var målet å få 75% av kursdeltakeren ut i jobb eller videre utdanning etter endt introduksjonsprogram. I 2018 gikk alle som avsluttet introduksjonsprogrammet ut i jobb eller utdanning. For landet er tallet 58% ut i jobb eller utdanning.

PERSONALET / SYKEFRAVÆR/ ARBEIDSMILJØ

1.Antall.

Rektor/virksomhetsleder: 100%

Lærer: 245%

lærer engasjement: 130%

flyktingekonsulent: 100%

miljøarbeider: 80%

782% stilling i Bofellesskapet for enslige mindreårige. En stilling er vakant og ubesatt.

2. Utdannelse

Alle faste lærerne har godkjent allmennlærerutdanning. 1 lærere er utdannet til sensor for gjennomføring av muntlige norskprøver. Nordreisa voksenopplæring er eget prøvested for gjennomføring prøver i norsk og samfunnskunnskap. Noe som gjør at kursdeltakerne kan ta prøvene her. Vi har etablert samarbeid med Skjervøy voksenopplæring i forhold til utveksling av sensorer til muntlige prøver.

3. Sykefravær.

Sykefravær 2018:

EM: 8,92%

VO: 4,73%

FT: 10,22%

Fraværet på FT skyldes i hovedsak en langtidssykemeldt.

4. Vikarproblematikken.

Vanskelig vikarsituasjon. Vanskelig å få tak i vikarer.

5. Behov for særskilt fagdekning.

Mer kunnskap om undervisning av kursdeltakere med lite eller ingen skolebakgrunn (analfabeter). Vi får i dag god kursing og oppfølging av Imdi, Vox og Fylkesmannen. Har også behov for å utdanne flere sensorer til gjennomføring av prøver i norsk muntlig.

Opplæring i bruk av Visma-flyktning og NIR-systemet .

6.Arbeidsmiljø.

Det har vært noen arbeidsmiljøutfordringer i Bofellesskapet for EM. Dette har vi tatt tak i, og jobber nå med å få innarbeidet rutiner og gode kommunikasjonskanaler Arbeidsmiljøet er også en fast del av personalmøtene. Medarbeidersamtaler gjennomført.

ØKONOMI / ØKONOMISK ANALYSE.

262Bokollektiv enslige mindreårige flyktninger	7 534 225,87	7 478 485	-55 741,00	100,75
266Administrasjon flyktningekontoret	1 273 680,65	1 093 340	-180 340,90	116,49
267Introduksjonsstønad og akt./bolig/etabl. flyktninger	6 211 814,58	6 172 183	-39 631,58	100,64
	15 019 721,10	14 744 008	-275 713,48	101,87
263 Nordreisa voksenopplæringscenter	240 392,42	-1 161 808	-1 402 200,08	-20,69

Kommentarer:

For ansvar 263 er det et overforbruk på lønn som bl. annet skyldes vedtatt nedskjæring i lærerstilling på 30%. Dette er lærerstillingen som var kombinert med programveilederstillingen på 70%. Han har vært i den stillingen fram til 1.8.2018 i påvente av omplassering. Lærertimene må dekkes med vikar. Vi har også ekstra lønnsutgifter som skyldes en økning i spesialundervisning med til sammen 16 timer, og en alfagruppe med analfabeter (5 timer i uka). Både grunnskolen og norsk/samfunnsfagopplæring for deltakere i introduksjonsordningen er på et minimum i forhold til fagene i grunnskolen og helårstilbud for introduksjonsdeltakere når det gjelder et lovpålagt tilbud.

På ansvar 262 (EM) er det et overforbruk på lønn som skyldes tiltak i forbindelse med trusler og tilløp til vold, samt sykefravær. Tiltaket i forbindelse med adferd er det søkt tilskudd til fra IMDI. Faste tillegg er underbudsjert og det er heller ikke lagt inn budsjett for ferieavvikling sommer.

Flyktingtjenesten (FT). 266 og 267 Her forekommer det sesongmessige avvik ut fra bosetting og utbetalingsrutiner fra Imdi. Lønnskostnader for 266 ligger med et overforbruk. Dette skyldes at programveilederstillingen i 70% ikke er budsjertert for i 2018. Den har vært besatt i påvente av omplassering. Det samme gjelder miljøarbeiderstillingen som også er nedbemanna med 20%, men fortsatt er besatt i påvente av omplassering. Overforbruket i øvrige utgifter i ansvar 267 skyldes i hovedsak perioden flyktingene ennå ikke kan motta introlønn, men har krav på sosialhjelp og stønad til livsopphold. Alle utgifter blir da belastet øvrige utgifter og ikke lønn. Det ser for meg ut som et klart misforhold mellom budsjett og faktiske utgifter. Ønsker her en gjennomgang med økonomiavd. Det er budsjertert med inntekter i voksenopplæringen. Dette er for timer registrert i NIR. Timene registreres fortløpende. For introduksjonsordningen har jeg fått bilag fra IMDI på innbetalinger, men det kommer ikke fram i regnskapet.

UTFORDRINGER/ MÅLSETTINGER FRAMOVER

Videreføre dagens målsetting. Finne muligheter for kompetanseheving hos de ansatte, da spesielt i forhold til begynneropplæring og utfordringene vi møter i forhold til analfabeter eller de med liten skolebakgrunn. Voksenopplæringa har også fått en økning av spesialundervisning, både i antall elever og timer til undervisning for enkelte av elevene. Denne økningen i tillegg til skjerpede krav om helårstilbud i intro-ordningen, opplæring av analfabeter og oppfølging av norskopplæringa for de som nylig har født, gjør at ressursene vi har til rådighet ikke strekker til. Dette gjelder både i flyktingtjenesten og i voksenopplæringa. Det ble gjort en nedskjæring i flyktingtjensten på to stillinger da kvoten ble redusert i 2018. Fakta er at vi bosatte 23 i 2018 sammenlignet med 20 i 2017. Deltakerantallet for begge årene har vært 24. Elevtallet har vært stabilt på ca. 60 begge årene, og nå er kvoten økt igjen, til 15 for 2019. Kvoten alene gir ikke hele bildet av hvor mange som kommer. De følger alltid et visst antall familiegjeforente, som har akkurat den samme rettighetene til ivaretagelse, oppfølging og skolering som kvoteflyktingene. Dette fører til et stort arbeidspress i flyktingtjenesten, og et etterslep på oppgaver som tidligere gikk under programrådgiver. I VO blir konsekvensen i noen tilfeller mindre gode løsninger undervisningsmessig. Med utskiftninger i staben er også skolering i Visma Velferd flykting for flyktingtjenesten et stort behov. Det er utarbeidet en helhetlig plan for integrering og bosetting av flyktinger og innvandrere der også mål for de forskjellige tjenestene er satt opp.

Videre kompetanseutvikling for alle ansatte vil også være en målsetting framover. En annen målsetting vil være å få flest mulig av kursdeltakerne gjennom språkprøvene på A1-A2 eller A2-B1 nivå. Dette for at de skal blir kvalifisert for videre skolegang eller arbeid samt godt integrert i lokalsamfunnet. Det er også svært viktig å få videreført et systematisk og godt tverrfaglige samarbeid med våre viktigste samarbeidspartnere som familiesenteret, PPT, grunnskolene, barnehagene, NAV m. flere.

Noe som gjør at vi vil få en bedre samkjøring av tjenestene vi yter til våre brukere.

Bofellesskapet for enslige mindreårige skal nedbemannes og gjøres om til et hybelfellesskap. Det betyr en nedbemanning på 4,82 stillinger. Arbeidet er påbegynt i 2018, og vil gjennomføres første halvdel av 2019. Her vil det være en utfordring å få en turnus til å gå opp uten å lage et tilbud som ikke sikrer forsvarlig oppfølging. Spesielt siden en av de tre stillingene også skal dekke inn et nattevakt-samarbeid med Rus- og psykiatri.

Årsmelding 2018: Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste

Ansvarsområde:

Tjenestens ansvar og formål er at alle barn og unge skal ha gode oppvekstvilkår, og at de som har særlig behov for det, skal få rett hjelp til rett tid og forsvarlige barneverntjenester. Tjenesten er interkommunal, Nordreisa er vertskommune for Kvæningen kommune. Barnevernet har i et drøyt år vært egen virksomhet, og lokalisert sammen med deler av Forebyggende tjenester.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø:

Ved årsslutt består tjenesten av 10,4 stillinger. Etter at Fylkesmannen i 2018 tildelte ytterligere midler ytes tilskudd nå til 2,5 stillinger. Nordreisa kommune styrket virksomheten med 50 % ressurs i 2017. 2 av stillingene er tilhørende Kvæningen og skal fortrinnsvis være lokalisert der, men der en er tilbudt kontorsted på Storslett grunnet bosted i Nordreisa. Ressursene består for øvrig av en virksomhetsleder, 50 % merkantil og 40 % administrativ saksbehandler. En stilling ubemannet. Ny virksomhetsleder, måtte jobbe mye klientrettet 1. halvår, fremfor lederoppgaver. Over halve staben anses å ha vært under opplæring (nyansatte/nye oppgaver) fra 2017 og utover i 2018. Det er foretatt intern omdisponering av stillinger, med godt resultat. I praksis lite utskifting av personer i 2018.

Vært nødvendig med konsulentbistand til *saksbehandling*, samt større bistand fra andre kommuner etter oppnevning av Fylkesmannen. Flere konsulenter har avsluttet oppdragene. Konsulent har dekket opp ubemannet stilling. Rekruttering i Kvæningen utfordrende.

Mye overtidsarbeid, nødvendig ved lovpålagte oppgaver samt økt behov i kollegaers fravær. Noe endringer iverksettes i 2019. Høy reisevirksomhet er uunngåelig grunnet lovkrav, mange barn er (nettverks-)plassert i andre kommuner.

Utfordringer knyttet til meget høyt **sykefravær, ca. 19 %**, og for svake rammer rundt virksomheten. Vært og er stort behov for aktivt HMS-arbeid, på flere områder. Intern kartlegging, varsler, administrativt og politisk arbeid er gjort gjennom 2018 vedrørende fysisk arbeidsmiljø, men er ikke i mål med tiltak ved årsslutt, der mange ansatte mangler egnet arbeidsplass. Dette har svært stor innflytelse på arbeidsmiljø, trivsel og angivelig sykefravær, der sistnevnte fremdeles er hovedårsak til omfattende avvik på lovpålagte oppgaver. Samtidig gir ansatte tydelig uttrykk for trivsel, motivasjon og ønske om faglig styrking for å imøtekomme brukernes behov. Medarbeidersamtaler er i stor grad gjennomført.

Arbeidstilsyn våren-18, om arbeid med håndtering av vold og trusler mot ansatte, etter ny forskrift. Gitt pålegg, samtidig også funnet avvik i fht. arbeidsplassforskriften, der ansattes fysiske arbeidsmiljø er konstatert utilfredsstillende. Arbeidstilsynet følger opp utover i 2019, til avvikene er lukket.

Vi har deltatt i utredningsarbeid av mulig interkommunalt samarbeid i Nord-Troms. Arbeidet med igangsetting av felles barnevernvakt fra årsskiftet (Kvæningen, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa) er utført, etter beslutning om at Nordreisa har ansvar som vertskommune i 2019.

Årsmelding 2018: Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste

Målsettinger – og oppnåelse:

Rekruttering og bemanning i alle stillinger har vært utfordrende, lyst ut graderte faste stillinger i Kvæningen, eller kortere vikariat i Nordreisa. Bedre forutsetninger for full bemanning utover i 2019.

Målrettet arbeid med reduksjon av antall konsulenter er nådd, ved inngangen til 2019.

Innføring av nytt klientrettet lønns-/økonomisystem (2017) har vært et ledd i bedre økonomistyring. Arbeidet har vært krevende for tjenesten, der ny omfordeling av oppgaver og forbedring av rutiner er utført i 2018. Avvik som meldes håndteres og har sikret bedre drift. Forbedret arbeid med refusjonskrav. Samlet krevd stor lederinnsats, grunnet avvikenes konsekvenser. Anses nå å være god oppgaveflyt.

Virksomheten er preget av år med offentlig negativ omtale, dårlig fysisk arbeidsmiljø, stadige omstillinger og nye oppgaver – dette vises i noe endringstrøtthet. Mange forbedringer og mye gode rutiner anses likevel å være godt implementert.

Virksomheten har rutiner og system for internkontroll. Ikke fulgt tilstrekkelig opp i 2018. Nytt saksbehandlingsrundskriv og lovendringer større krever gjennomgang/revidering. Planer for dette ikke nådd. Barnevernet skal tilpasse seg stadige lovendringer og krav til endret praksis. Enkeltheter er ikke implementert, på tross av løpende gjennomgang. Årsaker er særlig høyt fravær og merbelastning på ansatte i arbeid, og derav mindre anledning til å internalisere ny kunnskap.

Rutinegjennomgangen ble utsatt til 2019 grunnet behov for samkjøring interkommunalt.

Det har foreligget ytre krav om å klare å iverksette akuttberedskap innen årsslutt, dette ble iverksatt og delvis nådd. Formaliserte avtaler med ansatte var/er ikke ferdigstilt, slik at beredskapen anses ikke som faglig forsvarlig før dette er på plass.

Regelmessig deltakelse i flerfaglige fora, besøk i skoler og barnehager, har vært målsetning over år og kun lykkes med tilfeldig deltakelse/etter invitasjoner. Viktige mål for 2019, og skal sikres i handlingsplaner.

Mål og verdigrunnlag – utover det opplagte om å overholde lovkrav - har ikke vært tilstrekkelig klarlagt i virksomheten, slik at dette blir et mål i seg selv for 2019 og videre.

Barneverntjenesten må prioritere aktivt HMS-arbeid, da stabilitet, nærvær og nødvendig kompetanse hos ansatte, er en forutsetning for å lykkes med alt øvrig og klientrettet arbeid.

Dette innebærer tydeligere ledelse, med godt rammeverk for ansatte og der organisering og struktur er ledd i å bidra til faglig forsvarlig barnevernsarbeid.

Årets virksomhet:

Som et ledd i overholdelse av lovkrav har tjenesten også dette året søkt å oppnå best mulig

Årsmelding 2018: Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste

grunnopplæring og repetisjon av fagprogram, som er oppbygd for å sikre korrekt saksbehandling og fange opp avvik. Kursing er utført av Visma.

Opplæring av nyansatte vært prioritert innledningsvis i 2018. Det utføres nå mye selvstendig arbeid. Ansatte arbeider etter generalistmodell (alle jobber med alt). Vurdert å gjenoppta inndeling i fagteam/spesialistmodell, særlig ved iverksetting av interkommunalt samarbeid.

Vi har i samarbeid med Bufetat tilbudt Familieråd, en arbeidsmetode som kan redusere behovet for tiltak fra barnevernet, og mobilisere familie- og nettverk. Ingen Familieråd iverksatt i 2018, men konkrete planer i 2019.

Jobbet med rekruttering av tilsynsførere til alle fosterbarn i begge kommunene – en forutsetning for å kunne utføre tilstrekkelig antall tilsynsbesøk hos disse. Utfordrende område, endret organisering av oppgaven i kommunen må vurderes.

Arbeid med bosetting og samarbeid rundt enslige mindreårige flyktninger har vært krevende, også utover i 2018. Gode nok rutiner ikke vært mulig å etablere. Behovet redusert fremover, skal derfor være mulig å imøtekomme.

Vi har i noe større grad hatt tilgang på treffende, lokale tiltak. Kan forebygge og hindre mer inngripende tiltak overfor barn og foreldre – øker muligheten for å gi rett hjelp, til rett tid. Kan øke muligheter for hjemflytting av barn til foreldre. Mål fremover om at tiltak/kompetanse tilbys av kommunen, fremfor kjøp av kostbare private tjenester.

Tilstrekkelig saksbehandlerressurs - uten fravær - men større behov for *tiltaksstillinger*, for å redusere kjøp av private tiltak, som i 2018 er belastet konto for forebyggende tiltak (11290/11291).

Jevnt tilfang av bekymringsmeldinger, de aller fleste har ført til undersøkelser. Økning i kostnader til omsorgstiltak, men en andel telles i settekommune. Fortsatt lite akutt plasseringer, etter endret tilnærming i akuttsituasjoner.

Ansatte med lang ansiennitet, har meget stort etterslep på dokumentasjonskrav. Tiltak med stenging en uke, opplevdes nyttig for de som hadde mindre etterslep, ble mer ajour.

Det er avsluttet en rekke saker etter lav aktivitet, endret behov og målsetninger nådd.

Ikke vært mulig å overholde lovkrav, i all hovedsak grunnet krevende enkeltsaker, bemanningssituasjonen og arbeidsmiljøfaktorer, og har resultert i store avvik jf. halvårsrapporteringer for 2018.

Utdrag tall fra saksaktivitet:

Tabell viser saksomfang i barneverntjenesten, og utviklingen de siste 3 år (tall fra halvårsrapporter).

Årsmelding 2018: Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste

Nordreisa, tall 1. og 2. halvår	2016	2017	2018
Meldinger	77	82	63
Undersøkelser avsluttede Fristoversittelser	36 30%, 31%	70 45%, 71%	51 33%, 37%
Hjelpetiltak 31.12 (med tiltaksplan)	36, 42 (23), (17)	47, 66 (20), (27)	54, 44 (23), (15)
Omsorgstiltak 30.6 og 31.12	16, 16	16, 18	18, 15
Barn i fosterhjem i kommunen (tilsynsansvar)	17, 20	28	19, 21

Flere meldinger behandles utenom det som fremkommer i tabellen, disse mottas da i aktive saker der meldingene anses som opplysninger som ikke krever ytterligere undersøkelser. Nedgang hjelpetiltak, avsluttet saker med redusert behov. Totalt 22 barn er plassert i fosterhjem pr. 31.12.18, herunder også i form av hjelpetiltak. Ingen er akutt plassert/midlertidige tiltak, eller bor i institusjon. Den store andelen barn/unge utenfor hjemmet, stiller store krav til oppfølging og reisevirksomhet, samt mye saksbehandlerressurser.

Utfordringer og prioriteringer i 2019:

- Økning krav om dokumentinnsyn, unge voksne. Mappegjennomgang tidkrevende.
- Overholdelse av lovkrav, i alle saksfaser. Særlig fokus; undersøkelsesrapporter, funksjonelle tiltaksplaner og evaluering av hjelpetiltak. Tilsyn i fosterhjem.
- Fosterhjemsoppfølging; stort omfang og lange avstander. Ressurskrevende
- Utarbeide virksomhetsplan, kompetanseplan, HMS-plan
- Saksfremstilling; endring i organisering av tilsyn med barn i fosterhjem
- Repetisjon interne rutiner og gjennomgang nytt saksbehandlingsrundskriv
- Gjennomgang lovendringer og rundskriv, og justere rutiner ihht. dette, interkommunalt
- Styrking av kompetanse der dette har sammenheng med områder med svikt
- Imøtekomme økte krav til kompetanse og nye oppgaver til barnevernet i kommunene
- Tilgang på nødvendige forebyggende tiltak i hjemmet, utfordring i distriktet
- Planlegge og iverksette interkommunalt barnevern samarbeid
- Rekruttering og bemanning, i overgangsperiode til interkommunalt samarbeid
- Oppfølging etablering og drift av akuttberedskap
- Fysisk arbeidsmiljø – utilfredsstillende kontorlokaler
- HMS-arbeid; håndtering av vold og trusler mot ansatte
- HMS-arbeid: utarbeide/gjennomgang/oppfølging rutiner og ta i bruk avvikssystem
- Arkivarbeid – listeføring
- Digitalt arkiv og Svar Ut skal innføres, omfattende forarbeid
- Ansatte delta i interkommunalt læringsnettverk (fagdager og gruppeveiledning)
- Interkommunale løsninger for forebyggende tiltak - ettersøke statlige støtteordninger
- Bedret og økt tverrfaglig samarbeid og samhandling – prioritere ulike møtepunkter

Årsmelding 2018: Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste

Storslett, 14.03.2019,

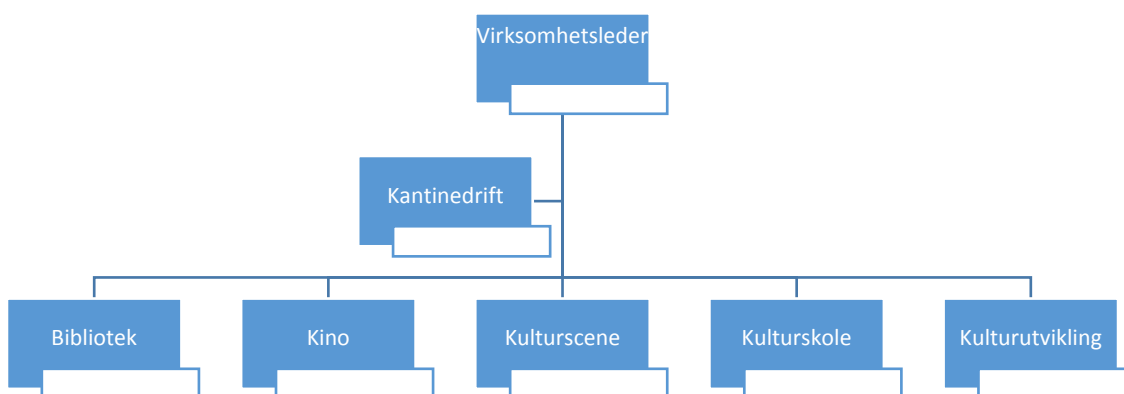
Lisa Marie Løkkemo

Virksomhetsleder barnevern

Kulturvirksomheten

Ansvarsområde

Kulturvirksomhetens ansvarsområde er bibliotek, kino, kulturscene, kulturskole, kulturvern, idrettsanlegg samt øvrig kulturarbeid. Virksomheten ble omorganisert i 2015, og de fleste tjenestene er lokalisert til Halti. Kulturskolen er under etablering på musikkrommet v/Storslett samfunnshus.



