



Møteinnkalling

Utvalg: Nordreisa administrasjonsutvalg
Møtested: Formannskapssalen, Rådhuset
Dato: 27.05.2021
Tidspunkt: 09:00

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 4/21	Referatsaker		
RS 20/21	Referat drøfting bilgodtgjøring		2021/244
RS 21/21	Sluttrapport for yrkes- og utdanningsmessa 2021		2019/1092
RS 22/21	Svar - Oppsigelse av stilling	X	2015/1546
RS 23/21	Svar - Oppsigelse av stilling		2016/1028
RS 24/21	svar - Søknad om dekning av privat mobiltelefonnummer, gruppe 3		2015/37
RS 25/21	Svar- krav om større stilling		2015/2080
RS 26/21	Svar- krav på fast stilling		2015/945
RS 27/21	Svar -Oppsigelse av stilling		2015/1423
RS 28/21	Svar- Oppsigelse av stilling		2016/672
RS 29/21	Svar- Oppsigelse av stilling		2015/1404
RS 30/21	Svar- Oppsigelse av stilling		2015/251
RS 31/21	Svar- Oppsigelse av stilling		2016/852
RS 32/21	Svar -Permisjonssøknad	X	2016/149
RS 33/21	Svar -søknad om forlenget permisjon	X	2015/1846
RS 34/21	Svar -søknad om fortsatt permisjon	X	2016/573
RS 35/21	Svar -søknad om permisjon	X	2018/75
RS 36/21	Svar søknad om permisjon i ett år fra 15/2 2021	X	2015/1095
RS 37/21	Svar -søknad om videre permisjon		2015/1781
RS 38/21	Svar-Forlengelse av permisjon	X	2018/45
RS 39/21	Svar-fortrinn til utvidelse av stilling		2018/1438
RS 40/21	Svar-Oppsigelse av 80% prosjektstilling aktivitets-/besøksvert sykehjemmene		2015/1404
RS 41/21	Svar-oppsigelse av del av stilling		2016/1237
RS 42/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2020/781
RS 43/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2019/876
RS 44/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2019/1041
RS 45/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2019/702
RS 46/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2015/1248
RS 47/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2015/1781
RS 48/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2016/705
RS 49/21	Svar-Oppsigelse av stilling		2020/533

RS 50/21	Svar-Oppsigelse av vikariat		2020/866
RS 51/21	Svar-Oppsigelsen av stilling		2019/822
RS 52/21	Svar-søknad om permisjon	X	2017/646
RS 53/21	Svar-søknad om permisjon	X	2017/1144
RS 54/21	Svar-søknad om rullering	X	2017/206
RS 55/21	Svar-søknad om utdanningspermisjon		2016/647
RS 56/21	Svar-søknad om utdanningspermisjon		2015/625
RS 57/21	Svar-søknad om videre permisjon	X	2015/1148
RS 58/21	Svar-søknad om ytterligere permisjon		2016/647
RS 59/21	Oversikt fra 1.1.-18.05.2021 rekruttering og utlysninger		2021/563
PS 5/21	Rutine for varsling		2020/1191
PS 6/21	Avviksstatistikk 2020 fra KF-avvikssystem		2021/17
PS 7/21	Årsmelding Administrasjonsutvalget 2020		2021/340
PS 8/21	Permisjonsreglement, revidert, fra 2021		2021/481

PS 4/21 Referatsaker

REFERAT

Fra Drøftingsmøte mellom Nordreisa kommune og Fagforbundet v/ Hovedtillitsvalgt Rodner Nilsen.

Ført med hjemmel i: Reiseregulativet, Særavtale SGS 1001.

Sted og dato: Formannskapssalen 3.3.2021.

Til stede: service- og personalsjef Christin Andersen, personalkonsulent Iris Jakobsen, HTV Fagforbundet Rodner Nilsen.

Tema for møte: Kompensasjon for å stille egen bil til disposisjon for arbeidsgiver.

Partenes synspunkter:

Fagforbundet fremsetter en økning på kr. 3500.- pr sats.

Arbeidsgiver fremsetter en økning av satsene med 27,5% ihht økning av konsumprisindeksen siden 2008.

Partene er enige om en økning av satsene med 27,5% fra 2021.

Fra 1.1.2021 er satsene:

Gruppe 1 fra 5001 km og oppover kr.10.800.-

Gruppe 2 fra 3001 km til 5000 km kr.8.300.-

Gruppe 3 fra 1501 km-3000 km kr.5.700.-

Gruppe 4 fra 500 km-1500 km kr. 3.200.-

Satsene må justeres hvert år ihht den generelle prisøkningen.

Referatet legges i Sharepoint gruppa: Nordreisa – HTV og Kommunedirektør.

Referent: Iris Jakobsen

Fra: Hilde Anita Nyvoll (Hilde.Nyvoll@nordreisa.kommune.no)

Sendt: 03.03.2021 15:50:12

Til: Nordreisa kommune

Kopi: Jan Hugo Sørensen

Emne: FW: Sluttrapport for yrkes- og utdanningsmessa 2021

Vedlegg: Prosjektrapport 2021- sammensatt vedlegg.pdf

Fra: Stine Kallestad <stine.kallestad@haltinh.no>

Dato: onsdag 3. mars 2021 15:38

Kopi: "marius.johansen" <marius.johansen@haltinh.no>

Emne: Sluttrapport for yrkes- og utdanningsmessa 2021

Hei og takk for sist,

Jeg vil benytte anledningen til å takke for godt samarbeid i forbindelse med årets messe. Yrkes- og utdanningsmessa har en viktig samfunnsnyttig verdi ved å presentere utdannings- og karrieremuligheter i regionen, samt vise bredden i arbeidslivet. Deres bidrag er derfor viktig for gjennomføringen av messen.

Vedlagt ligger sluttrapporten for årets yrkes- og utdanningsmesse.

Vi vil ta kontakt i løpet av våren for å avtale nærmere om neste års yrkes- og utdanningsmesse.

I mellomtiden ønsker jeg dere en riktig fin dag!