Kulturvirksomheten er organisert med virksomhetsleder som har ansvar for helhetlig kulturutvikling (økonomi- og personalansvar samt fagansvar for alle områder unntatt bibliotek og kulturskole).

Status økonomi

ANSVAR- AVDELING	REGNSKAP	BUDSJETT	FORBRUK I %	AVVIK
Kultur totalt netto	7 072 415	7 679 984	92,09	607 568

Mindreforbruket i 2018 skyldes flere forhold, og de største avvikene er slik:

- Lønn: Det største avviket (mindreforbruk) er på lønn, fordi vi manglet kulturskolelærer i 40% stilling fra september. Dette først pga at vi ikke lyktes med tilsetting til tross for kvalifiserte søkere, så fordi stillinga ble satt i vakanse i budsjettprosessen. Videre har vi hatt langtidssykemelding og permisjon (arbeidsavklaring).
- Kantine: Det er ikke samsvar mellom budsjettet og regnskap mht refusjon fra private; mindreinntekter på over 70.000. Likevel er ikke avviket totalt på kantina så stort, fordi inntjeningen på matsalg har vært bedre enn budsjettet.
- Idretts- og friluftaktiviteter: Ultimo april vedtok kommunestyret ei økning i budsjettposten. Det forelå ikke så mange sluttregnskap for spillemiddelanlegg, og dermed kunne det ikke foretas utbetaling av hele det bevilgede beløpet i 2018.
- Kino: Merinntekt som i stor grad skyldes solgte visninger til private.
- Kulturskolen: Svikt i inntekter mht egenandeler og feilbudsjetterte refusjoner fra private og fylkeskommune.
- Kulturhuset: Har merinntekt på billettsalg.

Status medarbeidere

Pr.31.12.18 hadde kulturvirksomhetene denne status i f.t. ansatte:

Stillinger	Antall årsverk
Virksomhetsleder	1,00
Bibliotek	2,06
Kulturutvikling	
- Kulturkonsulent	0,50
- Kino	0,70
- Kulturscene	0,40
Kulturskole	2,85
	derav 0,2 fagleder
Halti kantine	0,30

Sykefravær i kulturvirksomheten 2018 var 5,03 %, og dette betyr at vi er godt innenfor måltallet i kommunen. Fraværet handler i all hovedsak om langtidsfravær, og det vurderes at årsaksforholdene ikke er jobbrelaterte.

Nordreisa kommune har som mål at medarbeidersamtaler gjennomføres årlig. I kulturvirksomheten har alle ansatte med unntak av virksomhetslederen, hatt medarbeidersamtale.

Uglepris 2018

Jørn Holm, driftstekniker ved Halti kulturscene fikk Nordreisa kommune sin Ugleprisen for 2018. Jørn har siden etableringen av kulturscenen vist et meget stort engasjement og lagt for dagen velvillighet for å holde stor drift ved scenen. Rådmannen sa i sin tale at Nordreisa kommune har vært

helt avhengig av Jørns kompetanse for å kunne bruke kulturscenen til arrangement – alt fra møter og konferanser til større kulturarrangement med lyd og lys. Vi i kulturvirksomheten, som over tid har sett Jørn sin innsats, hans engasjement og ikke minst fleksibilitet, er veldig glade og fornøyde med at han fikk denne velfortjente utmerkelsen. Gjennom sin jobb på Halti lever Jørn Holm opp til at å være kulturarbeider er mye mer enn en jobb, det er en livsstil.



Rådmann, prisvinner Jørn Holm og ordfører under utdeling av Ugleprisen

Status tjenester

Utfordringer

Aktiviteten på kulturscenen er stor, og driftsnivået i 2018 har som tidligere år vært større enn hva stillingsstørrelsen til driftsteknikeren tilsier. Kulturvirksomheten har vært totalt avhengig av velvilje for å ha drift på dette nivået. Det var derfor viktig at det ble et positivt politisk vedtak med økning av ressursen til kulturscenen, fra 2019. Kinoen har brukt ekstrahjelpere for å avvikle aktiviteten med det rekordstore besøkstallet.

En annen utfordring kulturvirksomheten har stridt med over lang tid er egnede lokaler for kulturskolen. I 2018 ble det igangsatt et arbeid for å renovere Storslett samfunnshus, og kulturskolen skal få tilpassede lokaler. Dette vil bli et løft for kulturskolen; ressursene blir samlet og det forventes at nye lokaler gir bedre arbeidsforhold for både lærere og elever, som igjen kan generere mer kreativitet og andre tilbud.

Kulturskolen har hatt 40% stilling ubesatt fra september 2018, og det lyktes oss ikke å få tilsetting i denne selv om vi i utgangspunktet hadde gode søkere. Vi var senere innstilte på å bruke deler av lønnsmidlene til kortere kurs, men fikk ikke søkere til disse. På slutten av året ble tilsetting satt i bero som følge av budsjettarbeidet. Kulturskolen fikk imidlertid beholde ressursen, og vi har lagt en strategi sammen med Storslett skole for å få kvalifiserte søkere i løpet av våren 2019.

Den siste utfordringen kulturvirksomheten vil rette søkelyset mot er Bokbussens framtid. Sametinget har varslet omlegging av tilskudd til bokbusser, og dermed skaper det usikkerhet mht finansiering. Endringer/reduksjon i bokbusstjenesten vil ramme skolene i Nordreisa hardt siden de har gjort seg avhengig av denne litteraturforsyningen.

Biblioteket

Nordreisa bibliotek består av hovedbibliotek sentralt plassert på Storslett, Halti-bygget. I tillegg har man bokbussen som besøker alle grunnskoler og barnehager i kommunen regelmessig etter oppsatt ruteplan. Hovedbiblioteket har åpent 34 t. pr uke; alle formiddager, to kvelder pr uke samt lørdagsåpent store deler av året.

Utlån og besøk

	2017	2018
Utlån - Hovedbiblioteket	13.151	13.161
Utlån - Bokbussen	10.391	10.543
Utlån til Barn	17.804 (75 %)	18.025 (76 %)
Besøk – Hovedbibliotek/Bokbuss	12.200/ca. 6000 = 18.200	Ca. 13.000 / ca. 6000= 19.000

Utlånet både på hovedbiblioteket og fra bokbussen er stabilt. Utlånet fra bokbussen utgjør 44 % av det totale utlånet. Dette er høyt med tanke på at bokbussen kun kjører én dag i uka når skolene er i gang. Skolene i Nordreisa bruker bokbussen mye ettersom flere skoler mangler egne skolebibliotek. Besøkstallene er stabile så det viser at biblioteket er en viktig møteplass i lokalsamfunnet; også for voksne. Det jobbes med å videreutvikle biblioteket til å bli en enda mer attraktiv møteplass for voksne

Arrangement.

2018 har vært et aktivt, utadrettet år. Totalt har biblioteket vært med å gjennomføre/tilrettelegge for 58 ulike arrangement og hatt nesten 2400 besøkende på de ulike arrangementene: Ole Bok, eventyrstunder, lesefestival, panelsamtale om demens, strikkekafé, familielørdager på Halti, mm.

Biblioteket samarbeider og samhandler med mange ulike aktører, både på Haldi og eksterne aktører som Nordreisa demensforening.



Elin Marie Fredriksen om demens



Lesefestival med Jørn Lier Horst

	Antall	Antall frammmøtte
Arrangement voksne	8	181
Arrangement barn	32	1721
Samarbeid m/ eksterne Turneer med bokbuss mm	17	456
Kompetansehevende kurs - Ibby	1	15
SUM	58	2373
Klassebesøk skoler - Forberedt og avtalt opplegg	85	1700

Studiebibliotek

Folkebibliotekene i Nord-Troms er studiebibliotek og møteplass for voksne som tar utdanning. Dette gir studenter et brukervennlig og tilpassa bibliotektilbud. I 2018 var det ca. 55 aktive studenter som brukte studiebiblioteket jevnlig: to kull med sykepleierstudenter, to kull med lærerstudenter samt studenter som tar enkeltfag/-emner – både gjennom Nord-Troms studiesenter og via andre utdanningsinstitusjoner. Nordreisa bibliotek/studiebibliotek er i en særstilling i Nord-Troms. UiT Norges arktiske universitet har utpekt Storslett som lokal campus. Dette innebærer at Storslett er en av sju campuser i Nord-Norge hvor universitetet lokaliserer desentraliserte studier.

Utviklingsarbeid

Mye av bibliotekdrifta er forankra i felles biblioteksamarbeid i Nord-Troms, og har jevnlig regionale utviklingsmøter, felles årshjul, felles tiltak mm. Biblioteksamarbeidet er organisert og formalisert med forankring i Nord-Troms regionråd.

Biblioteket har deltatt i flere regionale utviklingsprosjekt:

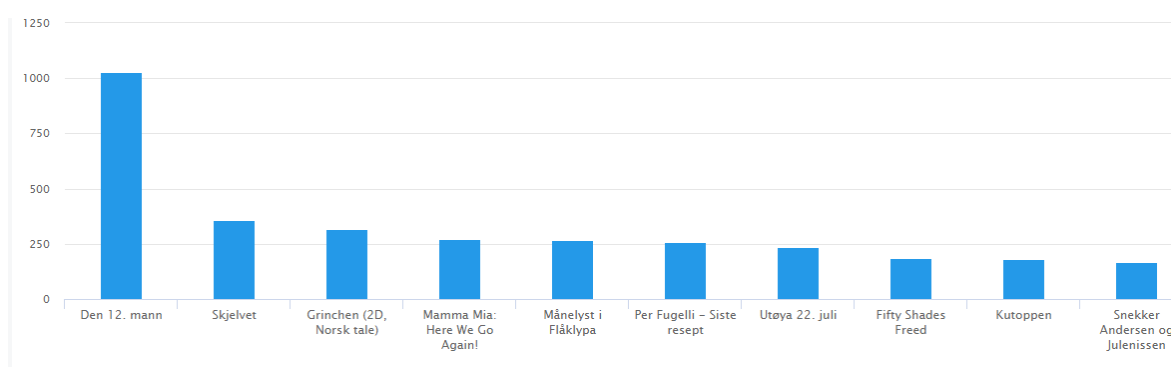
- Folkebibliotek som kunnskapsaktør (ansvarlig: Troms fylkesbibliotek)
- Formidling i bibliotek (ansvarlig: Troms fylkesbibliotek)

Kino

Besøk og omsetning kino

	2017	2018	Endring
Antall besøk:	6 339	6 759	+6,6%
Antall forestillinger:	134	131	-2,2%
Snittbesøk pr. forestilling	47	51,5	+9,6%
Omsetning billetter:	532 710,-	557 226,-	+4,6%
Omsetning kiosk:	203 691,-	208 091,-	+2,1%

Topp 10 filmer:



Antall forestillinger og antall besøk pr. forestilling har sprengt oppsatte mål, og disse er gledelig nok grunnlag for revidering. Filmen «*Den 12. mann*» satte besøksrekord med 1.533 publikummere og er den mest besøkte noensinne siden kinoen åpnet i romjula 1990. Mange fikk sin første kinoopplevelse på Haldi kulturscene med denne filmen, og den ble også vist som seniorkino på dagtid. Den forrige rekorden holdt «*Kautokeino-opprøret*» med 706 besøk. En annen ting å merke seg, er at publikum i Nordreisa setter pris på norsk film. Hele 7 av de 10 mest sette filmene er norskproduserte.

Øvrige arrangement

I tillegg til ordinær drift, har kinoen i 2018 gjennomført en rekke tiltak som har ført til høy grad av måloppnåelse skissert i virksomhetsplanen.

- * *Den Store Skolekinodagen* ble avviklet 7. februar med 148 elever fra ungdomstrinnet ved Storslett skole tilstede.
- * Kino på *Kvændefolkets dag*
- * 4 *sommerkino*-visninger.
- * *Private og lukkede visninger* for Røde Kors, Fagforbundet og i forbindelse med RUST-konferansen.
- * *Barnehagekino* på dagtid
- * *Seniorkino* på dagtid
- * *Den Store Kinodagen* 4. november satte besøksrekord med 5 filmer og et totalt besøk på 245 (15% økning fra året før). Dagen inneholdt mange aktiviteter med kakefrokost, ansiktsmaling, oppkjøring til traktorlappen og fine gaver til barna.



Den store kinodagen, kino hele dagen til halv pris, november 2018

Kulturscene

Besøk og omsetning kulturscene

	2017	2018	Endring
Med billettsalg - 21 arr.	2 545	1 734	-31,9%
Uten billettsalg - 50 arr.	4 905	5 515	+12,5%
Omsetning billetter	658 083,-	489 320,-	-25,6%

Omsetningstall er eks. mva.

Kinokiosk har 65,6 % av varesalg på Haldi i 2018 (68,9% i 2017)

Totalt antall besøkende kino og kultur: 14 008/ + 1,6% fra 2017 (13 789)

78% av billetter kjøpes på nett eller mobil. 22% i kinokiosk eller butikk.



Oddvar Brå og Thor Gotaas, Nordreisa IL ski JT.Lauritsen, blueskveld i august 2018

I 2018 hadde Halti kulturscene 50 arrangementer uten billettsalg (kurs, konferanse o.l.) og 21 arrangementer med billettsalg (kultur). Sistnevnte innebærer 10 konserter, 10 teaterforestillinger og 1 danseforestilling. Dette er litt nedgang fra 2017 og kan delvis forklares med nedgang i DKS-forestillinger på kulturscenen og at betydelige kulturarrangementer utgikk, som f.eks. Reisarevyen. Hålogaland teater var også bare på besøk 2 ganger, mot 4 ganger året før. Største arrangementet i 2018 var konsert med Vamp i mars, som trakk 246 publikummere og vi fikk for første gang testet Halti kulturscene opp mot maks kapasitet, som er 300 ståplasser.

Kulturskolen

Kulturskolen har hatt ca. 35 elever på instrumentopplæring gjennom 2018. Det har vært undervist i gitar, bass, treblås, messing, slagverk og piano/keyboard. Videre har det vært avholdt flere 10-ukers kurs i kunsthøgskole; tegne- og malekurs samt keramikkurs. Det har vært prøvd å lyse ut kurs med annet innhold uten at vi fikk påmelding, og vi lærte at nye kurs må markedsføres bedre.

I samarbeid med grunnskoler har kulturskolen hatt kulturskoletime i 5.trinn ved først Storslett, senere både Storslett og Rotsundelv skole. Fra høsten 2018 fungerte denne timen på en mye bedre måte enn ved tidligere organisering, dette fordi skolen også har avsatt ressurs til timen. Kulturskolen bidrar også med sin kompetanse i valgfaget Sal og scene ved Storslett skole. Målet er at elevene blant annet skal opparbeide arrangørkompetanse. I 2018 deltok disse 9.klassingene som arrangør for UKM (Ung Kultur Møtes). De etablerte eget UKM-kontor på skolen, og de jobbet aktivt med å rekruttere flere deltagere til denne mønstringen. I Nordreisa hadde vi 25 innslag i 2018 og med dette har vi oppnådd målet vårt.

Våren 2018 innledet vi samarbeid med kulturskoler i Nord-Troms-fire. Vi har hatt felles planleggingsdager og gjennomført en UKM-workshop i oktober. I denne omgang samarbeider vi om å få til felles UKM-mønstring. Målsettinga vår om å videreutvikle UKM som en viktig kulturarena for ungdom der de opplever samarbeid, skaperglede og samhold, har tatt steg i riktig retning ved samarbeidet både i grunnskolen lokalt og ved samarbeidet i kulturskolene regionalt.

Dette barnehageåret har kulturskolen gitt et tilbud om sang og musikk for barnehagebarn. Tilbudet har vært etterlengtet og ble godt mottatt i de fem barnehagene det rulleres mellom.

Elever fra kulturskolen har bidratt med musikkinnslag til de fleste kommunestyremøter og det er blitt avholdt elevkonserter på Halti kulturscene ved semesteravslutning. Det har også vært avholdt to mindre elevkonserter i kulturskolens lokaler.

Kulturutvikling

Idrettsanlegg og spillemidler

Bygging og prioritering av idrettsanlegg styres av Kommunedelplan for idrett, fysisk aktivitet og bygging av anlegg. Handlingsprogrammet i planen for perioden 2017 – 2020, ble rullert høsten 2018. Det var i 2018 fire gjentatte søknader om spillemidler til ordinære anlegg, hvorav en søknad fikk

tilsagn om midler, og en søknad til nærmiljøanlegg som også fikk tilsagn. I løpet av året er det jobbet med å fornye søknader som ikke fikk tilsagn samt med flere nye søknader, og alle disse ble sendt i januar 2019. Kommunestyret vedtok i april å øke budsjettposten for kommunens tilskudd til bygging av spillemiddelanlegg, noe som er av stor betydning som delfinansiering for lagene som bygger anlegg. Det ble utbetalt til sammen kr 1.662.500 til fire anlegg i 2018.

Kulturmidler og øvrig kulturarbeid

Det ble tildelt tilsammen kr 271.000 til 21 søkere til følgende formål: Idrett, musikk, aktiviteter for barn og ungdom, aktiviteter for eldre og funksjonshemmede samt drift av grendehus. Minste tilskudd var kr 1.000, det største var kr 53.000. Nordreisa il startet opp ny aktivitet med svømmegruppe. Det er også utbetalt faste driftstilskudd til Nord-Troms museum.

Nordreisa kommunestyret vedtok ei ekstra bevilgning for 2018 og økte samtidig den ordinære budsjettposten for kommunens andel til spillemiddelanlegg. Dette er særlig gledelig for eierne av slike anlegg. I 2018 ble det utbetalt kr 1.662.500,- til fire spillemiddelanlegg, den største andelen til Saga skistadion.

17. mai ble det gjennomført det vanlige fellesarrangementet for Nordreisa kommune, i regi av 17.mai-komiteen. Dette innebar tale og kransenedleggelse ved minnebautaen ved Nordreisa kirke. Videre ordnet komiteens sekretær (kulturkonsulenten) med rekruttering til flaggborgen og komiteens leder(ordfører) med talere for dagen.

Kulturminnedagen ble markert med arrangement i Fallvika kystfort, i samarbeid med grunneier. Nordreisa kommune bidro til finansiering av formidlingsprosjekt om fangeleiren på Gorosomoen. Både kystfortet og fangeleiren er blant de seks prioriterte krigsminnene som Kommunestyret har vedtatt skal formidles.

Den kulturelle skolesekken og den kulturelle spaserstokken

Kulturvirksomheten samhandlet med både grunnskole og helse- og omsorgssektoren i arbeidet med å legge til rette for at elever og eldre mennesker møter profesjonelle kunstnere. Det har vært arrangement på alle skolene, på omsorgssentrene og sykehjemmet, på Halti kulturscene og på kantina på Idrettshallen i forbindelse med eldredagen. Nordreisa kommune har, i desember, søkt på søkbare midler innenfor DKS. Det er Storslett skole som er prosjektansvarlig, og dette arbeidet er gjort i samarbeid med Kyläpeli – et spel for å formidle kvensk immateriell kulturarv som språk, musikk, håndverk, samt den kvenske bosettingens tradisjonelle utnytting av landskapet gjennom fangst og fiske, jordbruk og skogbruk.



Eldrekonserert på Halti kulturscene med aktører fra Kultnett, oktober 2018

Hjemmeside for kulturvirksomheten

Kulturvirksomheten har hatt som mål å bli mer synlig, og i denne sammenheng utvikle egen hjemmeside. Denne er nå etablert, og virksomheten er stolt over å ha en aktiv hjemmeside. Sjekk gjerne denne på www.haltikultur.no 😊

Halti SA

Nordreisa kommune er en av fem aktører i samvirkeselskapet Halti SA. Selskapet gir tjenester og tilbud innen kultur, natur og næring, og skal ha særlig fokus på verdiskapning, informasjon, opplevelser og formidling. Kommunen bidrar med driftstilskudd for førstelinje- og fellestjenester på Halti. Virksomhetsleder kultur har hatt rollen som kommunens styremedlem i Halti SA i 2018.

Halti SA arbeidet mye med en søknad for nye utviklingsmidler til Haltimiljøet, og fikk i 2018 tilsagn på hele 1 million til formålet. Utviklingsprosjektet går over to år, og Rita Mienna er tilsatt i 50% stilling som prosjektleder.

Status intern kontroll

Politiske vedtak

Virksomhet for kultur har i tillegg til overordnede planer og budsjett, forberedt og gjennomført politiske vedtak som: Rullering av handlingsprogram i Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet, prioritering av spillemiddelsøknader og kommunale tilskudd bygging av idrettsanlegg.

Videre har vi i hht handlingsplan i sluttrapport om krigsminner i kommunen, bidratt til finansiering av formidlingsprosjekt om fangeleiren på Gorosomoen. Det er positivt at prosjektet samarbeidet med flere aktører, deriblant Storslett skole. Her vil 9. klassetrinn, som har krigshistorie som en del av sitt pensum, «adoptere» stedet og ha oppsyn og vedlikehold av området.

Avvik

Det ble meldt inn to avvik innen kulturvirksomheten i 2018, og begge ble lukket innen tidsfrist.

Tilsyn og ROS-analyse

Gjennomført evakueringsøvelse i f.t. brann. og gjennomført ROS-analyse i f.t. brann ved særlig stort arrangement på Halti kulturscene.

HMS

Leder og verneombud har deltatt på kurs i Kvalitetssystemet i Nordreisa kommune, og virksomheten har laget en plan for arbeidet med prosedyrebeskrivelse.

Kulturvirksomhetens ansatte har deltatt på workshop om NED med sykefraværet – et program som handler om fraværproblematikk og arbeidsmiljø.

Rotsundelv skole

Ansvarsområde

Rotsundelv skole består av SFO og barneskole 1.-7. trinn.

Det er nå 33 tilknyttet skolen

SFO har 11 barn og skolen har 33 elever.

Virksomhetsleder:

Gøran Jakobsen

4 x 100% lærere,

2 x 50 % lærere

1 x 40 % lærer

2 assistenter i henholdsvis 85% og 70% fordelt på skole og SFO.

Økonomi

Ansvar	Regnskap	Budsjett	Rest	Forbruk %
214				
Lønn inkl sos. utg	3792615	3910486	117870,79	96,99
Øvrige utgifter	645 627	689 916	44 288	93,58
Inntekter	-156344	-141110	15234,3	110,8

Ansvar - avdeling	Regnskap	Budsjett	Rest	Forbruk %
233				
Lønn inkl sos. utg	387807	341810	-45998	127
Øvrige utgifter	74669	68257	-6412	442
Inntekter	-156344	-141110	15234	326

Skolen har et godt overskudd, der er både merinntekter grunnet gjesteelever med assistentvedtak, og mindreforbruk lønn og øvrige utgifter. Skolens regnskap dekker godt SFOs merforbruk på kr 37.000, og totalt sett har Rotsundelv skole et mindreforbruk på 294.590 kr.

Personalsituasjon og arbeidsmiljø:

Rektor 60 % og 40% undervisning skole.

2 x 50% fagarbeidere i barnehagen

1 lærling etter vekslingsmodellen skole 2018 – 2019

Sykefravær

SYKEFRAVÆR

(1.KVARTAL): 21%
(2.KVARTAL): 13 %
(3.KVARTAL): 17 %
(4.KVARTAL) 9%

Det arbeides kontinuerlig med sykefravær. Ansatte informeres underveis om kommunens og virksomhetens sykefravær. Dette er en liten skole, og et langtidsfravær hos en av de ansatte, gir ofte store utslag på statistikken. Sykefraværet var stort i 1. – 3. kvartal, men har gått veldig ned mot slutten av året og 4. kvartal lå det på 9 %.

Det ble gjennomført medarbeidersamtale for skolen i desember 2018.

Det er gjennomført både obligatoriske og frivillige kartleggingsprøver for 1. -4. trinn; lesing, regning, engelsk for 3. klasse og digitale ferdigheter for 4. klasse.

Rotsundelv skole gjennomfører årlig Carlsten leseprøve og M-tester (matematikk) på alle trinn. Denne kartleggingen er viktig med tanke på tidlig innsats og god tilrettelegging for den enkelte elev. I tillegg brukes det nå Kartlegger prøven fra Fagbokforlaget for

5.- 7. trinn. Dette er en digital prøve som gir gode indikatorer på elevstatus.

Årets virksomhet

Skoleåret 2017/2018

Skolen har hatt mange fine aktiviteter igjennom skoleåret. Det har vært arrangert Lesefestivaluke med stor aktivitet og med fokus på lesing, felles skidag med innbakt skredkurs. Samefolkets dag ble markert som temauke med aktiviteter og tradisjonell mat, og sommeravslutning på skolen med ulike aktiviteter.



Blide elever i flott høstvær på Spåkenes

Høstovernattings turen 2018 ble tilbragt på spåkenes. En flott tur i fantastisk vær og omgivelser. Her var det et variert undervisning i ulike friluftaktiviteter, matlaging og krigshistorie.

Skolen har i samarbeid med foreldrene arrangert telttur med 2 overnattinger. Skolens ansatte har da ansvar for elever og aktiviteter på dagtid, mens foreldrene overtar ansvaret på kveld og natt. Vi ser på denne turen som viktig i arbeidet med å skape gode relasjoner i skolemiljøet.



Høytlesing i gapahuken på Marihaugen

Bokåret 2019 ble markert ved gapahuken ved Marihaugen. Her var det felles lesing av nye bøker ved besøk fra biblioteket i kommunen.

Rotsundelv skole har gjennom flere år hatt lesing som satsingsområde; alle klassene har daglig lesekvart, vi kjører lesekurs og deltar aktivt med mange spennende aktiviteter i lesefestivaluka på våren.



Mange flotte elevprodukter

Mørketidsuka kaller vi den, ei uke der vi har ulike aktiviteter både ute og inne. Innbakt i dette er det juleverksted der elevene får lage noe fint som de kan ta med

seg hjem som julegave, eller julepynt for å ha hjemme i stua.



En stolt gjeng på båten til Lerøy

I Januar fikk 5. – 7. trinn mulighet til å besøke Lerøy på Skjervøy. Dette var et kjempefint opplegg og en flott opplevelse for både elever og lærere. Elevene fikk god innblikk i hvordan laksenæringa jobbet for å produsere laks som sendes ut i den store verden.



Elever i full aktivitet på skolens skøytebane

Skøytebane har vært en tradisjon ved Rotsundelv skole. Dette er en aktivitet som er veldig populær, og som brukes hvert friminutt med stor entusiasme.

Spesielt må nevnes arbeidet som blir lagt ned av lærer Svein Arne Eide vinterstid som anlegger og vedlikeholder skøytebanen ved skolen. Vi er svært heldige som har en slik ildsjel.

Politiske vedtak, tilsyn og kontroller, Ros-analyser

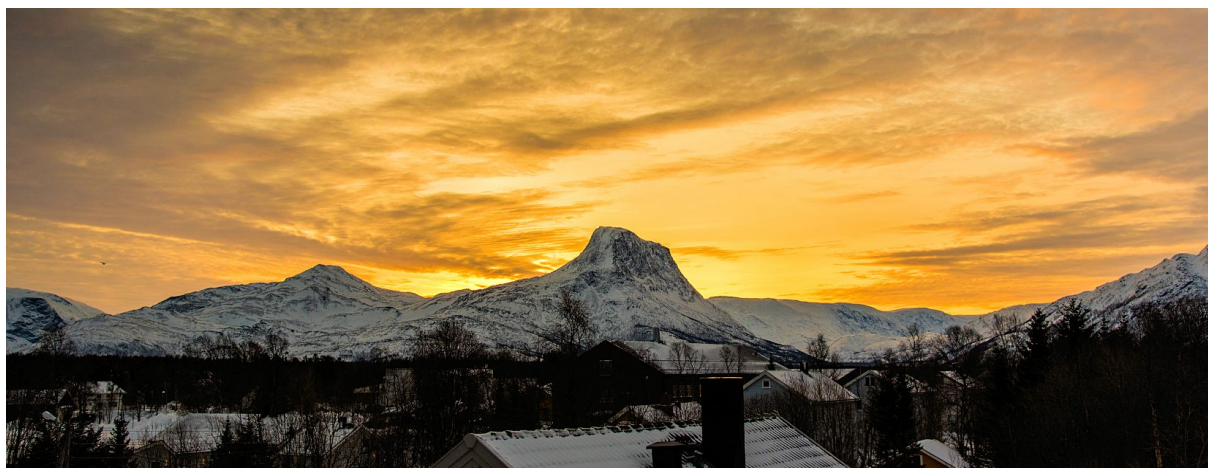
Rotsundelv skole er en skole som er fra 1961. Skolen preges av tidens tann, særlig utvendig er det mye renovering som må til. Vinduer, tak og fasade er i svært dårlig stand og bidrar til et veldig dårlig inntrykk av bygget. Innvendig er bygget noe bedre, men klasserom, sanitær og ventilasjon bør i nærmeste framtid renoveres for å følge dagens standard. Også på andre områder bør det investeres i nytt utstyr, slik som nye skrivebord/stoler til elevene, hyller og annet interiør som stimulerer til ett bedre skolemiljø.

Utearealet er stort og flott. Skolen har egen ballbinge som blir brukt flittig, men en del lekeapparater er utslitte og moden for utskifting.

For 2018/19 har Nordreisa skolen bistand fra Veilederkorpset og Fylkesmannen til å jobbe med skoleutvikling. Rotsundelv skole er en del av dette, og vi ser frem til tettere og bedre samarbeid med de andre skolene. Fokuset ligger på leseutvikling og en samlet plan for kommunen for å få bedre resultater på de Nasjonale prøvene.

ÅRSMELDING STORSLETT ~~MOAN~~ SKOLE

2018



Trivsel, trygghet og læring for alle Sammen for trygghet og trivsel!





(bilde fra [Storslett skole Møan-utdeling av miljøfyrtårnsertifisering skoles månedlige sanglingsstund](#))

INNHold:

Kapitler i sektorens årsmelding:

Ansvarsområde

Status økonomi

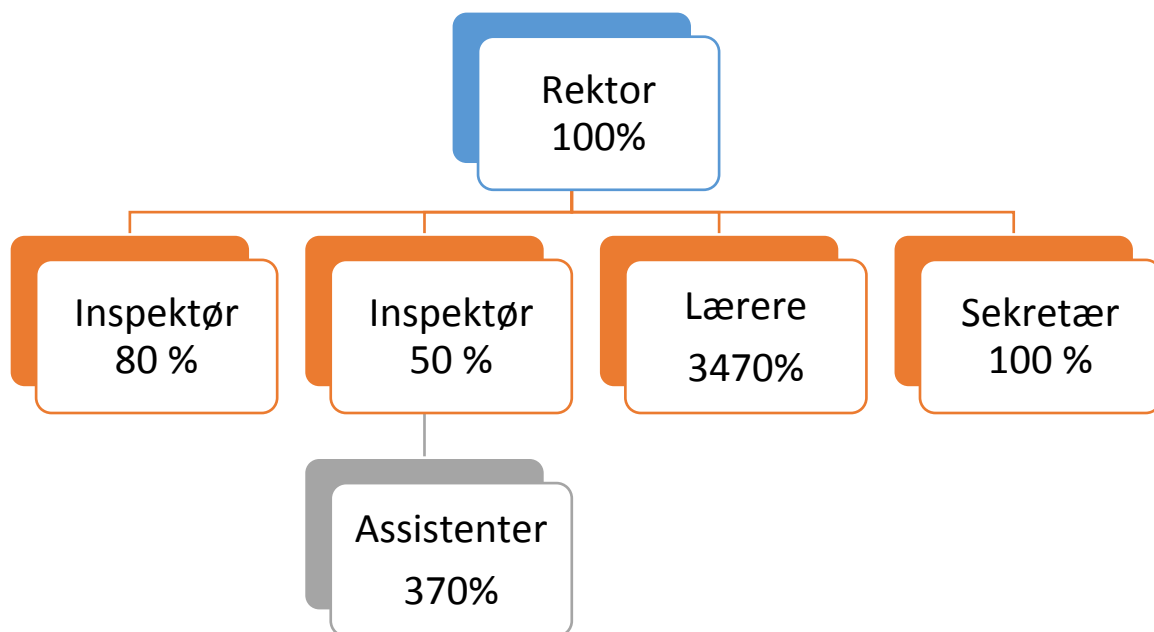
Status medarbeidere

Status tjenester og Utfordringsbilde

Status brukerundersøkelser

Status internkontroll

Ansvarsområde



StorslettMoan skole er en 51 – 104 barne- og ungdomsskole med 284157 elever, samt et n SFO – tilbud for elever med behov for særlig tilrettelegging. Vi har 41,77 stillinger pr. 31.12.2018,avdeling med 63 barn.

Skolens overordna mål beskrevet i skolepolitisk plan er å gjøre våre barn rustet til å møte fremtiden i et åpent kunnskapsamfunn, i omgivelser preget av trygghet og trivsel. Elevene skal gå ut av grunnskolen med gode resultater innenfor de grunnleggende ferdighetene (lesing, skriving, regning og IKT), slik at de er godt rustet til å fullføre den utdanningen de måtte ønske.

Status økonomi

Konto (T)	Regnskap	Totalt budsjet (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg	14 440 153,54	13 810 053	-630 100,77	104,56
Øvrige utgifter	2 820 304,69	2 276 615	-543 689,69	123,88
Inntekter	-986 130,77	-871 700	114 430,77	113,13
	16 274 327,46	15 214 968	-1 059 359,69	106,96

#	Konto	Konto (T)	Funksjon	Regnskap	Totalt budsjet (1)	Oppr budsji (1)	Budsjettreg. (1)	Rest	Forbruk i %	
+	Σ2	01-09	Lønn inkl sos. utg	-	23 186 002,71	23 171 928	22 526 674	645 254	-14 074,85	100,06
+	Σ2	11-59	Øvrige utgifter	-	3 971 866,97	3 415 791	3 405 791	10 000	-556 075,97	116,28
+	Σ2	60-99	Inntekter	-	-697 310,09	-203 225	0	-203 225	494 085,09	343,12
-	Σ1	213	Storslett barne- og ungd.skole	-	26 460 559,59	26 384 494	25 932 465	452 029	-76 065,73	100,29
Σ					26 460 559,59	26 384 494	25 932 465	452 029	-76 065,73	100,2

På lønnsida har vi et avvik på 630000 i lønnsutgifter som ikke er inndekt. Vi har to årsaksforklaringer på dette. Moan SFO har høsten 2018 hatt 63 barn, mot 57 foregående år. Økningen i antall barn har ført til at vi har måttet øke bemanningen på SFO med 1x100 % stilling fra september 2018. Vi har også satt inn ekstra spesialpedagogisk ressurs i en klasse. Ekstra ressurs ble i første omgang satt inn våren 2018 for å avhjelpe en kritisk situasjon i klassen, etter avtale med sektorleder. I løpet av høsten 2018 har denne løsningen blitt permanent. Blant annet ved at vi har fått sakkyndig vurdering på en elev som anbefaler 1 til 1 på vedkommende elev. Det er også utvidet behov på en annen elev i samme klasse. Til sammen utgjør dette 50% lærerressurs og 100% assistentressurs.

Commented [LL1]: dette etter avtale med sektorleder.

Skolen har brukt 14.000,- kr mer på lønn enn totalt budsjett og vi har brukt 556.075,- mer på drift enn det som er budsjettet. Herunder er det 200.000,- mer til KLP pensjon enn det er budsjettet for, 113.000,- mer til innkjøp supplering av nytt læreverk og et overforbruk på faste avgifter og lisenser. Samtidig er regnskapet for inntekter høyere enn budsjettet. Vi har hatt inntekter på midlertidig lønnstilskudd fra Staten på 436.000,- og fått refundert 79.000,- for en lærer som er ansatt i UDIR DEKOM 20%. Vi har også en diskrepans i lønn til sykevikarer og refusjoner. Moan skole som er 1-4 skole må ta inn vikarer fra første dag. Vi kan ikke la barna være alene i klasserommet. Dette betyr at når vi ikke får refusjoner fra 1. sykmeldingsdag men betaler selv for vikarer i 16 dager pr sykemelding så straffer dette våre budsjetter. Dette utgjør et minus på 344168 kr i våre budsjetter.

I øvrige utgifter ligger blant annet feil i budsjettering i forhold til beregnede pensjonsutgifter, dette utgjør et minus på 248464 kr, dette henger sammen med vikarbruk.

Moan skole gikk i vår over til nye lærebøker i norsk i sammenheng med satsningen på lesing som grunnleggende ferdighet. Ekstra utgifter på innkjøp av lærebøker skulle overføres fra sektorens budsjett. Dette er ikke gjort. Dette utgjør en merutgift på 149476 kr. Det vi mangler er en heller ikke overføring av inndekning på stipend og utgifter til en de to lærerne våre som er ute i studie i forbindelse med Kompetanse for kvalitet-ordningen, til sammen 75000 kr.

OPPSUMMERING:

Storslett skole leverer et budsjett med 0,2 % avvik. Om skolen hadde fått overført inndekning på vikarutgifter til vår lærer som er ute i studie i forbindelse med Kompetanse for kvalitet- ordningen, på 98.000,- vil vi ha hatt 22.000 i mindre-forbruk. Tiltakene som har ført til overforbruket har alle vært diskutert og vært avklart med sektorleder og øvrig administrasjon. Men det er ikke overført midler inn på Moan skoles budsjett, tross at vi har fått klarsignal for å gjøre tiltakene som er nevnt over.

Status medarbeidere

I 2018 har vi prioritert å bruke en av våre lærere på ungdomstrinnet til 20% stilling som skoleutviklingskoordinator. Den samme læreren er også ansatt gjennom Utdanningsdirektoratet i 20% stilling og inngår i en arbeidsgruppe med Astrid Berg som styrer DEKOM i Nord-Troms. På denne måten får vi knyttet skoleutvikling tettere på undervisningspraksis. Det blir mer praktisk og nærmere klasserommet når ledelsen arbeider tett sammen med en som underviser og som samtidig får skolering gjennom utdanningsdirektoratet. All utviklingstid på skolen planlegges i samarbeid mellom ledelsen og utviklingskoordinator.

Skolen har hatt daglige morgenmøter med hele personalgruppa, lærere, assistenter, vaktmester, ledelse og kontorkonsulent hvor fokus er dagen i dag, hva som skjer av møtevirksomhet, evt. fravær som må løses og informasjonsutveksling mellom kollegaer. Morgenmøtene ledes av rektor og er på ca. 10 minutter og gir alle en mulighet til å hilse på hverandre og få gitt beskjeder til hverandre og løse praktiske utfordringer i hverdagen. Første halvår av 2018 ble inspektør konstituert som rektor (80 % stilling), og en lærer ble konstituert som inspektør (ca. 35 % stilling). Ny rektor og ny SFO-leder ansatt fra 1/8-18. – Sykefraværet på Storslett Moan-skole har gått ned og er nå på et nivå som sammenlignet med i fjor, men er fortsatt høyt på 5,97-11,33%. Skoleåret 2017 hadde vi 11,31 %. Skolen arbeider kontinuerlig med å holde sykefraværet på et lavt nivå og prioriterer tilrettelegginger for medarbeidere som har behov for det i tidsavgrensede perioder. Korttidsfraværet utgjør 159 dager og det er mindre enn 4 dager pr. ansatt. Vi har et stort korttidsfravær med mange korte sykemeldinger og relativt stort bruk av egenmeldinger. Skolen må fremover jobbe for endre holdningene til sykefravær i kollegiet. Det ble ikke gjennomført medarbeidersamtaler med 90% av personalet i 2018. Medarbeidersamtaler for 2019 er planlagt gjennomført i mai - juni februar og mars 2019. Alle lærere og assistenter har fått individuelle arbeidstidsavtaler og har hatt samtale med rektor i forbindelse med dette høsten 2018.

Status tjenester

FAGLIGE MÅL:

I desember 2018 ble skolepolitisk plan for Nordreisa vedtatt. Planen har 11 overordna politiske målsettinger for sektoren oppvekst og kultur.

Moan skole har sammen med resten av Nordreisaskolen jobbet sammen med UDIRs veilederkorps og man har valgt seg ut ett fokusområde for skolene i Nordreisa.

Fokusområdet har vært lesing som grunnleggende ferdighet. Satsningen hadde oppstart høsten 2018. Det er i løpet av høsten utarbeidet en leseprogresjonsplan. Denne planen skal være et arbeidsredskap for lærere som beskriver lesing på alle trinn, med kartlegging, oppfølging og tiltak. Målet er at alle elevene skal oppleve et tilpasset og inkluderende læringsmiljø som stimulerer til motivasjon og læring. Planen skal også gi informasjon til foreldrene. På Storslett Moan-skole jobber vi nå for å implementere planen i undervisningen og i skolens styringsdokumenter. Skole har fått innarbeidet gode rutiner for å synliggjøre lesing som grunnleggende ferdighet på alle ukeplaner og det da brukes leseprogresjonsplanen skolens daglige arbeid. Dette arbeidet er vi nødt til å fortsette videre fremover også i 2019, vi må få synliggjort lesing i årsplaner og vi må bli bedre på å bruke kartlegginger til å sette inn presise tiltak for enkeltelever som trenger ekstra støtte i sin

leseopplæring. Prosessen med å utvikle en helhetlig plan for satsningsområdet og implementere denne i skolene vil kunne brukes når man fremover velger nye satsningsområder for skolene i Nordreisa.

10. trinn elever Årets gikk ut våren 2018 med grunnskolepoeng 3,96 og vi har et stykke opp til fylkesnivå og nasjonalt nivå. Nasjonale prøver på kull med 8. trinn viste at vi hadde for mange elever på de laveste nivåene i lesing og regning, og på 9. trinn kunne vi vise til god progresjon i matematikk fra 8. til 9. trinn, og i lesing hadde vi resultater på nasjonalt nivå. 5- klassinger som gikk ut av Møan skole våren 2018 hadde bedre resultater på nasjonale prøver enn fjorårets kull. Men vi er fremdeles langt unna nasjonalt nivå. Dersom vi skal nå målsettingene om nasjonalt nivå i engelsk og matematikk på eksamen og standpunkt i 10. klasse må vi prioritere å videreutdanne våre lærere som ikke har matematikkompetansen som er 30 stp. på barnetrinnet og 60 stp. på ungdomstrinnet. Vi må også bruke tilgjengelig kompetanse på skolen og passe på at du som underviser i fagene har nødvendig utdanningsnivå. 7

<u>Våren 2018</u>	<u>10. trinn</u>	<u>Fylkesnivå</u>	<u>Nasjonalt nivå</u>
<u>GSP gjennomsnitt av alle karakterer</u>	<u>3,96</u>	<u>4,14</u>	<u>4,17</u>
<u>Engelsk skriftlig</u>	<u>3,3</u>	<u>3,8</u>	<u>3,7</u>
<u>Matematikk skriftlig</u>	<u>3,2</u>	<u>3,4</u>	<u>3,6</u>
<u>Naturfag muntlig</u>	<u>4,3</u>	<u>4,3</u>	<u>4,3</u>
<u>Engelsk muntlig</u>	<u>4,7</u>	<u>4,6</u>	<u>4,5</u>
<u>KRLE muntlig</u>	<u>4,4</u>	<u>4,3</u>	<u>4,4</u>
<u>Norsk muntlig</u>	<u>3,8</u>	<u>4,4</u>	<u>4,4</u>

så må det faglige arbeidet ved skolen forsterkes, skolen har også behov for at enda flere videreutdanner seg og skaffer seg oppdatert faglig kunnskap i kjernefagene norsk, engelsk og matematikk. Skolen har et ønske om å se på timefordelingen mellom barnetrinn og mellomtrinn på nytt slik at vi i større grad kan fokusere på kjernefagene på skolen.