På kopi: Marius Johansen

Vennlig hilsen,
Stine Kallestad
Trainee, Halti Næringshage AS

stine.kallestad@haltinh.no

Tlf: +47 95180595

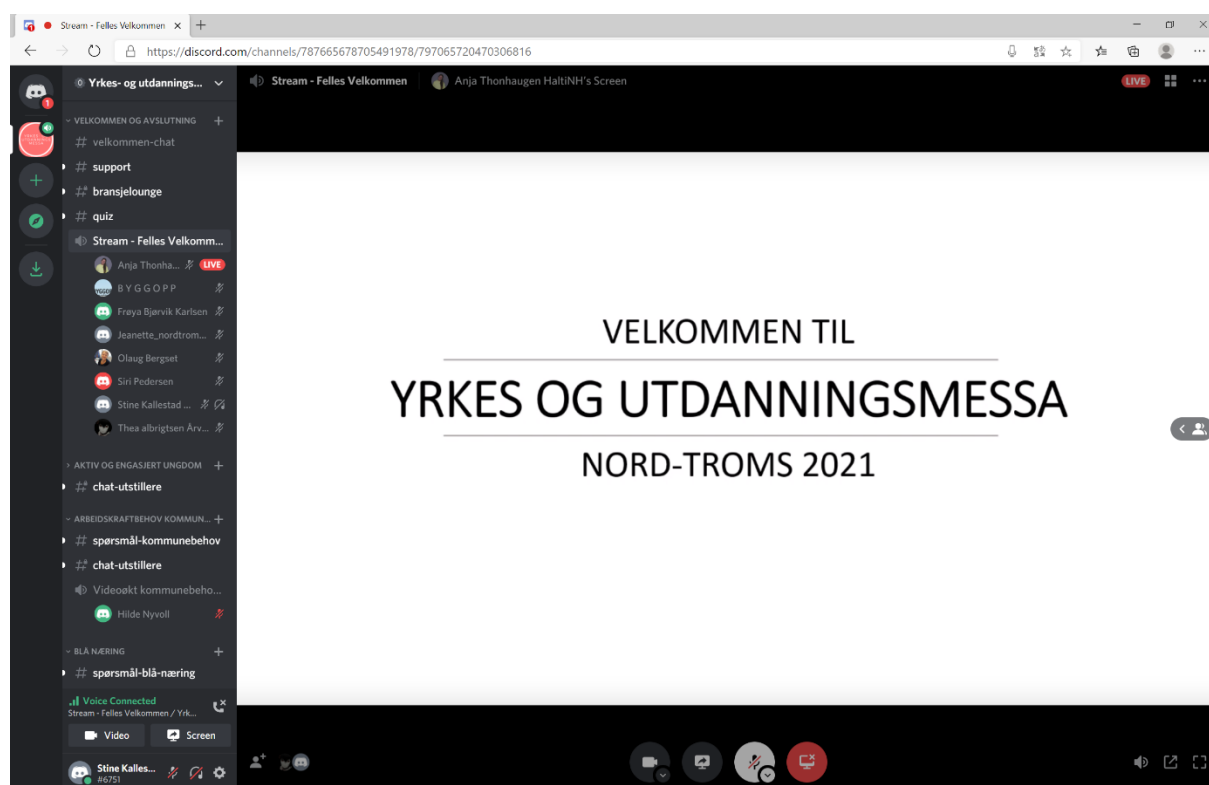


PROSJEKTRAPPORT

DIGITAL YRKES- OG

UTDANNINGSMESSE 2021

I NORD-TROMS



Prosjektledelse: Halti Næringshage AS

Innholdsfortegnelse

1.0	Bakgrunn	3
1.1	<i>Historikk</i>	3
1.2	<i>Formål</i>	3
1.3	<i>Målgruppe</i>	3
2.0	Yrkes- og utdanningsmessa 2021	4
2.1	<i>Tid</i>	4
2.2	<i>Finansiering</i>	4
2.3	<i>Organisering</i>	4
2.3.1	Digitalt opplegg grunnet covid-19-pandemien	4
2.4	<i>Aktiviteter</i>	5
2.4.1	Planleggingsfase	5
2.4.2	Program under yrkes- og utdanningsmessa.....	6
2.4.6	Markedsføring	7
2.4.7	Evaluering.....	7
2.5	<i>Økonomi</i>	9

1.0 Bakgrunn

1.1 Historikk

Yrkes- og utdanningsmessa i Nord-Troms ble i perioden 2008-2014 arrangert av Halti Næringshage AS i samarbeid med Regionkontoret, Nord-Troms videregående skole, Ungt Entreprenørskap og Nord-Troms Regionråd. Messa var da en integrert del av Forskningsdagene i Nord-Troms som var finansiert med tilskudd fra Troms fylkeskommune. Målgruppa for yrkes- og utdanningsmessa har vært 10. klasse i Nord-Troms og elever på VG1 og VG2. Målet har vært at ungdom fra regionen skal bli kjent med næringslivet vårt og få informasjon om ulike utdanningsvalg. I 2014 konkluderte Halti Næringshage AS med at det ikke lenger var ressurser nok til å arrangere yrkes- og utdanningsmessa videre. Arrangementet er omfattende og krever mye planlegging og koordinering av mange parter for å få en god gjennomføring.

Elevene fra Nord-Troms har muligheten til å delta på den store utdanningsmessa som arrangeres årlig i Tromsø i februar - men på denne messen er det ingen yrkesrelaterte tilbud. I Midt-Troms arrangeres årlig yrkes- og utdanningsmesse hvor Midt-Troms Regionråd eier messa og søker midler mens Pedagogisk senter Midt-Troms er teknisk arrangør og tilrettelegger. I Vest-Finnmark arrangeres det yrkesmesser i Alta og Hammerfest i januar. I Alta er det Alta næringsforening som arrangerer Yrkesorienteringsmessa med Alta videregående skole som teknisk arrangør.

I etterkant av 2014 var det flere som satt fokus på behovet for å få yrkes- og utdanningsmesse arrangert i Nord-Troms, bl.a. av Nord-Troms ungdomsråd/RUST. Det viste seg at det er et behov for å presentere utdannings- og karrieremuligheter som finnes i vår region. Det bør gjøres i samarbeid med bedrifter, videregående skole og kommunene. Dette kan være med å bidra til at ungdommen velger rett utdanning og yrkesvei, og øke muligheten for at flere velger å bosette seg i regionen etter endt utdanning.

I 2018, 2019 og 2020 ble messa gjennomført i Nord-Troms med henhold 50-70 stands og ca. 480 besøkende elever. Dagene har blitt koordinert med fire stasjoner fordelt på messa, foredrag om ulike yrkesvalg av nyutdanna ungdom, Nordnorskvitensenter og Forsvaret/kjøretøysalen. Busstransport har blitt organisert fra Kvæningen, Kåfjord og Skjervøy. Elevene har blitt forberedt gjennom å jobbe med arbeidsoppgaver som har blitt sendt til skolene i forkant. Arbeidslivsfag ved Storslett skole har stått for kafésalget. Kommunene Kvæningen, Nordreisa, Skjervøy og Kåfjord finansierte messa i 2018, 2019 og 2020 sammen med lokalt næringsliv.

1.2 Formål

Målet med messa er at ungdom skal bli kjent med næringslivet i regionen, i tillegg til å informere om muligheter og valg angående utdanning.

1.3 Målgruppe

Målgruppa er 10. klasse, VG1, VG2 og VG3 elever i Nord-Troms (kommunene: Nordreisa, Kåfjord, Kvæningen og Skjervøy) og voksenopplæringen i Nordreisa, Kåfjord og Skjervøy.

2.0 Yrkes- og utdanningsmessa 2021

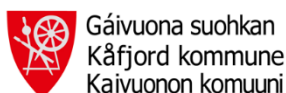
2.1 Tid

Yrkes- og utdanningsmessa 2021 i Nord-Troms ble arrangert digitalt torsdag 21. januar kl. 10.00 – 14.00.

2.2 Finansiering

Kommunene Kvæangen, Nordreisa, Skjervøy og Kåfjord finansierte yrkes- og utdanningsmessa etter prosjektsøknad fra Halti Næringshage AS, i tillegg ble næringslivet søkt om sponning. Sponsorer fra næringslivet for årets messe er MOWI, Sparebank 1 Nord-Norge, Arnøy Laks AS, Lerøy og Ymber.

Yrkes- og utdanningsmessa 2021 i Nord-Troms er finansiert av:



ARNØY LAKS A/S



2.3 Organisering

Halti Næringshage AS er prosjekteier og har prosjektledelsen. Arbeidsgruppa har bestått av Haldi Næringshage AS og Nord-Troms skolene: Nord-Troms videregående skole, Storslett Skole, Kvæangen Barne- og Ungdomsskole og Skjervøy ungdomsskole. I tillegg ble digital utdanningsaktør *Changemaker Educations* leid inn for teknisk bistand gjennom hele planleggingsprosessen, samt gjennomføringen av messen.

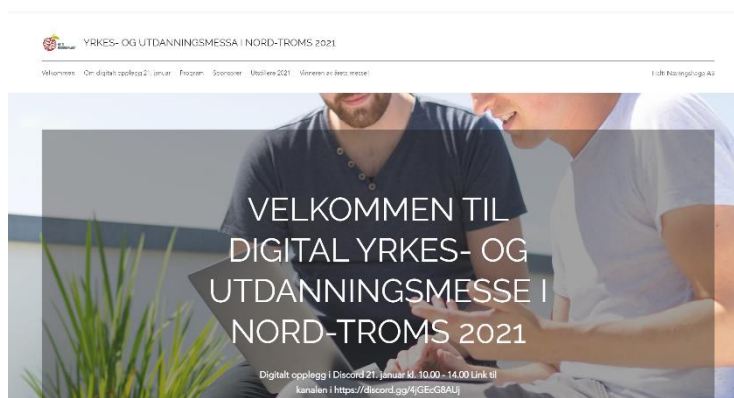
2.3.1 Digitalt opplegg grunnet covid-19-pandemien

Som følger av covid-19-pandemien ble det i samråd med de overnevnte Nord-Troms skolene bestemt at yrkes- og utdanningsmessa 2021 i Nord-Troms skulle gjennomføres digitalt. Årets

yrkes- og utdanningsmesse bestod derfor av to digitale komponenter: 1) hjemmeside og 2) digitale bransjerom.