SKOLEMILJØ OG LÆRINGSMILJØ UTFORDRINGER

Storslett Møan skole har hatt læringsmiljøutfordringer i enkelt klasser og det har vært tatt organisatoriske og pedagogiske grep for bedre dette. Et av tiltakene som ble iverksatt i desember 2017 og videreført i 2018 har vært å bruke alle assistenter ute i alle friminutt for å skape ekstra trygghet ute og i overgangssituasjoner. Et annet tiltak har vært å bruke faste tilkallingsvikarer ved fravær og sørge for at våre vikarer har god kjennskap til klassene, skolens ordensreglement og skolens øvrige utviklingsarbeid og pedagogiske satsningsområder. Det har vi fått til ved å inkludere vikarene i samarbeidstid på trinnet og på felles utviklingstid i personalgruppa. i tillegg til å ha satset på lesing som grunnleggende ferdighet også jobbet parallelt med elevenes læringsmiljø. Vi har igjennom avviksrapportering sett at vi har relativt mange voksne på skolen som opplever at elever er voldelige. Vi har også mange meldinger om §9a (skolemiljø) saker på skolen. I stor grad handler dette om at elever opplever skolehverdagen som utrygg. Barn som utagerer er altså

et alvorlig problem på skolen som skaper både vanskelige arbeidsforhold for lærere og assistenter men som også skaper utrygge barn.

Skolen har identifisert noen hovedområder som det nå jobbes målrettet med. Disse områdene er overganger (skifte fra undervisning til friminutt, eller overgang til SFO), klasseledelse, og lik regelhåndtering for barn som utfordrer. I dette systembaserte arbeidet har PPT vært samarbeidspartner. Vi ser at utearealene på Moan skole gir stort handlingsrom for pedagogisk arbeid, men samtidig er området svært stort og uoversiktlig. Det å ha nok voksne ute til å fange opp, være i forkant og hjelpe til i leken til barna er en kjempeutfordring i en skolegård uten naturlige rammer eller inndelinger. Skolen har behov for en bedre tilrettelagt skolegård, med tydeligere avgrensing til omverden. Det må også arbeides i klasserommet med klasseledelse. Skolen har over lengre tid arbeidet med sosiale relasjoner mellom elev – elev og mellom lærer-elev. Dette arbeidet bør videreføres også neste skoleår.

SPELIALUNDERVISNING OG TILRETTELAGT OPPLÆRING

Det er et politisk mål å kutte i spesialundervisning. Man kan ikke kutte i spesialundervisning og samtidig som staten trekker inn midler til tidlig innsats. På Storslett skole opplever vi at andelen elever med spesialundervisning øker på 5. trinnet og utover mellomtrinnet. Andelen barn som starter på 5. trinnet som ikke leser med god kvalitet utgjør en reell andel av barn som blir henvist for utredning av PPT. Vi ser på Nasjonale prøver i lesing at det fortsatt for mange elever på det laveste nivået og vi vet at lesingen er en forutsetning for å kunne mestre i alle fag. Mange av spesialundervisningsvedtakene på Storslett Moan skole er små vedtak innenfor området lesing, skriving og regning. Vi har stor tro på at mange av vedtakene kunne vært unngått gitt at eleven hadde fått tilfredsstillende lese, skrive og regneopplæring de første skoleårene. Vi tror også at vi kunne ha unngått flere vedtak om vi på Storslett skole sammen med våre avgiverskoler hadde fått på plass intensive kurs som løfter elever når de trenger det og gir tilstrekkelig hjelp raskt slik at elevene ikke blir hengende igjen. Vi har utarbeidet en leseprogresjonsplan som skal gjøre det enklere å vite hva som forventes på de ulike trinnene og vi ønsker å bygge opp kompetanse om det å drive intensive lesekurs. Det er planlagt kompetanseheving i samarbeid med DEKOM og vi ser også et fremtidig behov for mer felles kompetanseheving mellom skolene og at alle skolene burde ha felles skolerings/utviklingsdager for hele lærerpersonalet i Nordreisa kommune.

Vi har 3 elever som trenger 1:1 oppfølging gjennom hele skoledagen. Vi ser hvor viktig det er å ha kompetanse når elever med tilknytningsvansker, atferd og læringsutfordringer skal følges opp og det forventes at kompetansen skal oppdateres faglig i samråd med eksterne hjelpeinstanser og siste forskning. Skolen ønsker har i dag 5 barn med behov for 1:1 oppfølging i skolehverdagen. Vi har i alle klasser barn som har atferdsutfordringer i større eller mindre grad. Skolen er nødt til å fokusere mer på trygghet for alle barna på skolen. Barn som er utrygge utagerer eller trekker seg inn i seg selv/blir passive. Alle disse barna har behov for å bli sett. Å redusere i voksentetthet i slike situasjoner gjør problemene ekstra

~~store. Moan skole ønsker å gjøre noe med dette og ønsker derfor å få tverrfaglig kompetanse inn i de krevende situasjonene. Vi har behov for flere arbeidsgrupper/flere kompetanser inn i skolen som kan hjelpe til med miljøutfordringene vi har. I dag har alle de 5 elevene som har en til en, delvis pedagog og delvis assistent. Moan skole ønsker heller å bruke pedagoger i større i grad enn assistenter/ fagarbeidere på disse elevene barna. Barn og ungdom med store spesialpedagogiske utfordringer blant annet med utagerende adferd, nyttiggjør seg i liten grad assistenter. Dette betyr at vi har behov for økte spesialundervisningsbudsjetter på Storslett-Moan skole. Spesialpedagoger og pedagoger koster mer enn assistenter, men er særlig viktig med tanke på elevene faglige og sosiale utvikling. , ikke kutt. Pedagoger og andre fagfolk koster mer enn assistenter.~~

Status brukerundersøkelser

~~Storslett skole har gjennomført elevundersøkelsen på alle trinn. Den er obligatorisk på 7., og 10. trinn, men vi velger å gjennomføre med alle elever så vi hvert år får kartlagt hvordan elevene oppfatter skolens læringsmiljø, vurdering, motivasjon, trygghet og satsingsområdet lesing. Moan skole har få brukerundersøkelser Skalaen går fra 1-5 hvor 1 er det laveste og 5 er det høyeste skåret. Elevundersøkelsen viser at våre elever skårer på samme nivå som fylket og nasjonalt innfor de fleste områdene, motivasjon, trivsel og læringsmiljø. Vurdering og synliggjøring av målet for opplæringen skårer vi høyere enn fylket og nasjonalt. Elevundersøkelsen bekrefter også at lesing som satsningsområde synliggjøres og gjennomføres på skolen.~~

~~Forklarer lærerne hva som er målene i de ulike fagene slik at du forstår dem har elevene på Storslett svart 4,3 og nasjonal nivå er 4,0 og det samme skåret kommer når spørsmålet er: Forklarer læreren godt nok hva det legges vekt på når skolearbeidet ditt vurderes? Selv om skårer på nasjonalt/fylkesnivå som er målsetningen er det ikke godt nok for oss at noen av våre elever svarer at de blir mobbet på skolen. Her er det og vil alltid være en målsetning om å forebygge all mobbing og sørge for at alle våre elever har et godt og trygt læringsmiljø.~~

~~-Våren 2019 planlegges foreldreundersøkelsen gjennomført innen uke 15.~~

~~-Det er også planlagt å sende ut en trivselsundersøkelse til alle elevene på skolen. Storslett skole Moan skole følger Olweus-standard og gjennomfører to ganger i året trygghetsundersøkelser blant elevene.~~

Ståstedsanalysen ble gjennomført i lærerpersonalet våren 2018. Der svarer lærerne på en rekke påstander om skolen innenfor ulike områder i undervisning, utvikling, kompetanse, ledelse, drift, læringsmiljø mm. Analysen er et hjelpemiddel for skolene i å synliggjøre utfordringer og til å ta presise beslutning om valg av satsningsområder og prioritere hva som er viktig å arbeide med fremover. Den Analysen pekte ut viktigheten av å satse

påningsområdet lesing som grunnleggende ferdighet og den pekte på at den. Den største trusselen er IKT som grunnleggende ferdighet, fordi skolen mangler adekvat IKT utstyr og kompetanse. I tillegg kom det tydelig frem at personalet ønsker kompetanseheving på bruk av digitale verktøy.

Her er de tre utsagnene som skolen skårer dårligst på i ståstedanalysen på flere områder blant annet vurdering for læring, regning som grunnleggende ferdighet og læreplananalyse. Medarbeiderne etterlyser også mer oppfølging og støtte fra skoleeier.

- Elevene utvikler digitale ferdigheter som redskap for læring i alle fag
- Lærerne ved skolen har nødvendig kompetanse til å bruke digital teknologi i daglig læringsarbeid
- Elevene bruker digitale ferdigheter som redskap for læring i alle fag

Nordreisa kommune vil i løpet av 2019 komme i gang med 1:1 nettbrett for alle elever og kompetanseheving for alle lærere.

Status intern kontroll

- Brannøvelser gjennomført 2 planlagte øvelser
- Vernerunder gjennomført 2 runder og levert rapport til AMU tilsyn våren 2018 – ingen avvik
- SResertifisering av miljøfyrtårn desember utsatt til mars 2018
- Politiske vedtak som ikke er gjennomført
 - Prosess endring av skolestruktur på Storslett, utsatt til 2019 utbygging/ombygging Moan skole
- Antall avvik:
 - Skolen har til sammen 515 avvik, og avvikene handler om ventilasjon, inneklimateperatur. For varmt på sommeren og for kaldt på vinteren og at vinduer ikke kan åpnes i den nye fløyen (ungdomstrinnet) i stor grad handler disse om at undervisning blir endret eller faller bort pga. manglende kvalifisert personale ved sykefravær. Eller at spesialundervisning faller bort av samme årsak.
 - Skolen har også fått meldt inn et avvik som knyttes til støy/klang i et undervisningsrom som bruker mikrofon i undervisningen. Der har eksterne instanser vært inne, målt og sett på romklang og ventilasjon. Det er bedt om utbedringer på 2 punkter og teknisk avdeling er i gang med å undersøke saken. Avvik som følge av manglende kvalifiserte vikarer er ikke lukket og lar seg vanskelig lukke i kommunen.
- Vi har også en del avvik som går på utagerende adferd på elever. Disse avvikene er lukket gjennom økt voksentetthet
- Prosesser for å forhindre avvik i fremtiden er satt i gang i forhold til utagering.

- Utførte ROS-analyser

- 1 ROS-analyse er gjennomført i samarbeid med verneombud på skolen. Det er to områder som skiller seg ut som røde, disse to er mobbing og vold/trusler i skolemiljøet.

- Høsten 2018 ble det gjennomført en internevaluering av skolebygget på initiativ fra FAU. Internevalueringen viste at plassmangelen på skolen er prekær. Det er også dårlig skiltet på skolen, skolegården er dårlig avmerket og stoler/bord er svært dårlige.
- Høsten 2018 varslet verneombud om stenging av lærerarbeidsrommene på skolene av hensyn til helse for lærere. Ventilasjonsanlegget er ikke tilpasset antall lærere på arbeidsrommene og flere av lærerne ble syke. Det ble iverksatt umiddelbare tiltak og det er nå bygd midlertidige kontorlokaler i et tidligere lagerområde. Situasjonen er ikke tilfredsstillende men folk blir ikke syke lenger.
- I desember 2018 ble det avdekket at ventilasjonsanlegget på skolen ikke er tilpasset antall elever i klasserommene heller. To av klasserommene på skolen har hatt svært svingede temperaturer hele høsten, fra 8 grader til 25 grader. I desember ble det avklart at det er ventilasjonsanlegget som skaper disse variasjonene. Ventilasjonsanlegget blåser ut iskald luft inn på klasserommene. Hele ventilasjonsanlegget må renoveres på sikt.

Årsmelding fra Sørkjosen barnehage 2018

Ansvarsområde

Sørkjosen barnhage er en to-avdelings barnehage med totalt 36 plasser. Avdeling Ole Brumm er for småbarn 0-3 år, og avdeling Ulv er for store barn 3-6 år.

Økonomi

Regnskap 2018

Barnehagen startet nytt barnehageår høsten -18 med 3 ledige plasser. 1 barn på 3-6 og 2 barn på 0-3. Vi fikk inn 1 nytt barn på 0-3 års avd i løpet av høsten.

ANSVAR- AVDELING	REGNSKAP	BUDSJETT	FORBRUK I %	AVVIK
Lønn inkl sosiale utg	3 107 862,62	2 883 215	107,79%	
Øvrige utgifter	678 258,32	647 347	104,78%	
Inntekter	901 705.03	753 000	119,75%	

Medarbeidere

Barnehagen har en grunnbemanning på 6,7 årsverk.

Dette er fordelt på 8 stillinger.

Styrer/enhetsleder, 70% administrativt, 30% på avdelingen.

3 barnehagelærere i 100% stiling

2 assistenter i 100% stilling

1 fagarbeider i 60% stilling (permisjon 18/19)

1 assistent i 50%

1 assistent i 20%

Barnehagen har 2 seniorer

Det har vært en del utskiftning blant personale. Men no satser vi på at det blir stabilt framover.

Innafor renholdstjenesten har det vært forskjellige personer som har hatt renhold på ettermiddagstid. .

Renholdstjenesten gikk ned fra 50% til 30% høsten 20

Har hatt student inne fra lærerutdanningen og lærling i barne og ungdomsarbeiderfaget.

Barnehagen arbeider kontinuerlig med arbeidsmiljøet. Vi bruker ulike tilnæringsmåter med vekt på fram snakk og Løft. Ledere tilrettelegger for ansattes medvirkning ift egen arbeidssituasjon. Vi jobber med veiledning/opplæring/de krav som stilles til voksenrollen for å trygge ansatte i utøvelse av sin profesjon i barnehagen.

Styrer gjennomfører trivsels- samtaler/medarbeidersamtaler, skal gjennomføre nye medarbeidersamtaler Jan/ Feb- 19

Flere ansatte er aktive på fritiden, med stor bevissthet omkring det å ivareta egen psykiske og fysiske helse. Barnehagen har ikke ressurser/rom for at ansatte kan benytte seg av kommunalt tiltak som ” Trim på kontrakt”.

Nasjonal satsing på barn og aktivitet gjør at barnehagen tilrettelegger særlig for aktivitet/bevegelse i uterommet.

Barnehagen har jobbet mye med å implementere den nye rammeplan. Personale har deltatt på flere felles kveldsmøter, og den er oppe som fast tema på alle personalmøtene.

Sykefraværsutvikling over de siste år i barnehagen:

	2014	2015	2016	2017	2018
Sykefravær	15%	5,03%	7,46%	6,30%	7,09%

Sykefraværet har gått ned, fra tidligere år. Vi merker at den blir høy, når det går omgangssyke/ influensa i barnehagen. Har en langtids sykemeldt, som trekker opp prosenten.

Barnehagen har større andel ansatte med barnehagefaglig kompetanse enn de krav Barnehageloven stiller. Dette er tilfeldig og kommer av behov for omplassering av barnehagelærer på bakgrunn av helsemessige årsaker. 4,6 stillinger er utdannet barnehagelærere.

Barnehagen har gjennomført en foreldreevaluering av barnehagetilbudet høsten 2018. Det var 33% oppslutning. Ikke alle spørsmål var besvart. Vi har plukket ut 2 punkter som vi vil ha mere fokus på i første omgang. Det er: Medvirkning (barn/ foreldre), og informasjon

Sørkjosen barnehage, et sted for glede, samspill og læring gjennom lek, er barnehagens målsetning. Verdiene vi lever etter er glede, vennskap, friluftsliv og unik.

Årsplan for barnehagen sier hvordan Sørkjosen barnehage konkret skal ivareta dette.

Barnehagen jobber kontinuerlig med temaet.

Fra høsten 2018 er satsingsområdene: Språk og kulturell mangfold, og barns språkutvikling

Sørkjosen 15 Februar- 19

Linda Bakke



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
18/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	08.05.2019

Bemanningsplaner Oppvekst og kultur 2019

Henvising til lovverk:

Vedlegg

1 bemanningsplan 2019

Rådmannens innstilling

Hovedutvalget for oppvekst og kultur godkjenner vedlagte bemanningsplaner

Saksopplysninger

Kommunestyret gjorde 20. desember 2018 i sak 80/18 vedtak om at det skal utarbeides bemanningsplaner for kommunen. Hver sektor utarbeider sin bemanningsplan som behandles i hovedutvalgene.

Vurdering

Arbeidet med bemanningsplanene har pågått fra 15.januar -28 februar 2019. Plan for arbeidet er presentert for alle virksomhetsledere. De har utarbeidet sine planer for sin virksomhet, som ligger som vedlegg til hovedplanen. Alt arbeidet bygger på bemanningsplanen som ble utarbeidet i 2016 og fremstår som en framskriving og oppdatering. I prosessen med nedbemanning er det satt ned nedbemanningsgruppe bestående av rådmann, sektorledere, fagforbundet, delta, utdanningsforbundet og HVO.

Sektoren totalt sett

Sektor for oppvekst og kultur er en stor sektor som dekker mange svært ulike områder. Vi har 4 skoler med totalt 491 elever, 5 barnehager (inklusive oppvekstsenteret i Oksfjord), med totalt mer enn 176 barnehageplasser i den offentlige barnehagen. Skole og barnehage er største virksomheter.

Voksenopplæring har ansvar for enslige mindreårige i bofellesskap, introduksjonsprogram og grunnskoletilbud for voksne og innvandrere.

Kulturvirksomheten har ansvar for kulturskole, kino, kulturgenerelt mm

Forebyggende virksomhet dekker PPT, åpen barnehage, helsesykepleietjeneste, kommunepsykolog og ungdomskontakt

I nedbemanningsprosessen som er vedtatt av kommunestyret skal sektoren nedbemanne i bofellesskap for enslige mindreårige fra 7,82 stilling til 3,0 stilling, totalt 4,82 stillinger. En barnehageavdeling på Leirbukt barnehage skal legges ned, en reduksjon på 3 stillinger. Skolene skal redusere med totalt 4,2 stillinger assistent, hvorav 1,4 stilling ved Moan skole og 2,8 stilling ved Storslett skole.

Bemanningsplan oppvekst og kultur 2019

Skoler

Moan skole

Arbeidsområde	Stillingstittel	%	Arbeidsoppgaver	Kvalifikasjonskrav
Skoleledelse	Rektor	100	Lede skolens utviklingsarbeid, budsjett og personalansvar for hele organisasjonen. Øverste pedagogiske og administrative leder.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
	Inspektør	80	Oppfølging av fravær/vikarhåndtering skole, administrativt skolearbeid. Utfordre og støtte medarbeidere til det beste for elevenes utvikling og læring. Bidra til å utvikle en faglig og profesjonell organisasjon. Bidra til optimal ressursutnyttelse i alle klasserom. Medansvar for organisering av spesialundervisning og oppfølging av skolens læringsmiljø. Lede deler av skolens utviklingsarbeid. Samarbeid med andre instanser, personale og foresatte.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
	SFO leder	60	Oppfølging av fravær/vikarhåndtering på sfo, utarbeide årsplaner og periodeplaner for SFO, har overordna ansvar for samarbeid SFO-skole og overgang barnehage-skole	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
Lærerstab	Kontaktlærer 1. trinn	100	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Særskilt ansvar for oppfølging av elever en er kontaktlærer for,	Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. årstrinn eller tilsvarende se kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir)

			innkalling til samarbeidsmøter og holde god kontakt med foresatte.	
	Kontaktlærer 1. trinn	100	Se over	Samme som over
	Kontaktlærer 1. trinn	100	Se over	Samme som over
	Kontaktlærer 2. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 2. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 2. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 2. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 3. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 3. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 3. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 4. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 4. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 4. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Spesialpedagog/faglærer	100	Ansvar for utarbeidelse av IOP for elever med særskilt behov, sikre at elev med særskilt behov er en del av klassen som helhet/inkludering. Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	Samme som over + svømmekurs
	Spesialpedagog/faglærer	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Spesialpedagog/faglærer	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Faglærer	100	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	Samme som over + svømmekurs og særskilt fagkompetanse (særskilt norskopplæring for språklige minoriteter, samisk/finsk)
	Faglærer samisk	?	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team,	Samme som over -svømmekurs

			avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	
	Faglærer finsk	?	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	Samme som over -svømmekurs
SFO stab	Assistent/ miljøarbeider/ miljøterapeut	100	Assistent på 1. trinn Særskilt ansvar for arbeid med utarbeidelse av plan for sosial kompetanse i skole og SFO ansvar for barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem med gruppe barn	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag/Høgere utdanning Svømmekurs
	Assistent	100	Oppfølging av elev med særskilt behov på skole (4.trinn), oppfølging av barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem.	Fagarbeider aktivitør
	Assistent	100	Oppfølging av elev med særskilt behov på skole (3. trinn) oppfølging av barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem.	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag Svømmekurs
	Assistent	100	Oppfølging av to elever med særskilt behov på skole (2. trinn) oppfølging av barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem.	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag Svømmekurs
	Assistent	100	Oppfølging av elev med særskilt behov på skole (1. trinn) oppfølging av barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem.	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag Svømmekurs
	Assistent	60	Oppfølging av elev med særskilt behov på skole (4. trinn) oppfølging av barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem.	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag Svømmekurs
	SFO leder	40	Ansvar for barn på SFO planlegge aktiviteter og gjennomføre dem.	Se over
merkantilt	Sekretær	20	Saksbehandling inntak SFO og skole, bestilling av materiell og oppfølging, ansvar for oppdatering av ajourhold WIS samt skoleskyss/CERT	Fagarbeider kontorlag/ høgere utdanning lavere grad.
Vaktmester		?		