2.3.1.1 Informasjon om hjemmesiden

På hjemmesiden ble alt av nødvendig informasjon om den digitale yrkes- og utdanningsmessa 2021 i Nord-Troms publisert. Herunder informasjon om program for messedagen, om finansiering og sponsorer. I tillegg ble informasjon om alle utstillerne publisert. Deriblant en 90 sekunders video av hver utstillers, samt en kortfattet beskrivelse av virksomhetsområdet til hver utstillers. Link til hjemmesiden: [Velkommen | Yrkes- og Utdanningsmessa i Nord-Troms 2021 \(nordtromsmessa21.com\)](#).



2.3.1.2 Informasjon om de digitale bransjerommene

De digitale bransjerommene ble organisert i Discord. Discord er en digital distribusjonsplattform som spesialiserer seg på kommunikasjon mellom brukere i en chatkanal i form av tekst, bilde, video og lyd. Discord kjører på Windows, macOS, Android, iOS, Linux, og i nettlesere. Hensikten med å anvende Discord i tilknytning til yrkes- og utdanningsmessa er å tilrettelegge for samhandling mellom elever og utstillere. Rent teknisk var opplegget i Discord bestående av en rekke ulike digitale bransjerom. Det vil si at alle påmeldte bedrifter, virksomheter og utdanningsaktører ble kategorisert basert på bransje og/eller virksomhetsområder og deltok digitalt i sitt tilhørende bransjerom. For eksempel tilhørte alle påmeldte bedrifter som går under blå næring samme bransjerom. I tillegg ble hvert bransjerom tildelt en *bransjeromleder* som sørget for koordinering av tid, rekkefølge og spørsmål fra elevene i hvert bransjerom.

2.4 Aktiviteter

2.4.1 Planleggingsfase

Det har vært avholdt en rekke møter i arbeidsgruppa. Det ble i tillegg holdt innføringsmøter i Discord med både utstillere og Nord-Troms skolene. Det ble sendt søknad om støtte fra kommunene Kvænangen, Kåfjord, Skjervøy og Kåfjord 30.09.2019. Innholdet i disse søknadene ble senere endret for å imøtekomme behovet for å gjennomføre messen digitalt. Endringene ble godkjent av alle de fire kommunene i slutten av november 2020. Søknad om sponning fra næringslivet ble sendt 24.11.2020. Opplæringskontor, utdanningsinstitusjoner og næringsliv fikk invitasjonene 19.11.2020 sammen med praktisk informasjon om messa. Invitasjonene til skolene ble sendt 20.11.2019. Kommunene ble holdt fortløpende orientert om planleggingsarbeidet. Skolene fikk tilsendt arbeidsoppgaver til elevene på forhånd for å sikre at elevene stiller forberedt. Arbeidsoppgavene inneholdt en rekke informasjon om det digitale opplegget som elevene måtte sette seg inn i før messedagen.

Uka før arrangementet ble det sendt ut informasjon til skoler om:

- Link til et Google Forms for påmelding til henholdsvis fire bransjerom
- Videomanual om hvordan anvende Discord, samt link til Discord
- Informasjon om nettsiden
- Reflekterende oppgaver om yrkes- og utdanningsvalg
- Generell informasjon om messedagen og fremdriftsplan

2.4.2 Program under yrkes- og utdanningsmessa

Under yrkes- og utdanningsmessen var det lagt opp til forskjellige bransjerom i Discord som elevene rullerte på ut i fra forhåndsbestemt inndeling basert på påmeldingsskjema i Google Forms. Dette for å sikre at elevene får mest mulig ut av deltakelsen på messa. I år besto programmet av felles velkomst- og avslutning, samt fire bransjekerter:

1. Felles velkommen
2. Bransjekoekt 1
3. Bransjekoekt 2
4. Bransjekoekt 3
5. Bransjekoekt 4
6. Felles avslutning med quiz

Nærmere beskrivelse av programmet for dagen følger nedenfor.

2.4.2.1 Felles velkommen

Vi startet yrkes- og utdanningsmessa med felles velkommen klokken 10:00. Her forklarte vi hvordan dagen ville foregå. I tillegg informerte vi om at elevene var med i trekningen av AirPods Pro. Det ble informert om tre forutsetninger for å være med i trekningen om premie. 1) alle elevene måtte følge den forhåndsutsendte timeplanen om hvilke fire bransjekerter de skulle delta på. 2) Alle elevene måtte være oppført i Discord med sitt fulle navn (fornavn og etternavn). Informasjon om hvordan de kunne endre dette ble distribuert i forkant av messen, samt under felles velkommen. 3) Elevene måtte delta i felles quiz på slutten av dagen for å være med i trekningen av premie.

2.4.2.2 Bransjekerter

I forbindelse med arbeidsoppgavene som ble sendt ut på forhånd av messedagen måtte elevene melde seg på henholdsvis fire bransjerom. Oversikten over bransjerom er lagt ved som vedlegg. Ved å melde seg på fire bransjerom i forkant av messen, avgjorde dette hvilke fire bransjekerter de deltok på under messen.

Hver bransjekoekt varte i 25 minutter. På forhånd hadde utstillerne i hvert bransjerom, sammen med sin tilhørende møteleder, planlagt et opplegg for elevene. Opplegget som var planlagt i hvert bransjerom ble gjennomført fire ganger. Noen bransjerom bestod av kun én utstiller. Disse respektive utstillerne holdt eget opplegg som de kjørte fire ganger. Sparebank 1 Nord-Norge holdt kurs i personlig økonomi, budsjett og lån. Nordtro AS holdt karriereveiledning.

Opplæringskontor for frisør, blomst, interiør, og eksponeringsdesign holdt eget opplegg om sine fagretninger. Idrettslinja ved Nord-Troms videregående skole holdt eget opplegg om sin studieretning.

Fordi samme opplegget i alle bransjerommene ble gjennomført fire ganger, gav det elevene muligheten til å delta på de bransjerommene de hadde valgt ut på forhånd. Ettersom dagen ikke tillot (tidsmessig) flere bransjeker enn fire, oppfordret vi elevene til å se nærmere på nettsiden som består av bl.a. en informasjonsside med alle utstillerne. På denne måten kan de lære litt om alle utstillerne til tross for at de kun deltok i fire bransjeker.

2.4.2.3 Felles avslutning med quiz

På slutten av messedagen samlet alle elevene seg i det digitale fellesrommet for messa. Her ble det holdt en Kahootquiz med totalt 18 spørsmål. Spørsmålene var utformet slik at alle kunne delta. Flere av spørsmålene var rettet mot fakta om Nord-Troms.

2.4.6 Markedsføring

I tidlig fase sendte vi direkte invitasjoner til aktuelle utstillere. Videre ble det gjennomført en rekke målretta telefonsamtaler hvor vi forsøkte å rekruttere flere utstillere ansett som viktige deltakere for messen. Deriblant UiT og Forsvaret. Framtid i Nord hadde en forhåndsrapportasje. På Halti Næringshage sin Facebookside er det publisert et oppsummerende innlegg om messa.

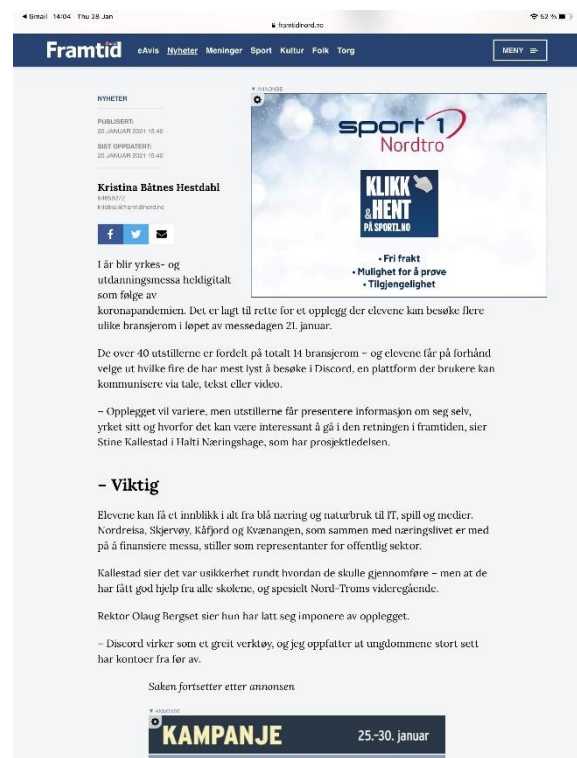


Framtid eAvis Nyheter Meninger Sport Kultur Folk Torg

Yrkes- og utdanningsmesse blir det – men i år blir den heldigital

Elevene får på forhånd velge hvilke bransjerom de vil besøke i Discord.

KLAR FOR MESSE: Lærer Jørgen Pedersen, rektor Olav Bergset, Per Myren i Changemaker Educations og Stine Kallestad i Halti Næringshage. FOTO: KRISTINA BÄTTES HESTDÄHL



Framtid eAvis Nyheter Meninger Sport Kultur Folk Torg

Sport 1 Nordtro KLIKK & HENT PÅ SPORTELLO

Kristina Bättes Hestdahl

I år blir yrkes- og utdanningsmessa heldigitalt som følge av koronapandemien. Det er lagt til rette for et opplegg der elevene kan besøke flere ulike bransjerom i løpet av messedagen 21. januar.

De over 40 utstillerne er fordelt på totalt 14 bransjerom – og elevene får på forhånd velge ut hvilke fire de har mest lyst å besøke i Discord, en plattform der brukere kan kommunisere via tale, tekst eller video.

– Opplegget vil variere, men utstillerne får presentere informasjon om seg selv, yrket sitt og hvorfor det kan være interessant å gå i den retningen i fremtiden, sier Stine Kallestad i Halti Næringshage, som har prosjektledelsen.

– Viktig

Elevene kan få et innblikk i alt fra blå næring og naturbruk til IT, spill og medier. Nordreisa, Sljørvøy, Kåfjord og Kvanangen, som sammen med næringslivet er med på å finansiere messa, stiller som representanter for offentlig sektor.

Kallestad sier det var usikkerhet rundt hvordan de skulle gjennomføre – men at de har fått god hjelp fra alle skolene, og spesielt Nord-Troms videregående.

Rektor Olav Bergset sier hun har latt seg imponere av opplegget.

– Discord virker som et greit verktøy, og jeg oppfatter at ungdommene stort sett har kontor fra før av.

Saken fortsetter etter annonsen

KAMPANJE 25.-30. januar

2.4.7 Evaluering

Kort tid etter arrangementet ble det sendt en henvendelse til alle deltakende skoler og utstillere om evaluering. Arbeidsgruppa kom med ytterligere tilbakemeldinger i et evalueringsmøte 16.02.2021.

Kort oppsummert

Positive tilbakemeldinger hentet fra evalueringsskjema:

- *At det var mulig å holde det digitalt med minimalt av tekniske vansker. Samt mulighet for å ha support hvis det var noe.*
- *1. At den ikke ble avlyst. 2. Innovativ 3. Effektiv*
- *Vi nådde mange på en enkel måte*
- *At man fikk opplæring og kunne delta på nett. Gikk ikke bort unødig tid til rigging, transport, reise osv.*
- *Alle kunne delta hjemmefra*
- *God organisering når det først måtte være digitalt. Discord godt egnet til denne bruken hvor brukeren kunne gå mellom bransjerommene slik som i en vanlig messe. God støtte fra næringsshagen i opplæring av Discord. God deltakelse fra bedriftene.*
- *At den ble arrangert! Discord fungerte bra for å skape "messefølelse". God oppslutning*

Ting som kan bli bedre hentet fra evalueringsskjema:

- *Kahoot quizen burde ha blitt vist på delt skjerm, skjermdumpen som ble vist var forsinket i henhold til spørsmålene og svaralternativene var ikke synlige. Vi hadde også fått beskjed om at elevene skulle ha forberedt spørsmål, men det var derimot ikke et eneste spørsmål gjennom hele messa. Det burde de hatt som obligatorisk for å delta mer aktivt.*
- *Der var noen "barnefeil" (tekniske utfordringer) som må løses dersom denne varianten skal prøves igjen. Men arrangørene skal ha stor takk for planlegging og gjennomføring av noe ingen av oss(!?!?) har prøvd før. Godt jobbet! Satser på ny messe igjen 2022 - helst uten korona da. :)*
- *Utstillere bør gjennomføre et prøvearrangement. Uten kameramulighet blir muligheten for toveiskommunikasjon og kontakt med deltakerne dårligere enn vi er vant med fra Teams.*
- *At videofunksjonen funker. Var litt stusselig å ikke se hvem man snakket til.*
- *Bedre kapasitet for å ha flere inne i de digitale rommene. Alle burde ha en visuell presentasjon. Alle burde kunne sees med video.*
- *Synd at ingen kunne bruke kamera.*
- *Bedre teknisk kvalitet*

2.5 Økonomi



HALTI NÆRINGSHAGE AS
Hovedvegen 2
9151 STORSLETT

Prosjektregnskap yrkes- og utdanningsmessa 2021 Nord-Troms

KOSTNADER:	Prosjektregnskap			Budsjett	Avvik	Kommentar	Vedlegg
	Eks. kostn.	Int. kostn.	Totalt				
Changemaker Educations	Kr 51 000		Kr 51 000	Kr 50 000	Kr - 1000		K
Premie	Kr 2 700		Kr 2 700	Kr 3 000	Kr 300		K
Uforutsette kostander	Kr 5 396		Kr 5 396	Kr 3 000	Kr - 2 396		K
Prosjekledelse		Kr 269 400	Kr 269 400	Kr 204 000	Kr - 65 400	Timeliste, kvitteringer	K
SUM KOSTNADER	Kr 59 096	Kr 269 400	Kr 328 496	Kr 260 000	Kr - 68 496		
FINANSIERING							
Tilskudd Kvænangen kommune			Kr 40 000	Kr 40 000			
Tilskudd Nordreisa kommune			Kr 40 000	Kr 40 000			
Tilskudd Skjervøy kommune			Kr 40 000	Kr 40 000			
Tilskudd Kåfjord kommune			Kr 40 000	Kr 40 000			
Sponsing fra næringslivet			Kr 45 000	Kr 100 000	Kr - 55 000	Mål om sponsing: kr 100 000,- Sponsede midler innsamlet: kr 45 000,-	
Finansiert av Halti Næringshage			Kr 123 496		Kr - 123 496		
SUM FINANSIERING			Kr 328 496	Kr 260 000	Kr - 178 496	*Se ytterligere skriv om budsjett under	

Eksterne utgifter eks. mva. Timer eksterne og interne, kr. 800,-.

* Overforbruket med kr 123 496,- ble finansiert av Halti Næringshage. I år ble messen i Nord-Troms for første gang arrangert 100% digitalt. Messen måtte planlegges annerledes enn tidligere år som gjorde at ytterligere timebruk gikk med til tilrettelegging for digitalt opplegg.

Vedlegg:

- Søknad sponsing næringslivet
- Invitasjon til yrkes- og utdanningsmessa (Aktører)
- Invitasjon til yrkes- og utdanningsmessa 2021 (Skoler)
- Praktisk informasjon til utstillere om messen
- Praktisk informasjon til skoler om messen
- Discord manual
- Fremdriftsplan
- Møteledere - guide
- Oversikt over bransjerom
- Arbeidsoppgaver
- Prosjektregnskap, timeliste, bilag
- Evaluering med positive og negative tilbakemeldinger
- Referat evalueringsmøte

Halti Næringshage AS
Hovedveien 2
9151 Storslett Storslett,

24.11.2020

xxxxx

Søknad om sponing fra næringslivet til Yrkes- og utdanningsmessa 2021 i Nord-Troms

Det søkes med dette om NOK 10.000,- fra xxxxx til planlegging og gjennomføring av yrkes- og utdanningsmessa 2021 i Nord-Troms.

Tid: 21. januar 2021

Sted: Digital plattform utarbeidet av digital utdanningsaktør Changemaker Educations i samråd med Halti Næringshage as

Målet med yrkes- og utdanningsmessa i Nord-Troms er å presentere utdannings- og karrieremuligheter i regionen, samt vise bredden i arbeidslivet, og stimulere til relevant rekruttering jmf. etterspørselen for arbeidskraft. Viktigheten av å omstille årets yrkes- og utdanningsmesse til et covid-19 vennlig alternativ er derfor essensielt. Halti Næringshage har samrådd seg med skolene i området og vi mener vi har kommet frem til et godt digitalt alternativ for den fysiske messa som har vært tidligere år.