Renhold		?		
---------	--	---	--	--

BEMANNINGSPLAN FOR STORSLETT SKOLE 2019/2020

Arbeidsområde	Stillingstittel	%	Arbeidsoppgaver	Kvalifikasjonskrav
Skoleledelse	Rektor	100	Lede skolens utviklingsarbeid, budsjett og personalansvar for hele organisasjonen. Øverste pedagogiske og administrative leder.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
	Inspektør	80	Oppfølging av fravær/vikarhåndtering skole, administrativt skolearbeid. Utfordre og støtte medarbeidere til det beste for elevenes utvikling og læring. Bidra til å utvikle en faglig og profesjonell organisasjon. Bidra til optimal ressursutnyttelse i alle klasserom. Medansvar for organisering av spesialundervisning og oppfølging av skolens læringsmiljø. Lede deler av skolens utviklingsarbeid. Samarbeid med andre instanser, personale og foresatte. Timeplanansvarlig sammen med rektor. Ansvar for pedagogisk innhold i Leirskolen.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
	Olweus-instruktør i Nordreisaskolen	20	Veilede skolene i antimobbearbeid, kurse pedagoger og andre ansatte i skolen. Støtte i mobbesaker.	Sertifisering fra Olweus RKBU i Bergen Pedagog
	Inspektør	50	Oppfølging av fravær/vikarhåndtering skole, administrativt skolearbeid. Utfordre og støtte medarbeidere til det beste for elevenes utvikling og læring. Bidra til å utvikle en faglig og profesjonell organisasjon. Bidra til optimal ressursutnyttelse i alle klasserom. Medansvar for organisering av spesialundervisning og oppfølging av skolens læringsmiljø. Lede deler av skolens utviklingsarbeid. Samarbeid med andre instanser, personale og foresatte.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse

	Sosiallærer ungdomstrinnet	50	Sosiallærerens primære oppgave er å hjelpe elever i forbindelse med sosiale forhold som innvirker på læring og utvikling. Det er å gi elever og foreldre veiledning og støtte i saker hvor elever har vansker av sosial art, som for eksempel å finne seg til rette på skolen, utfordringer i forhold til andre elever og konfliktløsning. Sosiallærers oppgaver er blant annet å arbeide/samtale med enkeltelever og grupper av elever, observasjoner, samarbeide med kontaktlærere, helsesøster og ledelsen ved skolen. I tillegg kommer samarbeid med eksterne instanser. Dette kan være politi, barnevern, PPT og andre ulike sosiale tjenester.	
Lærerstab	Kontaktlærer 5. trinn	400	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Særskilt ansvar for oppfølging av elever en er kontaktlærer for, innkalling til samarbeidsmøter og holde god kontakt med foresatte.	Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. / 5.-10. årstrinn med 30 studiepoeng i undervisningsfagene norsk, matematikk, engelsk eller tilsvarende se kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir)
	Kontaktlærer 6. trinn	400	Se over	Se over
	Kontaktlærer 7. trinn	400	Se over	Se over
	Faglærer barnetrinn	100	Se over	Se over
	Kontaktlærer 8. trinn	400	Se over	Grunnskolelærerutdanning for 5.-10. årstrinn eller tilsvarende kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir) 60 studiepoeng eller mer i undervisningsfagene.
	Kontaktlærer 9. trinn	400	Se over	Se over
	Kontaktlærer 10. trinn	400	Se over	Se over

	Rådgiver ungdomstrinn	100	Utdannings- og yrkesrådgiving skal hjelpe eleven å finne seg til rette på skolen og gjøre gode valg om utdanning og yrke. Undervise i utdanningsvalg, hjelpe 10. trinns-elever med innsøking til VGO.	
	Faglærer ungdomstrinn	100	Se over	Se over
	Spesialpedagogisk koordinator/faglærer	100	Koordineringsansvar og bindeledd mellom alle spesialpedagoger og kontaktlærere, veiledningsansvar for pedagoger som trenger det. Leder av ressursgruppa på skolen og bindeledd til PPT.	
	Spesialpedagog/faglærer	300	Ansvar for utarbeidelse av IOP for elever med særskilt behov, sikre at elev med særskilt behov er en del av klassen som helhet/inkludering. Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	
	Pedagog til §2-8 elever	100	Følge opp elever med behov for grunnleggende norsk og innføringsklasse	Se over, og tilleggskompetanse i norsk for minoritetsspråklige elever.
	Pedagog til §2-8 elever	40	Følge opp elever med behov for grunnleggende norsk og innføringsklasse	Se over, og tilleggskompetanse i norsk for minoritetsspråklige elever.
	Faglærer barnetrinn/ ungdomstrinn	160	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	Se over
	Faglærer samisk ligger inn under oppvekst 210	? Varierer med antall elever	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	

	Faglærer finsk ligger inn under oppvekst 210	? Varierer med antall elever	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	
	Assistent	90/(40)	Oppfølging av elev med særskilt behov på SFO og skole 9. trinn. Om ettermiddags SFO blir på Rotsundelv skole som avtalt med foresatte, rektor på Rotsundelv og sektorleder, kan skolen klare seg med 40% da det primært er morgen- SFO som må dekkes opp.	
merkantilt	Sekretær	100	Førstelinjetjeneste på skolen. Sitter i resepsjonen og tar imot alle henvendelser på telefon og fra besøkende og elever. Saksbehandling, økonomistøtte, attestant i agresso, bestilling av materiell og oppfølging, ansvar for oppdatering av ajourhold WIS og overordnet ansvar for Nordreisaskolen skoleskyss/CERT	Realkompetanse fra skolekontor. Kurs i Agresso, Cert, EPHORTE, budsjett, WIS, skooler. Fagarbeider kontorlag/ høgere utdanning lavere grad.
Vaktmester	Tilhører drift og utvikling	?	Er avgjørende for elevenes sikkerhet og vedlikehold av bygg.	
Renhold	Tilhører drift og utvikling	?		

Bemannungsplan

Nordreisa Voksenopplæringscenter

Metode

Hver virksomhet beskriver sine ressurs- og kompetansebehov i hht de tjenester virksomheten skal yte. Sektorleder innkaller virksomhetslederne enkeltvis på dialogmøter, dette med unntak av styrerne i barnehagen der vi lagde en bemanningsplan våren 2015. For sistnevnte gruppe skal vi likevel ha et møte for å justere bemanningsplanen. Fagforeningene er representert på alle dialogmøtene og oppsummeringsmøtene

Enheten totalt sett

Pr 1.1.2018 ant stillingshjemler

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
Lærere	2,45	3
Rektor	0,9	1
Flyktningkonsulent	1	1
Miljøarbeider Fl.tj.	0,80	1
Virksomhetsleder Fl.tj	0,1	1
Bofellesskap EM	7,82	9
SUM	13,07	16

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Statistikk / aktivitetstall:

Kursdeltakere: Norsk- og samfunnskunnskap, grunnskole og spesialundervisning

2016/17 – 57 deltakere

1017/18 – 63 deltakere

2018/19 – 72 deltakere

Deltakere i introduksjonsordning:

2016 – 27 deltakere

2017 – 24 deltakere

2018 – 24 deltakere

Beboere Bofellesskapet:

216 – 10 beboere

2017 – 10 beboere

2018 – 9 beboere

Voksenopplæringscenteret består av flyktningtjenesten, voksenopplæring og bofellesskap for enslige mindreårige.

Voksenopplæring: Vi gir opplæring i norsk- og samfunnskunnskap for innvandrere, spesialundervisning for voksne og grunnskoleopplæring for voksne. Skolen har totalt 72 deltakere. Elevmassen består av deltakere i intro-ordning, flyktinger som er ferdig i intro-ordningen og tar grunnskole, familiegjenforente, privatister og voksne med behov for spes.undervisning. I tillegg har vi en gruppe analfabeter som har krav på spesielt tilrettelagt opplæring. Vi klarer ikke med dagens bemanning å gi den lovpålagte undervisningen. Vi har kun grunnbemanning med en lærer pr. fag pr. time. Timetallet i grunnskolen er på et absolutt minimum og godt under det andre kommuner tilbyr. Spesialundervisningen har de siste årene økt, og er ressurskrevende, siden det her er snakk om ene-timer. På grunn av kravet til heltids-tilbud i introduksjonsordningen og effektiviteten i opplæringen er vi også på et minimumsnivå på timer i norskopplæringen. Vi har derfor vært nødt til å engasjere ekstra lærere i tilsammen 1.3 stilling. Vi ble også nedbemannet i fl.tjensten i 2018. Dette førte til at vi mistet en 30% lærerstilling.

Flyktningtjenesten som består av flyktningkonsulent i 100%, miljøarbeider i 80% og helsesøster i 20%, har i 2018 blitt redusert med 170%. Deriblant en 70% programveileder. Dette har skjedd samtidig som kravene fra IMDI skjerpes med hensyn til helårstilbud og IP-oppfølging i introduksjonsordningen, og at deltakerantallet ikke går nevneverdig ned, til tross for mindre kvote. Dette er oppgaver som naturlig hører inn under en programveileder, men som nå må tas av den resterende flyktningtjenesten. IMDI anbefaler en programveilederstilling pr. 20 deltaker for å kunne gi tilfredsstillende oppfølging. Helsesøster-reduksjonen med 80 % fører til en at miljøarbeider og flyktningkonsulent også får en betydelig helseoppfølging som kommer i tillegg til programveileders og egne oppgaver.

Bofellesskapet for enslige mindreårige har pr. dags dato en tilstrekkelig bemanning, der vi også har redusert med en stilling. Her skal det nedbemannes ytterligere, fra 7,82 stillinger til 3 stillinger. Tjenesten vil av den grunn endre karakter, fra å være et bofellesskap med døgnbemanning til et hybelfellesskap med tilsyn og begrenset oppfølging. Disse tre stillingene skal dekke inn behovet for tilsyn morgen, kveld og helger, samt inngå i et samarbeid med Fosseng (Rus- psykiatri) om nattevakt. Jeg er noe betenkt når det gjelder oppfølgingen av de mindreårige med kun tre stillinger i turnus, der en av stillingene også skal inngå i et nattevaktsamarbeid.

Kompetansebehov

I kompetansemodule er det kun lagt inn grunnutdanning og videreutdanning for de som har tatt dette. Det kommer ikke fram hvilke fag de har fordypning i, annet enn der de har oppgitt videreutdanning

Kompetansebehov		
Type situasjon/ Oppgaver som gjøres	Hvilken type kompetanse kreves?	Konklusjon (størrelsesorden det er behov for og konsekvens om annet er/blir en realitet.)
Undervisning	60 stp. Norsk, u-skole	2 (1 i vikariat)
	60 stp. Matematikk, u-skole	1 (vikariat)
	60 stp. Engelsk, u skole	
	30 stp. Norsk, b-skole	2

	30 stp. Matematikk, b-skole	
	30 stp. Engelsk, b-skole	
	Norsk som 2. språk	
	Voksenped	
	Spes.ped	1 (30 st.p) 1(60 st.p)

Medarbeidersamtale

Gjennomført.

Handlingsrom:

Forholdsvis ungt personale. Ingen som nærmer seg pensjonsalder de nærmeste årene. Kun en i et årsvikariat som har passert 60 år.

Kultur

Bemanningsplan for kulturvirksomheten

2019

1. Bakgrunn / Mandat

Med utgangspunkt i tjenestens behov og framtidsutsikter, skal det settes sammen bemanningsplaner i hht de nye rammene for de ulike sektorene.

2. Hva ønskes oppnådd med bemanningsplanen?

For kulturvirksomheten er det viktig å belyse behovet i tjenestene som skal ytes samt få gjennomgang av stillinger, ressurser og kompetanse i morgendagens virksomhet.

3. Metode

1. Tidsfristen for arbeidet begrenser større involvering i saken.
2. Virksomhetsleder har fått innspill fra ansatte.
3. Planen er drøftet med tillitsvalgte.

4. Enheten totalt sett

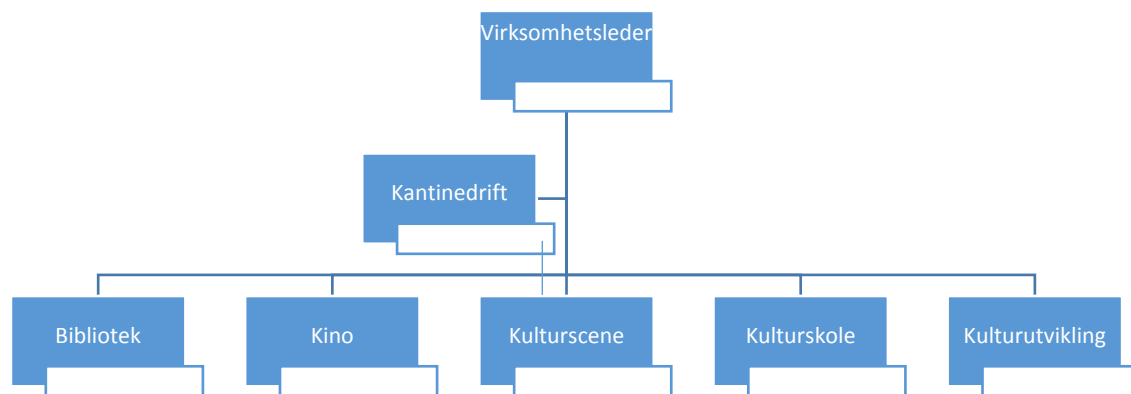
4.1 Stillinger og årsverk

Pr.01.02.19. hadde kulturvirksomhetene denne status i f.t. ansatte:

Stillinger	Antall årsverk	Antall ansatte
Virksomhetsleder	1,00	1
Kulturkonsulent	0,50	1
Bibliotek	2,06	2
Kino	0,70	2
Kulturscene	1,00	1
Kulturskole	2,85	6
Halti kantine	0,30	1

4.2 Organisering av kulturvirksomheten

Kulturvirksomhetens ansvarsområde er bibliotek, kino, kulturscene, kulturskole, kulturvern, idrettsanlegg samt øvrig kulturarbeid. Virksomheten ble omorganisert i 2015, og de fleste tjenestene er lokalisert til Haldi. Kulturskolen er under etablering på musikkrommet v/Storslett samfunnshus.



Kulturvirksomheten er organisert med virksomhetsleder som har ansvar for helhetlig kulturutvikling (økonomi- og personalansvar samt fagansvar for alle områder unntatt bibliotek og kulturskole).

5. Utviklingen i korte trekk de siste årene

Kulturvirksomheten har siden 1.mai 2015 vært organisert under Oppvekst- og kultursektoren, og en del av virksomheten ble lokalisert til nye Halti. Det fulgte nye oppgaver med den nye organiseringa, og virksomheten fikk samtidig en flott kulturscene med dens muligheter. Det har tatt tid å finne hvilken form virksomheten skal ha, og fortsatt arbeides det med utvikling av dette. Tjenestene som skal gis har mange fellesnevner, men er også mangfoldige. Det er derfor ikke naturlig å samarbeide på tvers av alle disse tjenestene i det daglige virke.

5.1 Kulturadministrasjon og kulturutvikling

Målene for denne tjenesten er:

1. Kulturvirksomheten skal samarbeide med både frivillige og profesjonelle kulturaktører, det lokale næringsliv og eksterne aktører for å skape et best mulig kulturtilbud.
2. Kulturvirksomheten skal legge til rette for et bredt, helårig kulturtilbud for alle deler av befolkningen.
3. Kulturvirksomheten skal i samarbeid med det skoleverket, legge til rette for møter mellom elever og profesjonelle kunstnere.
4. Kulturvirksomheten skal i samarbeid med helse- og omsorgssektoren, legge til rette for møter mellom eldre og profesjonelle kunstnere.
5. Kulturvirksomheten skal, i samarbeid med Troms fylkeskommune og Nord Troms museum, ta vare på og gjøre kulturarven synlig – både den norske, kvenske og samiske.
6. Kulturvirksomheten skal bidra til bevaring av bygninger, anlegg og kulturminner fra før og under andre verdenskrig og fra gjenreisningen.
7. Kulturvirksomheten skal bidra med kompetanse og legge til rette for anleggsutvikling og planlegging av idrettsanlegg og kulturbygg.
8. Kulturvirksomheten skal være aktiv i media og på digitale arenaer for å synliggjøre aktiviteter.
9. Kulturvirksomheten skal bidra til at Halti er en attraktiv og spennende møteplass for levende kultur, kunnskap og næringsutvikling i regionen.

Virksomhetsleder og kulturkonsulent har henholdsvis 1,0 og 0,5 stilling, og det er forsøkt å få til en oppgavefordeling mellom disse. Mange arbeidsoppgaver flyter inn i hverandre, og det er behov for tett samarbeid mellom disse. Virksomhetsleders ansvar er bredt ettersom mange tjenester er organisert innenfor kulturvirksomheten. En viktig oppgave er personalledelse av ansatte som utfører ulike tjenester, som har ulike arbeidssteder og ulik arbeidstid. Arbeidsoppgavene speiler mangfoldet i virksomhetens tjenestetilbud.

Kulturvirksomheten har kun 0,5 stilling som kulturkonsulent, og denne har ansvar for anlegg for områder for idrett og fysisk aktivitet, spillemiddelsøknader, tildeling av kulturmidler, arbeid med kulturvern/-arv, kulturarrangement som utdeling av priser, 17. mai og deltagelse i vertskap på Haldi, kontakt med det frivillige kulturlivet og saksbehandling.

Virksomheten vil om kort tid ha behov for å rekruttere nye medarbeider/e. Det vil antagelig by på utfordringer å få besatt deltidsstillinger som det kreves høyskoleutdanning til. På sikt bør kulturkonsulentstillingen være 100%.

Kommentarer

Kulturvirksomheten er i positiv utvikling og arbeidsoppgavene blir flere. Dette er en virksomhet som bygger opp om gode aktiviteter og opplevelser som i neste omgang skal gi bolyst i kommunen og regionen. Virksomheten ser behov for å bygge opp ressurser for å ivareta alle arbeidsoppgavene. Statistikk KS presenterer, viser at det er lav ressursbruk på kultur i Nordreisa kommune.

5.2 Bibliotek

Mål for denne tjenesten er:

1. Kunnskap og læring

Biblioteket skal støtte opp og legge til rette for læring for hele utdanningsløpet – barnehage – skole – voksne

2. Litteratur og kultur

Biblioteket skal sette litteraturen og leseren i sentrum og bidra til å utvikle språklig og kulturell forståelse

3. Møteplass og debattarena

Biblioteket skal være en inkluderende møteplass og en arena for samtale og debatt

4. Kulturelt mangfold

Biblioteket skal styrke satsingen på flerkulturelle bibliotekstjenester; spesiell fokus på det samiske og kvenske.

Biblioteket har til sammen 2,06 stilling, og ekstrahjelpen i 0,06 stilling er nødvendig for å opprettholde lørdagsåpent. Biblioteket har 37 timers åpningstid største delen av året, og har da 6 dagers uke (mandag-lørdag) derav langåpent to ettermiddager i uka. Ansatte arbeider turnus hver 3. lørdag.

Det er to fagutdannede bibliotekarer som utgjør staben på biblioteket. Her vil det i løpet av noen år være behov for å rekruttere ny/e medarbeider/e. Det er for framtida viktig at man viderefører praksis med å tilsette fagutdannede bibliotekarer da drifta ved Nordreisa bibliotek er avhengig av denne kompetansen. For å rekruttere fagutdannet bibliotekar er det også viktig å opprettholde 100 % stilling. Erfaring fra nabokommuner er at denne kompetansen kan være vanskelig å rekruttere dersom det ikke er 100% stilling. Biblioteket ble nedbemannet med 0,5 stilling i 2016.

Kommentarer

Basis og drift i bibliotek er «kunnskap og læring» (mål nr 1). Dette utgjør ca. 80 % av drifta. Biblioteket samarbeider tett opp mot studiesenter, skoler og barnehager. Disse målgruppene er til dels avhengig av bibliotekets tilbud i sine tjenester. Endringer/reduksjoner i bibliotekdrifta vil derfor ramme disse brukergruppene, ikke bare biblioteket.

I tillegg til basisdrifta (kunnskap og læring) blir det gitt tilbud innen litteratur/kultur, møteplass/debattarena og kulturelt mangfold slik som forfattermøter, fagseminarer, strikkekafe, Halti-lørdag mm.

Automatisering og ytterligere selvbetjent bibliotek frigjør ikke personalressurser. Dette er både kjent og dokumentert i bibliotek-/fagmiljø. Selvbetjente bibliotek forutsetter ekstra tilrettelegging fra personalets side. Bibliotekarene legger til rette for en annen bruk. Dette krever personell, frigjør ikke.