Målgruppen er elever i 10. klasse, VG1, VG2 og VG3 i kommunene: Nordreisa, Kåfjord, Kvænangen og Skjervøy som finansierer yrkes- og utdanningsmessa sammen med næringslivet.

Yrkes- og utdanningsmessa er et samarbeidsprosjekt mellom flere aktører i Nord-Troms der Halti næringshage as har prosjektledelsen. Planlegging og gjennomføring av prosjektet er ressurskrevende, og gjennomføringen er i tillegg til kommunal finansiering også avhengig av sponing fra næringslivet. Sponsorer vil være synlig i program, på Facebook, på den digitale plattformen til det digitale arrangementet og i prosjektrapporten i etterkant.

Finansieringsplan

Yrkes og utdanningsmessa 2021 Finansieringsplan

	Budsjett
KOSTNADER	
Changemaker Educations	kr 50 000
Premie (quiz)	kr 3 000
Diverse uforutsett	kr 3 000
Prosjektledelse (800 kr x 255 timer)	kr 204 000
SUM KOSTNADER	kr 260 000

TILSKUDD	
Tilskudd Kvænangen kommune	kr 40 000
Tilskudd Nordreisa kommune	kr 40 000
Tilskudd Skjervøy kommune	kr 40 000
Tilskudd Kåfjord kommune	kr 40 000
Sponing fra næringslivet	kr 100 000
SUM TILSKUDD	kr 260 000

Bakgrunn

Yrkes- og utdanningsmessa i Nord-Troms var et årlig arrangement i perioden 2008 til 2014 i tilknytning til Forskningsdagene (arrangert av Halti næringshage as), for så å få opphold. Da tok flere (bl.a. Nord-Troms ungdomsråd/RUST) opp behovet for et slikt arrangement i Nord-Troms. Etter nye initiativ i Regionrådet ble det gjort et forsøk i 2017 som ble avlyst. Etter det fikk Halti næringshage as forespørsel og i 2018 og 2019 ble yrkes- og utdanningsmessa gjennomført med suksess.

I 2018 ble yrkes- og utdanningsmesse arrangert den 20. februar i Nordreisa idrettshall med over 50 stands (utdanningsinstitusjoner, opplæringskontor, næringsliv, kommunene), 122 elever og 17 lærere fra grunnskolen, 303 elever fra Nord-Troms videregående skole og 32 elever fra voksenopplæringa. Det ble organisert busstransport fra Kåfjord, Kvænangen og Skjervøy. Dagen ble koordinert med elevene fordelt i puljer på forskjellige stasjoner med foredrag om ulike yrkesvalg av nyutdanna ungdom, Nordnorskvitensenter og Forsvaret. Elevene var forberedt med arbeidsoppgaver som ble tilsendt skolene i forkant. Arbeidslivsfag ved Storslett skole sto for kafèsalget. Denne messa ble finansiert av kommunene Kvænangen (kr. 40.000,-), Nordreisa (kr. 40.000,-), Skjervøy (kr. 40.000,-), Kåfjord (kr. 20.000,-) og sponning fra næringslivet (kr. 35.000): 3net, Lerøy, Marine Harvest, Arnøy Laks, Sparebanken Nord-Norge, Ymber og Avfallsservice.

I 2019 ble yrkes- og utdanningsmessa arrangert torsdag 24. januar, bedre tilpasset søknadsfristen 1. mars og også tilpasset opplæringskontorene som deltar på messene i Hammerfest og Alta dagene før. Idrettshallen var fylt med 60 stands og 150 grunnskoleelever + voksenopplæringa + videregående skole. Arbeidsoppgaver, organisering med forskjellige stasjoner og buss var omtrent likt som i 2018. Nytt av året var kåring av beste stand og også at deltagende elever ble med i trekning av Bose vanntett høytaler ved å levere inn kortet med signeringer fra 5 forskjellige stands som de hadde pratet med. Denne messa ble finansiert av kommunene Kvænangen (kr. 40.000,-), Nordreisa (kr. 40.000,-), Skjervøy (kr. 40.000,-), Kåfjord (kr. 40.000,-) og sponning fra næringslivet (kr. 35.000): Lerøy, Marine Harvest, Arnøy Laks, Sparebanken Nord-Norge, Ymber, Avfallsservice og NTS Shipping/Sjøtransport Rotsund.

I 2020 ble yrkes- og utdanningsmessa arrangert 23.januar. Det var rekordmange yrkes- og utdanningsaktører utstilt på messa. Fjorårets messe bestod av 66 utstillere. I tillegg deltok om lag 200 grunnskoleelever + voksenopplæringa + videregående skole. Arbeidsoppgaver, organisering med forskjellige stasjoner, konkurranser og buss var omtrent likt som i 2019. Denne messa ble finansiert av kommunene Kvænangen (kr. 40.000,-), Nordreisa (kr. 40.000,-), Skjervøy (kr. 40.000,-), Kåfjord (kr. 40.000,-) og sponning fra næringslivet (kr. 35.000): Arnøy Laks, Avfallsservice, Lerøy Aurora, Mowi, Sparebank 1 Nord-Norge og Ymber.

Håper på positivt svar innen 14.12.2020.

Eventuelle spørsmål kan rettes til undertegnede eller daglig leder Marius Johansen.

Med hilsen
Halti næringshage as

Stine Kallestad
Trainee
mbl 95 18 05 95
Stine.kallestad@haltinh.no

VEDLEGG B

Til bedrifter, virksomheter og utdanningsaktører:

INVITASJON TIL DIGITAL YRKES- OG UTDANNINGSMESSE I NORD-TROMS

Tid: Torsdag 21. januar 2021

Sted: Digitalt

Målgruppe: elever 10. trinn og VG1, VG2 og VG3

Bedrifter, virksomheter og utdanningsaktører vil få tilgang på en digital plattform for yrkes og utdanningsmessa i Nord-Troms. En informasjonsguide om hvordan det digitale opplegget fungerer sendes ut i god tid til utstillerne.

Vi ber utstillerne melde seg på allerede nå.

Frist for påmelding: 11. desember 2020

Send en mail til stine.kallestad@haltinh.no og meld på virksomheten din.

Informasjonsguide og spesifikasjoner rundt deltakelse i den digitale messa kommer.

NB! Alle utstillere må ha tilgang på PC og internett for å kunne delta i messa. I tillegg forventes det at utstillere spiller inn en 90 sekunders video som blir gjort tilgjengelig for elevene på den digitale plattformen. Videoen klippes og redigeres av Changemaker Educations.

Med vennlig hilsen,
Arbeidsgruppa for yrkes og utdanningsmessa

VEDLEGG C

*Til alle grunnskoler og videregående skole i
Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy og Kåfjord:*

INVITASJON TIL DIGITAL YRKES- OG UTDANNINGSMESSE I NORD-TROMS

Tid: Torsdag 21. januar 2021

Sted: Digitalt

Målgruppe: elever 10. trinn og VG1, VG2 og VG3

Elevene (og lærere) vil få tilgang på en digital plattform utarbeidet for formålet, for å se og samhandle med bedrifter m.m. En informasjonsguide om hvordan det digitale opplegget fungerer, samt arbeidsoppgaver sendes ut i god tid til skolene.

Vi ber skolene melde seg på allerede nå.

Frist for påmelding: 11. desember 2020

Send en mail til stine.kallestad@haltinh.no og meld inn antall elever fra din skole og hvor mange lærere som deltar.

Endelig program, arbeidsoppgaver og informasjonsguide om den digitale messa kommer.

NB! Alle elever må ha tilgang på hver sin PC og internett for å kunne delta i messa.