5.3 Kino og kulturscene

Mål for kino er:

1. Kinoen skal gi gode filmopplevelser til et bredt publikum, og ivareta mangfold i filmtilbudet og tilgjengelighet
2. Kinoen skal ha et særskilt fokus på barn og ungdom, og være et attraktiv opplevels- og læringsarena.
3. Kinoen skal samarbeide med andre kommunale virksomheter og eksterne aktører for å understøtte hverandres aktiviteter.

Mål for kulturscene er:

1. Halti kulturscene skal tilrettelegge for produksjoner og kulturopplevelser for regionens befolkning.
2. Kulturscenen skal være en læringsarena for grunnskole, kulturskole og lokalt kulturliv.
3. Kulturscenen skal være med å tilrettelegge for lokale produksjoner.
4. Kulturscenen skal tilrettelegge for bredde, mangfold og aktualitet.

Kinoen har 0,7 stilling fordelt på to personer, og tjenesten er avhengig av minst to personer ettersom det vises kino hver søndag. I tillegg er kinoen helt avhengig av ekstrahjelper på søndagsvisninger, for å handtere den store publikumstilstrømningen. Bruk av ekstrahjelper gir god fleksibilitet, og med knappe ressurser får vi mest mulig aktivitet slik. Virksomheten vurderer at det er behov for å øke den faste ressursen til kinoen for å videreutvikle denne med også live-visninger.

Kulturscenen har 1,0 stilling driftsteknikere. Da kulturscenen var et etterlengtet faktum i 2015, hadde ikke virksomheten ressurser til drift av denne. Aktiviteten på kulturscenen har vært stor, og kulturvirksomheten har vært totalt avhengig av velvilje for å ha drift på dette nivået. Det var derfor viktig at det ble et positivt politisk vedtak med økning av ressursen til kulturscenen, fra 2019.

Stillingene som driftstekniker (100% ressurs) og kinomaskinist (20% ressurs) vil fra 01.03.19. ses i en sammenheng, dette for at driften ved Haldi kulturscene skal bli mest mulig fleksibel. Teknikerressursen deles i 80-20 og kinomaskinistressursen deles i 10-10. Når disse kombineres får vi ei 90% stilling som tekniker/kinomaskinist og ei 30% stilling som tekniker/kinomaskinist. Begge stillingene krever stor grad av fleksibilitet. Arbeidstiden vil variere i takt med behovet ved Haldi kulturscene.

Kommentarer

Nordreisa kino har to kinodager pr uke, søndag og onsdag. Kinoen har hatt stengt i skolenes sommerferie.

I 2018 hadde Halti kulturscene 50 arrangementer uten billettsalg (kurs, konferanse o.l.) og 21 arrangementer med billettsalg (kultur). Sistnevnte innebærer 10 konserter, 10 teaterforestillinger og 1 danseforestilling.

5.4 Kulturskolen

Mål for denne tjenesten:

1. Kulturskole skal være godt utbygd og gi plass til de som ønsker det.
2. Kulturskolen skal være en meningsfylt og stimulerende fritidsaktivitet som skal tilrettelegge for og utvikle elevenes kunstneriske og skapende evner samt fremme forståelse, opplevelse og interesse for kunst og kultur.
3. Kulturskolen skal utvikle samarbeid mellom ulike kunst- og kulturuttrykk i kulturskolen, i grunnskolen og kulturlivet ellers.
4. Kulturskolen skal samhandle med foreldre i arbeidet med å inspirere eleven til egen utvikling, samt øke kunnskaper og ferdigheter i kunstfag.
5. Kulturskolen skal skape en fysisk møteplass for ung kultur ved å arrangere UKM-festival.

Nordreisa kulturskole er en liten kulturskole med i all hovedsak deltidsstillinger. Kulturskolens ressurser er fordelt slik: en 1,0 stilling, en 0,65 stilling, to 0,4 stillinger og to 0,2 stillinger. Det er ønskelig å gi et bredt tilbud (instrumentopplæring pluss ulike kunstfag), og dette er bakgrunnen for at stillinger er delt opp. Vårt mål er at flere av deltidsstillingene skal være kombinasjonsstillinger med grunnskole, dette for å gjøre rekrutteringsarbeidet mulig.

Kommentar:

For å ha et faglig miljø i kulturskolen, burde denne ideelt sett være større, men virksomheten vurderer at i realiteten må aktivitet og ressurs tilpasses. Virksomheten vurderer at kulturskolen ikke alltid er i stand til å gi elever fordypningsprogrammet i hht rammeplanen for kulturskolen, til dette er aktiviteten for liten.

5.5 Halti SA

Nordreisa kommune er en av fem aktører i samvirkeselskapet Halti SA. Kommunen bidrar med driftstilskudd for førstelinje- og fellestjenester slik at Halti SA til sammen har en 80% stilling i denne funksjonen. Nordreisa kommune v/kulturvirksomheten har sammen med de øvrige aktørene på Halti, fått utviklingsmidler fra Troms fylke. Dette for å utvikle Halti til et fyrtårn i kommunen, regionen og storfylket Troms og Finnmark. Vi har som mål å utvikle verktøy for god samhandling som styrker både den enkelte enhet og gir utviklingsmuligheter for totaliteten på Halti. Prosjektet skal arbeide for å øke besøkstall og ha høy kvalitet på opplevelse og formidling. Halti ønsker å videreutvikler vår stedbunden kultur og at miljøet tar ansvar som både møteplass, kulturarena, samfunnsarena og for kulturutveksling.

Kommentar:

Det er absolutt nødvendig at Halti SA har en rolle i vertskapet på Halti – et bygg som har høyt besøkstall. På sikt vil behovet for økt tilskudd til denne funksjonen være påkrevet.

Virksomhetsleder kultur har hatt rollen som kommunens styremedlem i Halti SA i 2018.

6. Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtaler kan være et verdifullt verktøy. Det er viktig å gjennomføre medarbeidersamtaler, slik at virksomhetsleder blir kjent med personale og alle oppgaver som virksomheten har ansvar for. Virksomhetsleder gjennomførte medarbeidersamtale med samtlige ansatte i 2018.

7. Handlingsrom

Kulturvirksomheten har akkurat fått endret ressursen på kulturscenen, og dette påvirket mange deler av driften veldig positivt. Virksomheten har nå mulighet å videreutvikle aktiviteter på Halti. Fortsatt er ressursene generelt i virksomheten begrenset, og dette har innvirkning på handlingsrommet. Et faktum er at Nordreisa kommune har lav ressursbruk på kultur.

Barnehager

Sørkjosen barnehage

Bemanningsplan

Oppvekst og kultur 2018

Sørkjosen barnehage

15.02.18

Innledning

Nordreisa skal være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø.

Nordreisa kommune skal styrke den helhetlige ledelsen i oppvekstsektoren.

Nordreisa kommunes barnehager skal være en læringsarena med høy kvalitet og starten på et helhetlig opplæringsløp. Det pedagogiske arbeidet etter rammeverket skal basere seg på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø. Videre skal barnehagene ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold.

Nordreisa kommune skal gi tilbud om barnehageplass til alle som trenger det og barnehagene skal være 2-4 avdelingsbarnehager som holder til i godkjente, permanente bygninger med effektiv drift tilpasset formålet.

Metode

1. Tillitsvalgte og verneombud har delta i prosessen fram til planresultatet.
2. Virksomhetslederne har hatt et formelt møte med tillitsvalgte og verneombud i slutten av januar.

Enheten totalt sett

Pr 1.1.2019 . 6.9 årsverk . Pr 1.1.2019 6.9 stillingshjemler

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
----------------	-------------------------	----------------

1.00	Styrer	1
2.00	Pedagogisk leder	2
0.60	Barnehagelærer som ikke går inn i barnehage normen.	1
0.40	Assistent	1
2.00	Assistent	2
1.00	Barnehagelærer	1

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Fra høsten 2015 gikk styrer ned i administrasjonstid fra 90 % til 70 %.
30 % til på avdelingen.

Kompetansebehov

Kompetansebehov		
Sørkjosen barnehage Oppgaver som gjøres		Konklusjon (størrelsesorden det er behov for og konsekvens om annet er/blir en realitet.)
Styrer/Virksomhetsleder: Lede og administrere det daglig arbeidet slik at det sikres forsvarlig drift i samsvar med gjeldene lover og forskrifter. Ansvar for å holde budsjettamme. Resultat rapportering. Ansvar for at gjeldende HMS-rutiner blir overholdt. Brannvernleder. Opptak og deltakelse på ansettelsesmøter. Ansvar for å skape et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø.		Barnehagen skal ha en forsvarlig Pedagogisk og administrativ ledelse, med tilstrekkelig tid til administrasjon og ledelse –jmf Lov om barnehage Omfanget av styrers pedagogiske og administrative oppgaver vurderes konkret ut fra ulike faktorer: Barnehagens størrelse Arbeidsfordeling mellom styrer og eier Barnegruppens sammensetning Personalets samlede kompetanse og erfaring En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. HTA kapittel 1 § 2 pkt. 2.3.

<p>Ansvar for veiledning, støtte og oppfølging av alle medarbeidere. Oppfølging av sykemeldte og IA-arbeid.</p> <p>Medarbeidersamtaler.</p> <p>Ansvarlig for introduksjon/opplæring og informasjon til nyansatte.</p> <p>Ansvarlig for den pedagogiske virksomheten i barnehagen.</p> <p>Utarbeide årsplan, virksomhetsplan og utarbeides gode rutiner for informasjon, samarbeid og møter for barnehagen.</p> <p>Ansvar for at det foregår systematisk vurderingsarbeid og dokumentasjon av den pedagogiske virksomheten.</p> <p>Ansvar for at personalmøter og planleggingsdager er målrettet og i samsvar med årsplan og andre måldokumenter.</p> <p>Hovedansvar for utvikling og endringsarbeid i barnehagen.</p> <p>Enkeltbarnets trivsel og utvikling, og et godt samarbeid mellom hjem og barnehage.</p> <p>Sikre at medarbeidere, foreldre og barns medvirkning blir ivaretatt.</p> <p>Melder fra til og samarbeide med faglige instanser vedrørende barn med spesielle behov.</p>		<p>August 2015 fikk kommunen ansatt en barnehagekonsulent i hel stilling. Lønnsmidlene til denne stillingen skulle hentes innenfor barnehagenes ramme. Styrernes administrasjonstid ble redusert fra 45% pr avdeling til 35%. Det vil si en reduksjon i barnehagens grunnbemanning som utgjør 20% i en to avdelingsbarnehage. Dersom administrasjonstiden skal reduseres ytterligere vil det gå utover muligheten til å utføre styrer oppgavene på tilfredsstillende måte og grunnbemanningen i barnehagene vil bli enda dårligere.</p> <p>f eks frister ikke alltid overholdes. Det er ikke mulig å delegere flere oppgaver til pedagogisk leder (da vedkommende har mer enn nok med de arbeidsoppgaver han/hun har pr idag).</p> <p>Dersom styrer skal ytterligere ned i administrasjonsressurs og gå inn som en del av grunnbemanningen, vil det gi enda mindre personaltetthet på avdelingene og mindre tid til å se barna. Dette fordi styrer er pedagogisk personale som også skal ha ubunden arbeidstid.</p> <p>Konsekvensene vil bli at styrene vil må brukes all sin tid på administrativ- og personalledelse. Tid til å drive pedagogisk/faglig ledelse vil bli borte. Styrers mulighet til å kunne gå inn på avdelingene ved behov for vikar, eller når</p>
--	--	--

<p>Ansvar for at det utarbeides planer/rapporter i forhold til barn med spesiell behov.</p> <p>Ansvar for å holde seg oppdatert på nytt stoff og ny forskning.</p> <p>Ansvar for samarbeid med andre instanser som Ppt, barneverne, helsesøster.</p> <p>Ansvar for foreldremøte 2 ganger i året. Veiledning til nyansatte barnehagelærere.</p>		<p>det er behov for ekstra hjelp og støtte vil bli veldig vanskelig å få tid til.</p>
<p>Pedagogisk leder/ Barnehagelærer</p> <p>Lede og administrere arbeidet på avdelingen i samsvar med gjeldene lover og forskrifter, og målene for virksomheten.</p> <p>Utarbeide gode rutiner for dokumentasjon, informasjon og samarbeid på avdelingen.</p> <p>Samarbeide med styrer og eksterne samarbeidspartnere for å utarbeide planer/rapporter til barn med spesielle behov.</p> <p>Være en god rollemodell, veilede og følge opp sitt personale på avdelinga.</p> <p>Ansvar for avdelingsmøter, være forberedt, og delta på møter med andre samarbeidsinstanser, og være</p>		<p>Barnehageloven sier at det skal være</p> <p>Minimum én pedagogisk leder pr 14-18 barn når barna er over 3 år.</p> <p>Minimum én pedagogisk leder pr 7-9 barn når barna er under 3 år.</p> <p>Kravet om én er konstant og pedagognormen åpner ikke for å beregne en prosentandel av en pedagogstilling pr barn. Derfor ingen mulighet for å redusere på pedagogisk leder stillingene i barnehagen.</p> <p>Pedledeerne har ett stort arbeidsfelt og det vil ikke være forsvarlig å tillegge dem enda flere oppgaver. De har ca.4t/uke til planlegging, dokumentasjon, planarbeid og rapportskrivning. Flere oppgaver vil måtte gå på bekostning av det direkte arbeidet med barna, og dermed vil kvaliteten på det</p>

<p>bidragsyter på personalmøter, ledermøter og planleggingsdager. Ansvarlig for pedagogisk planlegging, synliggjøring og praktisk oppfølging av planer. Ansvarlig for at daglige rutiner blir fulgt opp. Gjennomføre foreldresamtaler 2 g/år. Skape et nært samarbeid mellom hjem, og barnehage, gi god informasjon og veiledning. Ivareta barns og foreldres rett til medvirkning. Sikre gode innlæringsrutiner for enkeltbarns trivsel og utvikling. Gjøre nødvendige observasjoner og kartlegging av enkelt barn/barnegruppa. Jobbe i team og samarbeide på tvers av avdelinger. Holde seg faglig oppdatert.</p>		<p>pedagogiske tilbudet barna har krav på bli dårligere.</p>
<p>Fagarbeider/ assistent: Arbeide i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, og målene for virksomheten. Gjennomføre og ta ansvar for oppgaver delegert fra leder. Ta initiativ til å ta på seg oppgaver, og ta ansvar for de oppgaver man har påtatt seg, og sørge for at</p>	<p>Fagbrev som barne- og ungdomsarbeider Assistenter uten formell kompetanse</p>	<p>Barnehage loven sier ikke noe om bemanningsnormen utover det pedagogiske personalet i barnehagen. Men en «skreven» norm har vært at det skal være 3 voksne pr.18 barn over 3 år, og 9 barn under 3 år. Barnehagen har i dag denne grunnbemanningen/minimumsbemanningen.</p>

<p>planlagte aktiviteter blir gjennomført. Bidra til at planer og rutiner følges. Delta aktivt på avdelings- og personalmøter. Være tilstede og delaktig med barna. Jobbe i team og samarbeide på tvers av avdelinger. Møte foreldre og barn på en positiv og respektfull måte. Gi foreldre informasjon om hva barnet har lært i løpet av dagen ved henting. Ansvarlig for å følge vakter og rutiner på avdelingen. Holde seg oppdatert på det som skjer på egen arbeidsplass</p>		<p>Dette gir lite rom for å være i «forkant», tidlig innsats, og til å kunne gi «det lille» ekstra til barn som har ekstra behov for det.</p> <p>Barnehagens åpningstid, møter, planleggingstid, pedledernes ubundne tid og pauseavvikling gjør at det store deler av dagen ikke er mer en to voksne fysisk tilstede sammen med barna. Skal det reduseres på bemanningen vil det pedagogiske tilbudet bli betraktelig svekket, og jeg mener at det at det også vil gå ut over forsvarlighet/sikkerheten til barna.</p>
---	--	--

Vi mangler en fagarbeider på lille avdelingen i forhold til kompetanseplan 2015-2018.

Jobbrotasjon

Jobbrotasjon er et virkemiddel for kompetanseheving som bør brukes mer. Enten at ansatte bytter jobber en periode, eller at det ved midlertidig eller varig vakanse et sted åpnes opp for jobbrotasjon dersom noen ønsker det.

Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtalene gjennomføres årlig.

Handlingsrom

Om man tar utgangspunkt i dagens bemanning er det mulig å si noe om handlingsrommet for dimensjonering og utvikling fremover. Den øvre pensjonsalderen i stillinger er 62/67/70 år.

I praksis vil de fleste gå av ved aldersgrense for pensjon. Følgende stillinger foreslås prioritert og realisert i 2019

Følgende disponible stillingsressurser finnes i 2019

BEMANNINGSPLAN

TABELL HANDLINGSROM

Sektor 1 Administrasjon

Årstall	Antall ansatte								
	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år	70 år
2016	1		1						
2017									
2018									
2019				1		1			
Sum	0	0	0	1	0	1	0	0	

Bemanningsplan

Sektor for oppvekst og kultur

- Høgegga Barnehage -

Feb 2019

Innledning

Nordreisa skal være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø. Nordreisa kommune skal styrke den helhetlige ledelsen i oppvekstsektoren. Nordreisa kommunes barnehager skal være en læringsarena med høy kvalitet og starten på et helhetlig opplæringsløp. Det pedagogiske arbeidet etter rammeverket skal basere seg på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø. Videre skal barnehagene ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold. Nordreisa kommune skal gi tilbud om barnehageplass til alle som trenger det og barnehagene skal være mellomstore avdelingsbarnehager som holder til i godkjente, permanente bygninger med effektiv drift tilpasset formålet.

Metode

4. Virksomhetsleder har utarbeidet planen med utgangspunkt i bemanningsplanen fra 2016. Pga en ukes tidsfrist har det ikke vært mulig å involvere verneombud og tillitsvalgte i prosessen.
5. Virksomhetsleder vil orienterer alle ansatte om planen på neste personalmøte.

Enheten totalt sett

Pr 1.1.2019 6,9 årsverk 7 stillingshjemler

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
1	1 Styrer/virksomhetsleder	1
2	2 Pedagogiske ledere	2
1	1 Barnehagelærer	1
2	2 Barne- og ungdomsarbeidere	2
0,9	1 Assistenter	1

Pr 1.8.2020 13,9 Årsverk 14 stillingshjemler

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
1	1 Styrer/virksomhetsleder	1
4	4 Pedagogiske ledere	4
2	2 Barnehagelærer	2
4	4 Barne- og ungdomsarbeidere	4
2,4	3 Assistenter	4

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Høgegga barnehage har hatt bra med søkere i flere år, og dermed hatt fulle barnegrupper. Vi har pr. i dag fult, 9 barn under tre år og 18 barn over tre år. Fra høsten vil seks barn gå over i skolen, og fire vil flytte over fra småbarnsavdeling til stor avdeling. Et barn har søkt om utsatt skolestart, men det foreligger ikke svar på søknaden per d.d. Vi vil da ha ledig en plass over 3 år og fem under.

Fra august 2015 ble det ansatt en barnehagekonsulent i full stilling. Lønnsmidlene til denne stillingen ble hentet fra barnehagenes rammer. Sonjatun og Høgegga barnehage ble begge redusert fra 4 avdelinger til 2 avdelinger og styrernes administrasjonstid ble dermed redusert fra 100 % til 70 %. Høgegga og Sonjatun barnehagene frigjorde hver dermed 30 % midler til barnehagekonsulentstillingen, og Storslett og Sørkjosen frigjorde 20% hver.

I Kommuneplanens handlingsdel står det at det skal planlegges og prosjekteres utbygging av 2 avdelinger tilknyttet Høgegga barnehage, med oppstart 2014. På grunn av kommunens økonomi ble dette utsatt til 2015. For å kunne gjennomføre utbyggingen måtte Fylkesmannen godkjenne budsjettet for 2015. Det opprinnelig budsjett for 2015 ble ikke godkjent av Fylkesmannen. Kommunestyre vedtok da å ta ut utbygginga av Høgegga Barnehage. Etter nytt vedtak i kommunestyret i desember 2017, har avdeling for Drift og Utvikling i samarbeid med barnehagekonsulent, virksomhetsleder, tillitsvalgt og foreldrerepresentant startet arbeidet med planlegging og prosjektering av utbygging av to nye avdelinger ved Høgegga barnehage. Byggeprosjektet er nå lagt ut på anbud, og byggestart er estimert til mai 2019. Når nybygget står ferdig er det vedtatt at Storslett barnehage skal flytte opp til Høgegga.

Kompetansebehov

Personalet utgjør barnehagenes viktigste ressurs. Et kompetent barnehagepersonale er en forutsetning for å lykkes med å videreutvikle kvaliteten i barnehagene. Kompetanse er summen av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og erfaringer som finnes hos den enkelte arbeidstaker og i virksomheten som helhet. Endringskompetanse handler om bevissthet om hva en kan, mot til å prøve noe nytt, engasjement og kreativitet. Det handler om evne og vilje til å utvikle seg selv for å utvikle barnehagens kvalitet. Det er barnehageeier som arbeidsgiver som har ansvar for opplæring og veiledning av personalet. De kommunale virksomhetene utarbeider opplæringsplaner som inngår i kommunens samlede opplæringsplan.

Barnehageeier har i samarbeid med det regionale nettverket søkt om midler og arrangert felles kursdager for alle ansatte i barnehagene. Programmet for kursdagene har vært aktuelle temaer innenfor det som rører seg og er nytt i barnehagesektoren.

Det ble innført ny pedagognorm 1.august 2018, noe som medfører at barnehagene i fremtiden vil ha et økt behov for rekruttering av barnehagelærer. Det ligger også sentrale føringer på å øke pedagognormen til 50 prosent barnehagelærer per avdeling.