Med vennlig hilsen,
Arbeidsgruppa for yrkes og utdanningsmessa

YRKES- OG UTDANNINGSMESSA NORD-TROMS 2021

PRAKTISK INFORMASJON

Tid:	Torsdag 21. januar 2021 kl. 10:00 – 14:00
Sted:	Digitalt i Discord
Mål:	Informasjon om og rekruttering til utdanning og yrker.
Målgruppe:	10. klasse og VG1-, VG2- og VG3-elever i Kvæningen, Nordreisa, Skjervøy og Kåfjord. Til sammen omtrent 400 elever.
Evaluerings:	Det vil gjennomføres evaluering i etterkant for elever, lærere, bedrifter og arrangør.
Annet:	Alle deltakere må ha tilgang på PC, internett og høretelefoner. Elevene deltar på messen fra sitt skolested. Elevene vil få tilpassede arbeidsoppgaver i forkant av det digitale arrangementet.
Arrangør:	Halti Næringshage AS, kontaktperson Stine Kallestad, tlf: 95180595.

ORGANISERING AV DIGITAL YRKES- OG UTDANNINGSMESSE 2021

Årets yrkes- og utdanningsmesse består av to digitale komponenter: 1) hjemmeside og 2) digitale bransjerom.

1. Informasjon om hjemmesiden

På hjemmesiden vil alt av nødvendig informasjon om den digitale yrkes- og utdanningsmessa 2021 i Nord-Troms publiseres. Herunder informasjon om program for messedagen, om finansiering og sponsorer o.l. I tillegg vil informasjon om alle utstillere bli publisert.

Deriblant en 90 sekunders video av hver utstillere, samt en kortfattet beskrivelse av fagområdet til hver utstillere. Link til hjemmesiden vil distribueres før messedagen 21.januar 2021 (senest 15.januar).

OBS: har du ikke ordnet video, går det fint. Du kan delta på messedagen uansett.

2. Informasjon om opplegget som planlegges i Discord

Yrkes- og utdanningsmessa vil i år foregå digitalt i Discord. Vi får bistand fra Changemaker Educations for å fasilitere det digitale opplegget. Discord er en digital distribusjonsplattform som spesialiserer seg på kommunikasjon mellom brukere i en chattekanal i form av tekst, bilde, video og lyd. Discord kan lastes ned på Windows, macOS, Android, iOS, Linux, og i nettlesere.

Hensikten med å anvende Discord i tilknytning til yrkes- og utdanningsmessa er å tilrettelegge for samhandling mellom elever og utstillere. Discord gir oss mulighet til å organisere ulike «rom» i tillegg til at kapasiteten der er god.

Rent teknisk vil opplegget i Discord bestå av en rekke ulike digitale *bransjerom*. Det vil si at alle påmeldte utstillere kategoriseres basert på bransje. Utstillere vil delta digitalt i sitt tilhørende bransjerom. For eksempel vil alle påmeldte bedrifter som går under blå næring tilhøre samme bransjerom.

Hvert bransjerom ledes av en møteleder som vil gjennomføre såkalte bransjeblikker: et 25 minutters opplegg der man går nærmere på bransjen, utstillerne og spørsmålsrunde.

Målet med bransjeblikket er å formidle kunnskap om bransjen/virksomhetsområdet slik at elevene får et innblikk i hvilke muligheter og retninger som finnes innenfor bransjen.

PROGRAM YRKES- OG UTDANNINGSMESSEN I NORD-TROMS 2021

Program for selve messedagen 21. januar:

- 10:00 Felles velkommen
- 10:15 Bransjeøkt 1
- 10:55 Bransjeøkt 2
- 11:30 Lunsj
- 12:00 Bransjeøkt 3
- 12:40 Bransjeøkt 4
- 13:15 Felles avslutning med quiz

Program i hver bransjeøkt

I hvert bransjerom er det en møteleder som leder bransjeøkten. Generelt program for hver økt er:

- 1) Velkommen: informasjon om hvordan økten skal foregå
- 2) Kort introduksjon fra alle utstillere i bransjerommet
- 3) Spørsmålsrunde: elever skal ha forberedt spørsmål.
- 4) Mentimeter eventuelt annet kreativt innslag
- 5) Avslutning

Hvert bransjerom kan koordinere seg selv og tilpasse opplegget selv med eventuelle kreative innslag m.m.

Påmeldinger til bransjerom

Elever og skoler har fått tildelt påmeldingsskjema og har frem til 13. januar på å melde seg på fire bransjeøkter. Noen skoler velger å la elevene få velge selv/individuell, mens andre vil melde på elevene klassevis. Etter 13. januar vil vi lage en oversikt over deltakere i hver bransjeøkt. Dere som utstillere vil da kunne se hvor mange som beregnes å delta i hver økt.

Changemaker Educations vil utarbeide et tidsprogram der alle lærere og elever får delta i sine topp fire ønskede bransjeøkter. Dere vil derfor følge en tidsplan som blir utdelt på forhånd om hvilke bransjerom dere skal være i på bestemte tidspunkt. Denne tidsplanen avhenger av at påmelding i Google Forms skjer innen fristen 13. januar.

Har dere ellers noen spørsmål, kommentarer eller lignende – bare ta kontakt med oss i Haldi Næringshage.

YRKES- OG UTDANNINGSMESSA NORD-TROMS 2021

PRAKTISK INFORMASJON

Tid:	Torsdag 21. januar 2021 kl. 10:00 – 14:00
Sted:	Digitalt i Discord
Mål:	Informasjon om og rekruttering til utdanning og yrker.
Målgruppe:	10. klasse og VG1-, VG2- og VG3-elever i Kvæningen, Nordreisa, Skjervøy og Kåfjord. Til sammen omtrent 400 elever.
Evaluering:	Det vil gjennomføres evaluering i etterkant for elever, lærere, bedrifter og arrangør.
Annet:	Alle deltakere må ha tilgang på PC, internett og høretelefoner. Elevene deltar på messen fra sitt skolested. Elevene vil få tilpassede arbeidsoppgaver i forkant av det digitale arrangementet.
Arrangør:	Halti Næringshage AS, kontaktperson Stine Kallestad, tlf: 95180595.

ORGANISERING AV DIGITAL YRKES- OG UTDANNINGSMESSE 2021

Årets yrkes- og utdanningsmesse består av to digitale komponenter: 1) hjemmeside og 2) digitale bransjerom.

1. Informasjon om hjemmesiden

På hjemmesiden vil alt av nødvendig informasjon om den digitale yrkes- og utdanningsmessa 2021 i Nord-Troms publiseres. Herunder informasjon om program for messedagen, om finansiering og sponsorer o.l. I tillegg vil informasjon om alle utstillere bli publisert.

Deriblant en 90 sekunders video av hver utstillere, samt en kortfattet beskrivelse av fagområdet til hver utstillere. Link til hjemmesiden vil distribueres før messedagen 21.januar 2021 (senest 15.januar).

2. Informasjon om opplegget som planlegges i Discord

Yrkes- og utdanningsmessa vil i år foregå digitalt i Discord. Vi får bistand fra Changemaker Educations for å fasilitere det digitale opplegget i Discord. Discord er en digital distribusjonsplattform som spesialiserer seg på kommunikasjon mellom brukere i en chattekanal i form av tekst, bilde, video og lyd. Discord kan lastes ned på Windows, macOS, Android, iOS, Linux, og i nettlesere.

Hensikten med å anvende Discord i tilknytning til yrkes- og utdanningsmessa er å tilrettelegge for samhandling mellom elever og utstillere. Discord gir oss mulighet til å organisere ulike «rom».

Rent teknisk vil opplegget i Discord bestå av en rekke ulike digitale *bransjerom*. Det vil si at alle påmeldte utstillere kategoriseres basert på bransje. Utstillere vil delta digitalt i sitt tilhørende bransjerom. For eksempel vil alle påmeldte bedrifter som går under blå næring tilhøre samme bransjerom.

Hvert bransjerom vil gjennomføre såkalte bransjeøkter: et 25 minutters opplegg der man går nærmere på bransjen, utstillere og spørsmålsrunde.

Målet med hver bransjeøkt er å formidle kunnskap om bransjen/virksomhetsområdet slik at elevene får et innblikk i hvilke muligheter og retninger som finnes innenfor bransjen.