I de kommunale barnehagene opplever vi også at det er vanskelig å få rekruttert spesialpedagogisk kompetanse. Spesialpedagog stillinger har vært lyst ut, men det har ikke kommet kvalifiserte søkere.

Jobbrotasjon

Jobbrotasjon er et virkemiddel for kompetanseheving som bør brukes mer.

Enten at ansatte bytter jobber en periode eller at det ved midlertidig eller varig vakanse et sted åpnes opp for jobbrotasjon dersom noen ønsker det.

Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtaler gjennomføres årlig.

Handlingsrom

Følgende disponible stillingsressurser finnes i 2019:

Årsverk	Merknad
0	Ant kjent avgang 2019
0	Ant still prioritert og lagt inn i budsjett 2019
0	Still fin av prosjekter

BEMANNINGSPLAN

Tabell handlingsrom

Høgegga barnehage (inkl. Storlett bhg fra 2020)

	Antall ansatte								
Årstall	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år	70 år

2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2023	2	1	0	0	0	0	0	0	0
2024	1	2	1	0	0	0	0	0	0

Det er satt ned en arbeidsgruppe som skal starte arbeidet med å lage ny strategisk barnehageplan for Nordreisa kommune. Arbeidet skal starte i februar 2019. Planen skal gi en beskrivelse av kommunens utfordringer på barnehagesektoren, og hvordan kommunen barnehage struktur skal være. Planen skal gi en oversikt over dagens situasjon og definere framtidens behov. Tiltak for videre behov for renovering/utbygging av kommunens barnehager og hvordan over- og underkapasitet kan håndteres. Planen bør også si noe om kvalitet og innhold i barnehagene. Dersom det i framtiden blir større barnehager vil det være nødvendig å gjøre en vurdering om barnehagens administrasjon bør styrkes.

Storslett barnehage

Bemanningsplan 2019

Oppvekst og kultur

Storslett barnehage

Innledning

Nordreisa skal være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø. Nordreisa kommune skal styrke den helhetlige ledelsen i oppvekstsektoren. Nordreisa kommunes barnehager skal være en læringsarena med høy kvalitet og starten på et helhetlig opplæringsløp. Det pedagogiske arbeidet etter rammeverket skal basere seg på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø. Videre skal barnehagene ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold. Nordreisa kommune skal gi tilbud om barnehageplass til alle som trenger det og barnehagene skal være mellomstore avdelingsbarnehager som holder til i godkjente, permanente bygninger med effektiv drift tilpasset formålet.

Metode

1. Styrer/virksomhetsleder har skrevet planen med utgangspunkt i bemanningsplanen for 2016. Tillitsvalgte og verneombud har ikke deltatt i prosessen, da tidsfristen var for kort.
2. De ansatte, tillitsvalgte og verneombud vil bli orientert om planen på personalmøter.

Enheten totalt sett

Pr 1.1.2019: 10,2 årsverk

Pr 1.1.2019 stillingshjemler:

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
1	1 styrer	1
3	3 pedagogiske ledere	3
1	1 barnehagelærer	1
4	Barne- og ungdomsarbeidere	4
1,2	Assistenten	2

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Storslett barnehage startet opp i 1974 som den første barnehagen i Nordreisa med en avdeling. Vinteren 1978 ble barnehagen utvidet til en to-avdelingsbarnehage. Høsten 2018 ble Sonjatun barnehage lagt ned og den samisk-norske avdelingen ble overflyttet til Storslett barnehage -som da ble en tre-avdelingsbarnehage. De tre avdelingene er ikke samlokalisert, da Skierri fortsatt ligger i lokalene til nedlagte Sonjatun barnehage. Selv om avdelingene ikke er samlokalisert, prøver vi å møtes jevnlig og ha aktiviteter sammen. Skierri, den samisk-norske avdelingen har fokus på å ivareta samisk språk, kultur og identitet.

Barnehagen har, med unntak av Skierri, hatt god søknad og fulle barnehagegrupper de siste årene.

Fra august 2015 ble det ansatt en barnehagekonsulent i full stilling. Lønnsmidlene til denne stillingen ble hentet fra barnehagenes rammer. Sonjatun og Høgegga barnehage ble begge redusert fra 4 avdelinger til 2 avdelinger og styrernes administrasjonstid ble dermed redusert fra 100 % til 70 %. Barnehagene frigjorde hver dermed 30 % midler til barnehagekonsulentstillingen og Storslett og Sørkjosen frigjorde 20 % hver.

Vi har pr. i dag 35 barn i barnehagen som til sammen utgjør 47 plasser.

Vi har 6 barn som begynner på skolen høsten 2019.

Kompetansebehov

Kompetansebehov		
Type situasjon/ Oppgaver som gjøres	Hvilken type kompetanse kreves?	Konklusjon (størrelsesorden det er behov for og konsekvens om annet er/blir en realitet.)
Styrer/virksomhetsleder Se stillingsbeskrivelse Lede barnehagen og administrere daglig arbeid slik at det sikres forsvarlig drift i	Barnehage-lærerutdanning	Barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse, med tilstrekkelig tid til administrasjon og ledelse jf Lov om barnehage og Rammeplan for barnehagens innhold

<p>samsvar med gjeldende lover og forskrifter.</p> <p>Ansvar for å holde budsjett/økonomirammene, ulik rapportering, (for eksempel økonomi),</p> <p>Ansvar for at gjeldende HMS-rutiner blir overholdt.</p> <p>Brannvernansvar.</p> <p>Opptak og deltagelse på ansettelsesmøter,</p> <p>Ansvar for å skape et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø,</p> <p>Personalansvar inkludert ansvar for veiledning, støtte og oppfølging av medarbeidere, medarbeidersamtaler,</p> <p>Oppfølging av sykemeldte og IA-arbeid.</p> <p>Ansvarlig for introduksjon/opplæring og informasjon til nyansatte og vikarer.</p> <p>Pedagogisk ansvar/se til at det drives forsvarlig pedagogikk.</p> <p>Utarbeide årsplan, virksomhetsplan og at det utarbeides gode rutiner for informasjon, samarbeid og møter i barnehagen.</p> <p>Ansvar for å drive utviklings- og endringsarbeid og for systematisk vurderingsarbeid og dokumentasjon av den pedagogiske virksomheten,</p> <p>Ansvar for at personalmøter og planleggingsdager er målrettet og i samsvar med årsplan og andre måldokumenter.</p> <p>Enkeltbarnets trivsel og utvikling og et godt samarbeid mellom hjem og barnehage. Sikre at medarbeidere, foreldre og barns medvirkning blir ivaretatt. Melde</p>		<p>og oppgaver. Omfanget av styrers pedagogiske og administrative oppgaver vurderes konkret og ut fra ulike faktorer:</p> <p>Barnehagens størrelse</p> <p>Arbeidsfordeling mellom styrer og eier</p> <p>Barnegruppens sammensetning</p> <p>Personalets samlede kompetanse og erfaring</p> <p>En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf HTA kapittel 1 § 2.3</p>
--	--	---

<p>fra til - og samarbeide med faglige instanser vedrørende barn med spesielle behov. Ansvar for at det utarbeides planer/rapporter i forhold til barn med spesielle behov. Se til at bygninger/lekeplass forskriftsmessig stand, i samarbeid med fagpersonell på disse områdene Holde seg faglig oppdatert på nytt stoff og ny forskning</p>		
<p>Ped.lederoppgaver/ barnehagelærer Undervisning i barnehage Se stillingsbeskrivelse Lede og administrere arbeidet på avdelingen i samsvar med gjeldene lover og forskrifter, og målene for virksomheten. Utarbeide gode rutiner for dokumentasjon, informasjon og samarbeid på avdelingen. Samarbeide med styrer og eksterne samarbeidspartnere for å utarbeide planer/rapporter til barn med særskilte behov. Ansvarlig for pedagogisk planlegging, synliggjøring og praktisk oppfølging av planer. Ansvarlig for at daglige rutiner blir fulgt opp. Gjennomføre foreldresamtaler 2 g/år. Skape et nært samarbeid mellom hjem, og barnehage, gi god informasjon og veiledning.</p>	<p>Barnehage- lærerutdanning</p>	<p>Det ble innført ny pedagognorm 1.8.18 noe som betyr at barnehagene i fremtiden vil ha et økt behov for rekruttering av barnehagelærere. Det ligger også sentrale føringer om å øke pedagognormen til 50% barnehagelærer pr avdeling. Etter loven skal det være en pedagogisk leder pr avdeling.</p>

<p>Ivareta barns og foreldres rett til medvirkning. Sikre gode innlæringsrutiner for enkeltbarns trivsel og utvikling. Gjøre nødvendige observasjoner og kartlegging av enkelt barn/barnegruppa. Jobbe i team og samarbeide på tvers av avdelinger. Holde seg faglig oppdatert.</p>		
<p>Undervisning i barnehage Se stillingsbeskrivelse Arbeide i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, og målene for virksomheten. Gjennomføre og ta ansvar for oppgaver delegert fra leder. Ta initiativ til å ta på seg oppgaver, og ta ansvar for de oppgaver man har påtatt seg, og sørge for at planlagte aktiviteter blir gjennomført. Bidra til at planer og rutiner følges. Delta aktivt på avdelings- og personalmøter. Være tilstede og delaktig med barna. Jobbe i team og samarbeide på tvers av avdelinger. Møte foreldre og barn på en positiv og respektfull måte. Gi daglig informasjon til foreldre om hva barnet har lært i løpet av dagen ved henting. Ansvarlig for å følge vakter og rutiner på avdelingen. Holde seg oppdatert på det som skjer på egen arbeidsplass</p>	<p>-Fagbrev som barne-og ung arbeider -Assistenten uten formell kompetanse</p>	<p>Bemanningsnormen må følges.</p>

<p>Undervisning i barnehage. Samisktalende</p> <p>(Samme arbeidsoppgaver som pedagogisk leder, fagarbeidere og assistenter)</p> <p>Skierrri ble opprettet i 2002, for å imøtekomme etterspørsel blant befolkningen om et samisktalende barnehage tilbud. Barn som har samisk som morsmål får gjennom avdelingen et tilbud som ivaretar deres språkutvikling, både i forhold til norsk og samisk. For at barnehagen skal kunne gi et optimalt tilbud til denne delen av Nordreisas befolkning, må det være et godt språkmiljø. Dette ivaretas best gjennom å ha minst to personale på avdelingen som har samisk som morsmål, noe som nå er en realitet.</p>	<p>Snakke samisk/ samisktalende</p>	<p>Nordreisa kommune har i Storslett barnehage en samisk barnehageavd, Skierrri, som gir et tilbud til den samiske delen av Nordreisas befolkning. Skierrri skal være en arena hvor barna skal få muligheten til å praktisere samisk språk.</p> <p>Hovedutvalget vedtok vinteren 2018 at avdelinga skulle styrkes med ett ekstra samisktalende personale og fra august 2019 har avdelinga to samisktalende personale.</p> <p>Avdelingen er også med å bidra til rekrutteringen for valg av samisk i skolen. Vi har i tillegg erfart at barn som ikke har samisk språk eller tilhørighet, men som har gått på avdelinga, har valgt samisk på grunnskolen. Dette er god rekruttering for å ivareta samisk språk, kultur og identitet!</p>
---	-------------------------------------	---

Kompetansebehov

I de kommunale barnehagene opplever vi at det er vanskelig å få rekruttert det vi trenger av spesialpedagogisk kompetanse. Det har vært lyst ut spesialpedagog stillinger, men det har ikke kommet kvalifiserte søkere.

Barnehageeier har i regi av det regionale nettverket søkt om midler og arrangert felles kursdager for alle ansatte i barnehagene. Programmet for kursdagene har vært aktuelle temaer innenfor barnehagesektoren.

Jobbrotasjon

Jobbrotasjon er et virkemiddel for kompetanseheving som bør brukes mer.

Enten at ansatte bytter jobber en periode eller at det ved midlertidig eller varig vakanse et sted åpnes opp for jobbrotasjon dersom noen ønsker det.

Medarbeidersamtale

Det gjennomføres årlig medarbeidersamtaler i virksomheten.

Handlingsrom

Årstall	Antall ansatte						
	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år
2019							
2020							
2021	1						
2022	1						
Sum							

Følgende disponible stillingsressurser finnes i 2019:

Årsverk	Merknad
	0 ant kjent avgang 2019
	0 still prioritert og lagt inn i budsjett 2019
	0 Still fin av prosjekter

Det er viktig at vi får på plass en strategisk barnehageplan i Nordreisa kommune som sier noe om framtidig barnehagestruktur og bemanning. Slik det har vært de siste årene, har det vært flere omorganiseringer, omplasseringer og nedleggelse av både avdelinger og barnehager. Dette er tiltak og omstillinger som ofte har hatt noe korte frister og skjedd brått, noe som har preget hverdagen rundt i virksomhetene. Vi trenger stabilitet og forutsigbarhet for hvordan virksomhetene skal se ut i framtida – og tydelig informasjon om hvordan vi skal komme oss dit.

Bemanningsplan

Oppvekst og kultur 2019

Leirbukt barnehage

Innledning

Nordreisa skal være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø. Nordreisa kommune skal styrke den helhetlige ledelsen i oppvekstsektoren. Nordreisa kommunes barnehager skal være en læringsarena med høy kvalitet og starten på et helhetlig opplæringsløp. Det pedagogiske arbeidet etter rammeverket skal basere seg på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø. Videre skal barnehagene ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold. Nordreisa kommune skal gi tilbud om barnehageplass til alle som trenger det og barnehagene skal være 2- 4 avdelingsbarnehager som holder til i godkjente, permanente bygninger med effektive drift tilpasset formålet.

Metode

1. Tillitsvalgte og verneombud har deltatt i prosessen fram til planresultatet.
2. Styrer/ virksomhetsleder har involvert og orientert ansatte i prosessen. Dette er gjort på personalmøte.

Enheten totalt sett

Pr 1.1.2019 10,30 årsverk

Pr 1.1.2019 10,30 stillingshjemer

Antall årsverk	Antall stillingshjemer	Antall ansatte
1	1 styrer	1
3	3 pedagogiske ledere	3
1	1 barnehagelærer	1
3	3 fagarbeidere	4 (2 stk 50%)
2,30	2,30 assistent	3

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Høsten 2018 har Leirbukt barnehage hatt flere ledige plasser. Men fra januar 2019 har barnehagen 3 ledige plasser.

Utvikling i korte trekk de siste årene

Leirbukt barnehage har hatt store forandringer i flere omganger. Men august 2018 ble den 3 avdelingen åpnet igjen ved at en avdeling fra Sonjatun barnehage ble flyttet hit. Da gikk styrer fra 70% administrasjon til 100%.

Kompetansebehov

<p>Styrer/Virksomhetsleder: Lede og administrere det daglig arbeidet slik at det sikres forsvarlig drift i samsvar med gjeldene lover og forskrifter. Ansvar for å holde budsjetttramme. Resultat rapportering. Ansvar for at gjeldende HMS-rutiner blir overholdt. Brannvernsleder. Opptak og deltakelse på ansettelsesmøter. Ansvar for å skape et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Ansvar for veiledning, støtte og oppfølging av alle medarbeidere. Oppfølging av sykemeldte og IA-arbeid. Medarbeidersamtaler.</p>	<p>Barnehage lærer</p>	<p>Barnehagen skal ha en forsvarlig Pedagogisk og administrativ ledelse, med tilstrekkelig tid til administrasjon og ledelse –jmf Lov om barnehage Omfanget av styrers pedagogiske og administrative oppgaver vurderes konkret ut fra ulike faktorer: Barnehagens størrelse Arbeidsfordeling mellom styrer og eier Barnegruppens sammensetning Personalets samlede kompetanse og erfaring En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. HTA kapittel 1 § 2 pkt. 2.3.</p> <p>August 2015 fikk kommunen ansatt en barnehagekonsulent i hel stilling. Lønnsmidlene til denne stillingen skulle hentes innenfor barnehagenes ramme. Styrernes administrasjonstid ble derfor redusert fra 45% pr avdeling til 35%. Det vil si en reduksjon i barnehagens grunnbemanning som utgjør 20% i en to avdelingsbarnehage.</p>
--	------------------------	--

<p>Ansvarlig for introduksjon/opplæring og informasjon til nyansatte.</p> <p>Ansvarlig for den pedagogiske virksomheten i barnehagen.</p> <p>Utarbeide årsplan, virksomhetsplan og utarbeides gode rutiner for informasjon, samarbeid og møter for barnehagen.</p> <p>Ansvar for at det foregår systematisk vurderingsarbeid og dokumentasjon av den pedagogiske virksomheten.</p> <p>Ansvar for at personalmøter og planleggingsdager er målrettet og i samsvar med årsplan og andre måldokumenter.</p> <p>Hovedansvar for utvikling og endringsarbeid i barnehagen.</p> <p>Enkeltbarnets trivsel og utvikling, og et godt samarbeid mellom hjem og barnehage.</p> <p>Sikre at medarbeidere, foreldre og barns medvirkning blir ivaretatt.</p>		<p>Dersom administrasjonstiden skal reduseres ytterligere vil det gå utover muligheten til å utføre styrer oppgavene på tilfredsstillende måte og grunnbemanningen i barnehagene vil bli enda dårligere.</p> <p>f eks frister ikke alltid overholdes. Det er ikke mulig å delegere flere oppgaver til pedagogisk leder (da vedkommende har mer enn nok med de arbeidsoppgaver han/hun har pr idag).</p> <p>Dersom styrer skal ytterligere ned i administrasjonsressurs og gå inn som en del av grunnbemanningen, vil det gi enda mindre personaltetthet på avdelingene og mindre tid til å se barna. Dette fordi styrer er pedagogisk personale som også skal ha ubunden arbeidstid.</p> <p>Konsekvensene vil bli at styrene vil må brukes all sin tid på administrativ- og personalledelse. Tid til å drive pedagogisk/faglig ledelse vil bli borte. Styrers mulighet til å kunne gå inn på avdelingene ved behov for vikar, eller når det er behov for ekstra hjelp og støtte vil bli veldig vanskelig å få tid til.</p>
---	--	--

<p>Melder fra til og samarbeide med faglige instanser vedrørende barn med spesielle behov.</p> <p>Ansvar for at det utarbeides planer/rapporter i forhold til barn med spesiell behov.</p> <p>Ansvar for å holde seg oppdatert på nytt stoff og ny forskning.</p> <p>Ansvar for samarbeid med andre instanser som Ppt, barneverne, helsesøster.</p> <p>Ansvar for foreldremøte 2 ganger i året. Veiledning til nyansatte barnehagelærer.</p>		
<p>Pedagogisk leder:</p> <p>Lede og administrere arbeidet på avdelingen i samsvar med gjeldene lover og forskrifter, og målene for virksomheten.</p> <p>Utarbeide gode rutiner for dokumentasjon, informasjon og samarbeid på avdelingen.</p> <p>Samarbeide med styrer og eksterne samarbeidspartnere for å utarbeide planer/rapporter til barn med spesielle behov.</p>	<p>Barnehage lærer</p>	<p>Barnehageloven sier at det skal være</p> <p>Minimum én pedagogisk leder pr 14-18 barn når barna er over 3 år.</p> <p>Minimum én pedagogisk leder pr 7-9 barn når barna er under 3 år.</p> <p>Kravet om én er konstant og pedagognormen åpner ikke for å beregne en prosentandel av en pedagogstilling pr barn. Derfor ingen mulighet for å redusere på pedagogisk leder stillingene i barnehagen.</p> <p>Pedledeerne har ett stort arbeidsfelt og det vil ikke være forsvarlig å tillegge dem enda flere oppgaver. De har ca.4t/uke til</p>

<p>Være en god rollemodell, veilede og følge opp sitt personale på avdelinga. Ansvar for avdelingsmøter, være forberedt, og delta på møter med andre samarbeidsinstanser, og være bidragsyter på personalmøter, ledermøter og planleggingsdager. Ansvarlig for pedagogisk planlegging, synliggjøring og praktisk oppfølging av planer. Ansvarlig for at daglige rutiner blir fulgt opp. Gjennomføre foreldresamtaler 2 g/år. Skape et nært samarbeid mellom hjem, og barnehage, gi god informasjon og veiledning. Ivareta barns og foreldres rett til medvirkning. Sikre gode innlæringsrutiner for enkeltbarns trivsel og utvikling. Gjøre nødvendige observasjoner og kartlegging av enkelt barn/barnegruppa.</p>		<p>planlegging, dokumentasjon, planarbeid og rapportskrivning. Flere oppgaver vil måtte gå på bekostning av det direkte arbeidet med barna, og dermed vil kvaliteten på det pedagogiske tilbudet barna har krav på bli dårligere.</p>
---	--	---

<p>Jobbe i team og samarbeide på tvers av avdelinger. Holde seg faglig oppdatert.</p>		
<p>Barnehagelærer som ikke inngår pedagognormen/ Fagarbeider/ assistent: Arbeide i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, og målene for virksomheten. Gjennomføre og ta ansvar for oppgaver delegert fra leder. Ta initiativ til å ta på seg oppgaver, og ta ansvar for de oppgaver man har påtatt seg, og sørge for at planlagte aktiviteter blir gjennomført. Bidra til at planer og rutiner følges. Delta aktivt på avdelings- og personalmøter. Være tilstede og delaktig med barna. Jobbe i team og samarbeide på tvers av avdelinger. Møte foreldre og barn på en positiv og respektfull måte. Gi foreldre informasjon om hva barnet har lært i løpet av dagen ved henting.</p>	<p>Fagbrev som barne- og ungdomsarbeider Assistenten uten formell kompetanse</p>	<p>Barnehage loven sier ikke noe om bemanningsnormen utover det pedagogiske personalet i barnehagen. Men en «skreven» norm har vært at det skal være 3 voksne pr. 18 barn over 3 år, og 9 barn under 3 år. Barnehagen har i dag denne grunnbemanningen/minimumsbemanningen. Dette gir lite rom for å være i «forkant», tidlig innsats, og til å kunne gi «det lille» ekstra til barn som har ekstra behov for det.</p> <p>Barnehagens åpningstid, møter, planleggingstid, pedledernes ubundne tid og pauseavvikling gjør at det store deler av dagen ikke er mer en to voksne fysisk tilstede sammen med barna. Skal det reduseres på bemanningen vil det pedagogiske tilbudet bli betraktelig svekket, og jeg mener at det at det også vil gå ut over forsvarlighet/sikkerheten til barna.</p>

Ansvarlig for å følge vakter og rutiner på avdelingen. Holde seg oppdatert på det som skjer på egen arbeidsplass		
--	--	--

Jobbrotasjon

Jobbrotasjon er et virkemiddel for kompetanseheving som bør brukes mer.