PROGRAM YRKES- OG UTDANNINGSMESSEN I NORD-TROMS 2021

Program for selve messedagen 21. januar:

- 10:00 Felles velkommen
- 10:15 Bransjeøkt 1
- 10:55 Bransjeøkt 2
- 11:30 Lunsj
- 12:00 Bransjeøkt 3
- 12:40 Bransjeøkt 4
- 13:15 Felles avslutning med quiz

Program i hver bransjeøkt

I hvert bransjerom er det en møteleder som leder bransjeøkten. Generelt program for hver økt er:

- 1) Velkommen: informasjon om hvordan økten skal foregå
- 2) Kort introduksjon fra alle utstillere i bransjerommet
- 3) Spørsmålsrunde: elever skal ha forberedt spørsmål.
- 4) Mentimeter eventuelt annet kreativt innslag
- 5) Avslutning

Påmelding bransjerom

Påmelding til henholdsvis fire bransjeøkter **må gjøres innen 13.januar gjennom Google Forms.** Link til Google Forms skjema: <https://forms.gle/mGSHNV3SyQ1My9t99>

Det er svært viktig at dette gjøres før firsten 13.januar for at vi skal kunne tilrettelegge for organisert samhandling mellom elever og utstillere.

Påmelding på de fire ønskede øktene kan skje klassevis, gruppevis eller enkeltvis. Det er opp til læreren å velge hvordan elevene skal melde seg på. Informasjon om de ulike påmeldingsvalgene:

- Ved enkeltvis påmelding må alle elever og lærere ha hver sin bruker i Discord. Elevene må registrere seg med sitt fulle navn, skole og klasse. Informasjon om hvordan man lager en Discord bruker er beskrevet i vedlagt video og manual om Discord.

- Ved klassevis påmelding anbefales det at en lærer melder på sin klasse med sin discordbruker, og setter dette på en storskjerm i klasserommet. Dette forutsetter at elevene og lærere samhandler om hvilke tre bransjeøkte de vil delta i, samt samhandling om spørsmål som skal stilles på vegne av elevene.

Changemaker Educations vil utarbeide et tidsprogram der alle lærere og elever får delta i sine topp fire ønskede bransjeøkter. Dere vil derfor følge en tidsplan som blir utdelt på forhånd om hvilke bransjerom dere skal være i på bestemte tidspunkt. Denne tidsplanen avhenger av at påmelding i Google Forms skjer innen fristen 13. januar.

Har dere ellers noen spørsmål, kommentarer eller lignende – bare ta kontakt med oss i Halti Næringshage.



Pålogging

VEDLEGG F



Stikk innom og snakk

Uansett om det gjelder skolearbeid, gaming, et verdensomspennende kunstnerprosjekt, eller du bare vil henge med en håndfull venner, gjør Discord det enkelt å ha kontakt og henge sammen ofte.

↓ Last ned for Windows

Åpne Discord i nettleseren din

1. Ladda ned Discord klienten från www.discord.com (Discord finns som Online-klient men fungerar sämre med video online)
2. Gå in på Pålogging för att registrera konto om ni saknar ett sen tidigare



Welcome back!

We're so excited to see you again!

EMAIL OR PHONE NUMBER

PASSWORD

[Forgot your password?](#)

Need an account? [Register](#)



Log in with QR Code

Scan this with the **Discord mobile app** to log in instantly.

Create an account

EMAIL

USERNAME

PASSWORD

DATE OF BIRTH


 ▼ ▼ ▼

I have read and agree to [Discord's Terms of Service](#) and [Privacy Policy](#).

Continue

[Already have an account?](#)





Yrkes- og utdanningsmes... ▾

velkommen-faq



Search



Y-ou

Yrkes- og utdanningsmessa

An adventure begins.
Let's add some friends!

Invite People

O/U

TEXT CHANNELS

velkommen-faq

support

VOICE CHANNELS

Kategori A

Kategori B

Kategori C

Kategori D

JoelFällbom
#8439



Send your first message



→ A wild JoelFällbom appeared. Yesterday at 2:20 PM

2:27 PM z-c0rp Hej och välkommen till Yrkes- og utdanningsmessa Discord server.

Behöver du hjälp eller vill ställa fråga till @admin så går det bra i #support kanalen.

FAQ

- * Första Punkten
- * Andra Punkten
- * Tredje Punkten (edited)

December 14, 2020

3:13 PM Futuregames_Joel.F <https://discord.gg/4jGEcG8AUj> Länk till utdanningsme...

YOU SENT AN INVITE TO JOIN A SERVER

Y-ou

Yrkes- og utdanningsmessa

1 Online • 1 Member

Joined



Message #velkommen-faq

ONLINE—1

Futuregames_Joel.F

När man besöker kanalen med länken så anländer man till startsidan med regler och tips.



- Y-c
- O/
- Mark As Read
- Invite People
- Mute Server
- Hide Muted Channels
- Server Settings
- Notification Settings
- Privacy Settings
- Change Nickname**
- Create Channel
- Create Category
- Kategori C
- Kategori D
- JoelFällbom #8439

1. Högerklicka på kanalen och välj Change nickname

2. Skriv in er skola/grupp och ert namn

Send your first message

ONLINE—1

Futuregames_Joel.F

danningsmessa Discord server.

admin så går det bra i [#support](#) kanalen.

3:13 PM Futuregames_Joel.F <https://discord.gg/4jGEcG8AUj> Länk till utdanningsmessa

YOU SENT AN INVITE TO JOIN A SERVER

Yrkes- og utdanningsmessa

1 Online 1 Member

Joined

+ Message #velkommen-faq



Yrkes- og utdanningsmes... ▾

support

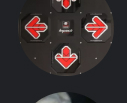
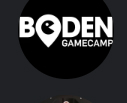


Search 🔍



Y-ou

O/U



An adventure begins.
Let's add some friends!

Invite People

TEXT CHANNELS +

velkommen-faq

support



VOICE CHANNELS +

Kategori A 00 05

Kategori B 00 05

Kategori C 00 05

Kategori D 00 05



Welcome to #support!

This is the start of the #support channel.

[Edit Channel](#)

3:14 PM Futuregames_Joel.F Hej! Jag behöver hjälp med videon!

Futuregames_Joel.F @admin hjälp mig snälla!

ONLINE—1



Futuregames_Joel.F

JoelFällbom #8439



Message #support



GIF



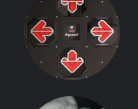
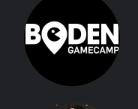


Yrkes- og utdanningsmes... ▾

support



Search



An adventure begins.
Let's add some friends!

Invite People

TEXT CHANNELS +

velkommen-faq

support

VOICE CHANNELS +

Kategori A 01 05

Futuregames_Joel.F

Kategori B 00 05

Kategori C 00 05

 Voice Connected
Kategori A / Yrkes- og utd

Video

Screen

 JoelFällbom
#8439

För att gå in på en video-kanal klicka på rummet

Klicka video för att starta webcam

Klicka Screen för att dela skärm / sända presentation

3:14 PM Futuregames_Joel.F Hej! Jag behöver hjälp med videon!

Futuregames_Joel.F @admin hjälp mig snälla!



Message #support



GIF



ONLINE—1



Futuregames_Joel.F

ONLINE—1



Futuregames_Joel.F

An adventure begins.
Let's add some friends!

Invite People

TEXT CHANNELS +

velkommen-faq

support

VOICE CHANNELS +

Kategori A 01 05

Futuregames_Joel.F

Kategori B 00 05

Kategori C 00 05

Voice Connected
Kategori A / Yrkes- og utda...

Video

Screen

JoelFällborn
#8439



Welcom

This is the start of

Edit Channel

3:14 PM Futurega

Futuregames_Joel.F @admin hjälp mig snälla!

Message #support



Screen Share

Your stream's starting—have your friends grab a seat!