Enten at ansatte bytter jobber en periode eller at det ved midlertidig eller varig vakanse et sted åpnes opp for jobbrotasjon dersom noen ønsker det.

Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtaler gjennomføres årlig.

Handlingsrom

Følgende disponible stillingsressurser finnes i 2019:

Årsverk	Merknad
0	ant kjent avgang 2019
0	still prioritert og lagt inn i budsjett 2019
0	Still fin av prosjekter

BEMANNINGSPLAN

TABELL HANDLINGSROM

Sektor 1 Administrasjon

Årstall	Antall ansatte									
	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år	70 år	
2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2022	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Sum	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0

2019

I 2019 ligger det an til xxx avganger for aldersgrensen.

I 2020

I 2021

I 2022

Oksfjord oppvekstsenter

Bemanningsplan

Oksfjord oppvekstsenter-

Skole, barnehage og SFO

2019

Innledning

Nordreisa skal være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø. Nordreisa kommune skal styrke den helhetlige ledelsen i oppvekstsektoren. Nordreisa kommunes barnehager skal være en læringsarena med høy kvalitet og starten på et helhetlig opplæringsløp. Det pedagogiske arbeidet etter rammeverket skal basere seg på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø. Videre skal barnehagene og skolene ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold.

Metode

1. Tillitsvalgte og verneombud skal delta i prosessen fram til planresultatet.
2. Virksomhetslederne involverer og orienterer ansatte i prosessen.
3. Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud inviteres til møter sektorleder har med virksomhetsledere.

Enheten totalt sett

Pr 1.1.2019 årsverk i skolen: 2,95, Barnehagen: 3,35 årsverk

Pr 1.1.2019 ant stillingshjemler skolen: 2,95, Barnehagen: 3,35

Totalt er det pr 1.1.2019 rapportert 8 ansatte på oppvekstsenteret.

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
0,5 assistent (fagarbeider – hjelpepleie/vernepleie)	0,32 + 40% assistentvedtak gjesteelever	1
2,125 lærere (12,5 % er dekning seniortid)	2	3

1 oppvekstleder 10% undervisning (svømming 1.okr-30.april) 35% administrasjon skole/SFO 35% administrasjon barnehage 20% ped.leder barnehage	1	1
0,8% pedagogisk leder	0,8	1
1,5barne- og ungdomsarbeider barnehage	1	2
0,5 assistent barnehage	1	2

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Statistikk / aktivitetstall Skole

År	Antall elever skole 1.-4.trinn	Antall plasser barnehage	Antall barn SFO	Sum barn på oppvekstsenteret
2015/2016	16	16	4	32
2016/2017	16	10	7	26
2017/2018	15	16	6	31
2018/2019	15	14 (bhg har redusert til 14 plasser. Venteliste)	3	29

Forventet 2019/2020	14	18	3	32
------------------------	----	----	---	----

SFO er lokalisert i Oksfjord barnehagen dette skoleåret, pga ledig kapasitet i barnehagen. Dette vil ikke la seg kunne gjøre 2019/2020 dersom vi får fylt opp med 18 plasser i barnehagen.

Vurdering av utvikling siden 2015

Utviklingen i skolen har vist et stabilt elevtall. Prognosene for 2020/2021 er at elevtallet vil gå noe ned, da vi har et stort kull født 2010. Samtidig er det god tilvekst i barnehagen, så elevtallet vil ta seg opp igjen.

Barnehagen har hatt varierende dekning de siste årene. I 2016/2017 var det få barn i barnehagen, mens det har tatt seg opp igjen. Det ble vedtatt reduisering av 4 plasser etter ny pedagognorm trådte i kraft 2018. Samme år fikk vi økt søknad til barnehagen og barnehageåret 2018/2019 står det flere på venteliste.

Barnetallet svinger fra år til år, og i en liten bygd kan variasjonene gjøre nokså store utslag i barnehagen eller på skolen, i antall barn. Pga få ansatte, kan denne variasjonen i barnetall ha stor innvirkning på behovet for ansatte.

Normalt sett er SFO tenkt å være lokalisert på skolen om ettermiddagen, fra 14.30-16.30 og i barnehagen om morgenen fra 07.30-16.30. Skolen er også stengt hver 1. fredag i måneden, da er SFO åpen, i tillegg til skoleferier.

Kompetansebehov

Det kom en ny forskrift om kompetansekrav for å undervis på barnetrinnet i august 2015.

For å undervise i fagene norsk, samisk, engelsk og matematikk på barnetrinnet må den som skal undervise ha 30 studiepoeng som er relevante for det aktuelle fag. Kompetansekravene gjelder også dersom opplæringen i disse fagene gis som spesialundervisning. Med norsk menes alle former for norskopplæring i grunnskole, herunder særskilt norskopplæring for fremmedspråklige elever. Det som gjør dette spesielt er at denne gjelder samtlige fast tilsatte lærere som skal undervise i et eller flere av fagene må oppfylle kompetansekravet, uansett når vedkomne er utdannet. Det vil si at det har tilbakevirkende kraft.

Fra barnehageåret 2019/2020 har barnehagen økt til 18 plasser, og skal dermed erstatte en assistentstilling med barnehagelærer. Det gir nye behov i forhold til stillinger og kompetanse.

<i>Stilling</i>	<i>Kompetanse</i>	<i>Behov</i>
Styrer/Rektor	Barnehagelærerutdanning Rektorskolen	Øke kompetansen ift skoleledelse
Pedagogisk leder	Konstituert	Barnehagen trenger pedagogisk leder med barnehagelærerutdanning
Barnehagelærer (fra høst 2019)		Barnehagelærerutdanning
Fagarbeider barnehage/SFO	Barne- og ungdomsarbeiderfaget/ hjelpepleie i vernepleie	
Assistent barnehage	Assistentkursing 2015/2016	
Lærer	Lærerutdanning	1 lærere mangler 30 stp engelsk for å fylle kravene til å undervise i faget. 1 lærer er under utdanning 2018/2019 for å få 30 stp engelsk.

Skolen har 1 lærere som mangler 30 studiepoeng i engelsk, for å undervise i det faget på barneskolen, ihht de nye kompetansekravene.

Rektor er utdannet barnehagelærer og har fullført rektorstudiet.

Jobbrotasjon

Oksfjord oppvekstsenter er en svært liten enhet. De ansatte har rotasjon her på enheten ved behov. Eksempel SFO i barnehagen, barnehagen bistår med inspeksjon ved behov, styrer/rektor og assistent skole underviser ved vikarmangel.

Ansatte

Lærere 212,5%

Lærer 1; seniortid 12,5% redusert undervisning pr uke. Kontaktlærer for 3.-4. tr. 1 uke ekstra ferie pr år, pga over 60 år.

Lærer 2; Studerer og har permisjon 37,5% til studiet. Kontaktlærer for 3.-4. tr

Lærer 3; Barne- og ungdomsarbeider. 50% stilling; dekker 37,5% for studiepermisjon og 12,5% for seniortid.

Ved fravær er det et stort problem å finne vikar. Under korttidsfravær brukes assistent og rektor som vikarer.

Assistent 50%

Assistentvedtak gjesteelever 40%

Resterende assisterer hun i timer der alle 15 elevene fra 1.-4. kl er samlet og har leksehjelp.

Hvis barnehagen viser seg å få inn nok søkere ved hovedopptaket, er det behov for assistenten i SFO, som da må lokaliseres på skolen igjen.

Oppvekstleder: 70% administrasjon og 10% svømmeundervisning (oktober-mai.), 20% pedagogisk leder i barnehage

Som virksomhetsleder for to ulike områder, barnehage- og skole, innebærer det at rektor har svært mye møtevirksomhet. Det gjelder rektormøter, styrersamlinger, skolevegringsteam, ressursteam med ppt ved behov i barnehage eller skole, Olweusnettverk, sektormøter, ledermøter, BIR-møter, samarbeidsmøter med rektorer/styrere ved behov, opplæring, kurs, oppfølgingsordningen med skoleutvikling, samarbeid FAU skole/FAU bhg, + +. Der andre skoler har flere lærere som kan delta på ulike samarbeidsmøter (skolehelseteam, Olweus osv), blir det rektor som deltar her hos oss. Hvis lærerne skal på dette, må rektor uansett inn som vikar i undervisningen, ved deres fravær.

Rektor har inspeksjon 3 ganger pr uke, og er på svømming hver onsdag. Slik blir arbeidsdagene svært oppstykket, det er lite tid igjen på kontoret.

Vikarierer ved behov både i skolen og barnehagen.

Handlingsrom

Barnehagens bemanning er ordinær grunnbemanning utfra 1 avdeling med inntil 18 plasser. Barnehagen har ikke hatt full dekning de siste årene, og jeg har valgt å lokalisere SFO i barnehagen, med den bemanningen som er der. Dette for å kunne beholde de ansatte, da en reduksjon av ansatte i barnehagen, også vil medføre en reduksjon i åpningstid. Barnehagen har utvidet åpningstid som de andre barnehagene i kommunen, og behovet for det er stort. Her er flere foresatte som jobber innenfor helse, og de trenger tidligåpning for å rekke jobb.

Skolen opplever å ha svært lite handlingsrom i forhold til ansatte. Her er begrensninger i antall personer, alder (seniorer) og helse. Det skal gå rundt med inspeksjoner, SFO, vikarer ved sykefravær, turer m.m.

BEMANNINGSPLAN									
TABELL HANDLINGSROM									
Antall ansatte									
Årstall	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år	70 år
2019									
2020	2								
2021		2							
2022			2						
Sum				2					

20.02.2019

Marja-Lena K. Nilsen

Oppvekstleder Oksfjord oppvekstsenter



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
19/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	08.05.2019

Drift av Ungdomsklubb

Henvising til lovverk:

Regjeringens Fritidserklæring - FNs barnekonvensjon om barnets rettigheter, herunder artikkel 31: *Partene anerkjenner barnets rett til hvile og fritid og til å delta i lek og fritidsaktiviteter som passer for barnets alder og til fritt å delta i kulturliv og kunstnerisk virksomhet.*

Partene skal respektere og fremme barnets rett til fullt ut å delta i det kulturelle og kunstneriske liv og skal oppmuntre tilgangen til egnede og like muligheter for kulturelle, kunstneriske, rekreasjons- og fritidsaktiviteter.

Kommuneplanens samfunnsdel - Strategi for trygghet og livskvalitet.

Folkehelsen: *Nordreisa kommune skal være pådriver og jobbe aktivt med forebyggende og helsefremmende aktiviteter for hele befolkningen.*

Rådmannens innstilling

1. For inneværende år dekker en kostnader med en 20% stilling innenfor sektorens budsjett. Det vil ha ei kostnadsramme på 23000 kr
2. For 2020 legges det inn i budsjettforslag som nytt tiltak

Saksopplysninger

Ungdomsklubben i Nordreisa er lokalisert i den gamle kinosalen på Idrettshallen. Selve bygget vil være ferdig i løpet av mai 2019. Tanken med ungdomsklubben er at det skal være en møteplass for ungdom i aldersgruppen 13-19 år. Et sted hvor de kan være sammen med andre ungdommer, og en mulighet for å få ungdom ut fra hjemmet sitt og med i en sosial setting.

Innholdet i klubben er et medierom med amfi hvor de gamle kinostolene er gjenbrukt. Her kan ungdom spille forskjellige PlayStation-spill, sangspill m.m. og også ha muligheten til å se film. Rommet er lydisolert og vil ikke være forstyrrende for de andre i klubben.

I resten av lokalet er det et lite kjøkken/kafédisk hvor det vil være mulighet for å lage mat, og planen er at ungdom kan få kjøpt seg en billig matbit og drikke. I tillegg er tanken at ungdommen kan være med å lage middag som de spiser sammen – gratis. Dette skal da være styrt av den voksne som er tilstede i klubben.

Andre aktiviteter i klubben vil være bordtennis, shuffleboard, ulike brettspill, internett, musikk og generelt en sosial arena.

Ønsket åpningstider for ungdomsklubben er tre dager i uken, f.eks. mandag, onsdag og fredag.

Tidspunkt: 13:00 – 19:30.

Utover den faste driften er det planlagt å arrangere andre aktiviteter/events hvor åpningstiden vil være noe utvidet. Da f.eks. med en konsert og åpent til kl. 22:00.

Ungdomskontaktens funksjon skal ivareta ungdom og er en del av kommunens forebyggende arbeid for barn og unge, aldersgruppe 13-19 år. En del av dens oppgave vil være å ha delansvar for ungdomsklubben, og hun kommer til å holde klubben åpen en av kveldene i uka samt fra kl. 13:00 – 15:30 de to andre dagene. I tillegg vil det overordnede driftsansvaret være under ungdomskontakten og virksomheten forebyggende tjenester.

For å kunne ha ungdomsklubben åpen 3 dager per uke er det behov for en klubbmedarbeider i 20 % stilling. Oppgaven til denne stillingen vil være å ha ungdomsklubben åpen 2 dager i uken fra kl. 15:30 – 19:30. Stillingen vil ikke ha administrasjonsansvar.

Oppstart for denne stillingen vil være fra 1.august da vi planlegger full drift av ungdomsklubben fra da.

Grovt beregnet vil denne stillingen ha en årslønn på 110 000 kr per år uten kveldstillegget som er på 28 kr timen.

Alternativt åpning to dager i uken vil halvere kostnad til stilling.

På sikt bør også kommunen se på muligheter for å drive juniorklubb på ungdomsklubben. Flere andre kommuner har dette tiltaket med i sine ungdomskubber, hvor også yngre i alderen 10 – 13 år kan ha et møtested. Da på egne dager/tidspunkt.

Lokalet kan forøvrig brukes av andre barn og unges aktiviteter med ansvarlig voksen tilstede f.eks. teatergruppens øvinger. Klubblokalene er ikke beregnet for utleie.

Vurdering

Det har vært diskutert muligheten for at foreldre og ungdommer på frivillig basis er med og bidrar til å ha ungdomsklubben åpen. Erfaringsmessig er dette en usikker løsning som kan føre til variert kvalitet på tilbudet. I tillegg til en møteplass skal ungdomsklubben være et sted hvor barn og unge møter trygge voksne med en faglig bakgrunn. Et sted hvor de kan få hjelp dersom de har behov for det og hvor utfordringer kan møtes.

For å få best mulig drift av ungdomsklubben i Nordreisa er det behov for en klubbmedarbeider i 20 % stilling. Dette vil sikre 3 ettermiddag/kveld åpninger i uken. Alternativ klubbmedarbeider i 10 % stilling, som vil gi 2 ettermiddag/kvelder i uken. (Ungdomskontakt en av disse kveldene).



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
20/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	08.05.2019

Arbeidsmiljø Nordreisa og Kvæningen barneverntjeneste

Henvising til lovverk:

Vedlegg

1 roar skare

Rådmannens innstilling

Hovedutvalget for oppvekst og kultur anbefaler at det innvilges finansiering ut over sektorens budsjett til å engasjere organisasjonspsykolog for å jobbe med arbeidsmiljøet i virksomheten i henhold til tilbud

Saksopplysninger

Barneverntjenesten i Nordreisa og Kvæningen kommune har over flere år hatt en situasjon med store etterslep i oppgavebehandling. Det er kritisk for begge kommunene noe som gjør at fylkesmannen i Troms og Finnmark er bekymret.

Tjenesten har over flere år hatt en situasjon med stor turnover, høyt sykefravær.

Arbeidstilsynet avholdt tilsyn høsten 2018 og en rekke avvik ble meldt inn i forhold til fysisk arbeidsmiljø

Vurdering

Det jobbes med nye lokaler til tjenesten og tilbud foreligger i dag og vil bli fremlagt utvalg og kommunestyre våren 2019 i henhold til kommunestyrets vedtak desember 2018.

Sektorleder og rådmann har hatt samtaler med organisasjonene (HTV fagforbundet og Fellesorganisasjonen) om utfordringer i tjenesten

Virksomhetsleder har vært i samtale med bedriftshelsetjenesten og gjennom denne har en innspill om et fagmiljø med en organisasjonspsykolog som kan være med å løse utfordringene.

Sektorleder har hatt samtale med psykologen og gjort avtale med denne om et møte for å planlegge prosessen den 14 mai 2019. I dette arbeidet engasjeres HTV for fagforbundet og FO samt personalsjef, virksomhetsleder og sektorleder.

Kostnadene forbundet med dette er i henhold til vedlagt tilbud. I tillegg kommer eksternt opphold som foreligger en pris på 4200 per person over to dager.
Totalpris for alt vil være 175.000 kr.



ORGANISASJONSPSYKOLOGENE
SKARE

Org.nr: 917 555 206
Tlf: +47 99 64 45 52
Bank: 15037877899
E-post: roar@orgskare.no
<http://www.orgskare.no>

Dette er ikke et tilbud, men en beskrivelse av prosess og vanlig prissetting som var ønskelig. Et tilbud på samlet prosess og beskrivelse vil bli utarbeidet etter bestillingsmøte 14. mai.

BESKRIVELSE AV KONFLIKTBEHANDLING/ARBEIDSMILJØPROSESS

Målsetting: Et godt arbeidsmiljø hvor samarbeidsproblemer/konflikter er løst og videre utvikle en felles organisasjonskultur for avdelingen.

Nedenfor er en beskrivelse av hvordan arbeidsmiljøprosess kan gjennomføres etter deres ønske og pristilbud.

Metode og innhold:

- Hvis skolen ikke omfatter mer en 15 personer, er det normalt tilstrekkelig med 2-3 dager til å løse konflikten. Fra kl. 0830 -1730(dette tilpasse den enkelte virksomhet) For best mulig rammer anbefales egent sted utenfor arbeidsplassen med overnatting.
- Jeg vil anbefale å avholde personalmøte hvor alle medarbeidere det blir informert om planlagt arbeidsmiljøprosess og kan stille spørsmål til organisasjonspsykolog.
- Hvis ønskelig gjennomfører organisasjonspsykolog individuelle strukturerte samtaler med alle medarbeidere før fellessamling, dette for å bearbeide og ansvarliggjøre medarbeidere til fellessamling.
- Arbeidsmetoden er praktisk orientert for å løse aktuelle samarbeidsproblemer. Prosessorientert gruppearbeid og tar utgangspunkt i humanistisk psykologi, kognitiv teori, gestaltteori og ulike øvelser.
- En viktig del av metoden er en grundig gjennomgang av regler for konstruktiv kommunikasjon. Disse reglene er grunnleggende for videre prosesarbeid. For deltakerne er reglene trygghetsskapende og gir klare rammer for arbeidet.
- I prosessarbeidet vil ulike problemområder bli kartlagt og bearbeidet og det forventes at alle medarbeidere er delaktig. Denne prosessen er ofte krevende, og gir deltakerne en god mulighet til å bearbeide relasjoner til sine kolleger og ledere. Deltakerne opplever ofte en lettelse når denne fasen er gjennomført.
- Målet med seminaret er at alle deltakerne skal uttrykke at konflikten er løst.
- På slutten utarbeides en felles handlingsplan over tiltak som alle medarbeidere forplikter seg å følge i mellomperioden frem til oppfølgingsdag etter 6-8 uker.

Dagshonorar er kr. 23 000.- eks. mva. i denne prisen inngår forberedelser, utarbeidelse av intervjujal, møter, personalmøte og gjennomføring fellesseminar, kartleggingsverktøy Diversity Icebreaker, analyser og etterarbeid. Reise og opphold kommer i tillegg.

Aktivitet:	Antall:	Pris:
Personalmøte, utarbeidelse av skreddersyd intervjujal, strukturerte intervju med alle medarbeidere og ledere, lager egen plan for gjennomføring.	2 dag x 23 000.-	46 000.-
Fellessamling fra kl 0830-1730	2 dager x 23 000.-	46 000.-
Oppfølgingsdag, med fokus på avtalte tiltak og verktøy for god kommunikasjon. Benytte ofte Diversity Icebreaker for økt selvinnsikt og økt forståelse for at vi er ulike og hvilke muligheter som dette gir.	1 dag x 22 000.-	23 000.-
	SUM	115 000.-

Håper tilbudet er i forhold til ønsket bistand, hvis noe er uklart vennligst ta kontakt.

Referanser:

- Judit E. Martinsen, Rektor Prestvannet skole, mob. 979 63 850
- John Arne Andersen, Rådmann, Vevelstad kommune, mob. 902 77 267
- Heidi Emaus, HR Manager Akvaplan Niva, mob. 958 48 314

Med vennlig hilsen

Roar Skave

Spesialist i arbeids- og organisasjonspsykolog