WHAT YOU'RE STREAMING



Discord - Google Chrome

Change

STREAMING CHANNEL



Kategori A

RESOLUTION

480

720

1080

Source

FRAME RATE

15

30

60

Back

Go Live



GIF



FREMDRIFTSPLAN YRKES- OG UTDANNINGSMESSEN I NORD-TROMS 2021

Frister i forbindelse med yrkes- og utdanningsmessa i Nord-Troms 2021

FRISTER Å FORHOLDE SEG TIL

1. For skoler/deltakere:

- **6. januar:** skoler mottar arbeidsoppgaver og nødvendig informasjon om påmelding til bransjerom. Skoler/elever må jobbe med arbeidsoppgaver og se gjennom informasjon om messa før messa gjennomføres 21. januar
- **11.januar:** Test av Discord for lærere og ansatte ved skoler. Link til møtet:
 - [Click here to join the meeting](#) (kl. 14.00-15.00)
- **13. januar:** frist for påmelding til fire ulike bransjerom i Google Forms
 - Link til påmeldingsskjema i Google Forms: <https://forms.gle/mGSHNV3SyQ1My9t99>
 - I forkant av dette må elevene ha sett på forarbeidet knyttet til messen, og valgt ut de fire ulike bransjerommene de ønsker å besøke på messedagen
- **13.januar:** Frist for å ha laget en bruker i Discord. Se vedlagt instruksvideo om Discord.
 - Link til det digitale rommet i Discord som anvendes i forbindelse med messen: <https://discord.gg/4jGEcG8AUj>
- **15. januar:** Tilhørende hjemmeside til messa er ferdig utarbeidet. Det vil nå være mulig å sjekke ut årets utstillere ytterligere.
 - Det anbefales å legge av en økt for å se gjennom hjemmesiden i forkant av messen.

2. For utstillere

- **7. januar:** frist for påmelding utstillere (herunder studieretninger som ønsker å stilles ut fra videregående skole)
- **8. januar:** frist for å ha sendt inn kort informasjon om studieretningen som stilles ut og 90 sekunders video

Påmeldte utstillere fra videregående skole per nå:

- Elektroavdelingen (Nord-Troms)
- IT (Nord-Troms)
- Medie (Nord-Troms)
- Naturbruk (Senja)
- Helse og oppvekst (Nord-Troms)
- Blå linje naturbruk (Nord-Troms)

Alle utstillere vil bli kontaktet for å forberede innhold i sitt tilhørende bransjerom. Av den grunn er det svært viktig å overholde overnevnte frister.

Guide for møteledere under yrkes- og utdanningsmessa

Tid: 10:00 – 14:00 torsdag 21. januar

Sted: Digitalt på Discord

Årets yrkes- og utdanningsmesse gjennomføres digitalt i et program kalt Discord. Discord er en digital distribusjonsplattform som gir oss mulighet til å dele opp økter i ulike «rom». Messen er derfor tenkt gjennomført med ulike bransjerom som elever melder seg på til. Det vil bli organisert opplæring i Discord, i tillegg til at dere vil få gjennomsendt guide i bruk av Discord.

Elevene vil i forkant av messa melde seg på 4 bransjerom. Det vil si at hver bransjeøkt maks vil måtte gjennomføres 4 ganger. En bransjeøkt gjennomføres så lenge det er påmeldte elever til den. Hver økt varer 25 minutter.

Elevene har også i forkant av messa blitt utfordret på å lage spørsmål til de ulike bransjerommene.

Program yrkes- og utdanningsmesse Nord-Troms 2021:

- 10:00 Felles velkommen
- 10:15 Bransjeøkt runde 1
- 10:55 Bransjeøkt runde 2
- 11:30 Lunsjpause
- 12:00 Bransjeøkt runde 3
- 12:40 Bransjeøkt runde 4
- 13:15 Felles avslutning med quiz

Oppgaver møteleder:

1. Møtelederen leder bransjeøkten på 25 minutter i henhold til tidsplanen ovenfor. Konkret innebærer dette:
 - Ønske velkommen: gi informasjon om hvordan økta skal foregå
 - Introdusere bransjen: kort informasjon
 - Koordinere kort introduksjon fra hver aktør i bransjerommet
 - Koordinere spørsmålsrunde: elever skal ha forberedt spørsmål som vil stilles i chatten. Vi anbefaler også at møteleder har noen spørsmål i bakhånd, dersom det er få deltakere og/eller får spørsmål.

Guide for møteledere under yrkes- og utdanningsmessa

- Avslutte økt med mentimeter (lages av møtelederen). Mentimeter kan brukes for å lage live avstemminger, quizzer eller ordskyer og kan være en fin måte å involvere elevene på: <https://www.mentimeter.com/>.
2. Forberede bransjerommet/bransjeøkta. I forkant av messa anbefaler vi at møtelederne:
- Kontakter alle bedriftene som tilhører bransjerommet ditt og koordinere med de. Det er opp til møtelederen hvor mye koordinering som gjøres. Man kan for eksempel organisere et møte der man diskuterer hvordan man vil legge opp økta, hvilken informasjon som er viktig å formidle og om man vil ha noen kreative innslag (live-stream fra en arbeidsplass e.l.).
 - Forberede litt fakta om bransjen og behov for arbeidskraft.

Husk: det handler om å holde oppmerksomheten til eleven(e) og gi de god informasjon om den aktuelle bransjen.

Tusen takk for at du vil bidra til å gi unge mennesker så god informasjon som mulig om ulike yrkes- og utdanningsvalg!

BRANSJEROMOVERSIKT

YRKES- OG UTDANNINGSMESSA

2021 NORD-TROMS

Bransjerom	Deltakere/bedrifter	Hvem passer bransjerommet for?
BLÅ NÆRING	<ul style="list-style-type: none"> - Arnøy laks - Lerøy Aurora - MOWI - Opplæringskontor for maritime fag - Blå linje og naturbruk (Nord-Troms VGS) 	Sjømatnæringen skaper store verdier i Nord-Troms og der er det behov for fagfolk på alt fra settefiskanlegg, slakteri og på sjø. Hør mer om sjømatnæringen i dette bransjerommet.
BEHOV FOR ARBEIDSKRAFT I KOMMUNENE	<ul style="list-style-type: none"> - Nordreisa kommune - Skjervøy kommune - Kvæningen kommune - Kåfjord kommune - KomOpp: Opplæringskontor for kommunal sektor 	Hvilken arbeidskraft har kommunene behov for i årene fremover? Hva sier kommunene, og hva sier opplæringskontoret for kommunal sektor?
ELEKTRO OG ENERGI	<ul style="list-style-type: none"> - 3net - Nelfo: Opplæringskontor for elektrofag - Elektro (Nord-Troms VGS) - Opplæringskontor elektrofag - Nordreisa kommune 	Nesten alt vi omgir oss med krever strøm, samfunnet digitaliseres og vi er avhengig av tilgang til internett. Hør om mulighetene innenfor denne bransjen her.
HØYRE UTDANNING OG FOLKEHØYSKOLE	<ul style="list-style-type: none"> - Folkehøyskolene - Nord-Troms Studiesenter 	Ønsker du å ta et år på folkehøyskole? Eller lurer du på hvordan du kan ta høyere utdanning mens du bor i Nord-Troms? Da er dette bransjerommet for deg.
AKTIV OG ENGASJERT UNGDOM	<ul style="list-style-type: none"> - Elev- og lærlingombudet i Troms og Finnmark - RUST 	Er du interessert i å skape din egen sommerjobb? Vil du engasjere deg i ungdomsarbeid? Da vil dette bransjerommet kunne gi deg svarene.
KARRIEREVEILEDNING MED NORDTRO	<ul style="list-style-type: none"> - Nordtro 	Hva er viktig for deg når du skal velge yrke? Få hjelp til å tenke gjennom hva som er viktig når du skal velge yrke.
BANK OG FORSIKRING	Sparebanken 1 Nord-Norge med kurs i personlig økonomi, budsjett og lån	Ønsker du å lære mer om økonomistyring, eller kunne du tenke deg å jobbe innenfor bank og forsikring? Da er dette bransjerommet for deg.
NATURBRUK OG VERN	<ul style="list-style-type: none"> - Reisa Nasjonalpark 	Naturen i Nord-Troms er fantastisk! Kunne du tenke deg å ha et yrke knyttet til

BRANSJEROMOVERSIKT

YRKES- OG UTDANNINGSMESSA

2021 NORD-TROMS

	<ul style="list-style-type: none"> - Statskog Fjelltjenesten statens naturoppsyn - Reisa villakssenter - Naturvernforbundet 	naturforvaltning og tilrettelegging for naturbruk? Da er dette bransjerommet for deg.
REISELIV	<ul style="list-style-type: none"> - Visit Lyngenfjord - Opplæringskontor for hotell, restaurant og reiseliv 	Vil du være med å utvikle reiselivet i regionen, eventuelt skape din egen arbeidsplass innenfor reiseliv? Da er dette bransjerommet for deg.
HELSE	<ul style="list-style-type: none"> - Sonjatun Universitets-tannklinikk - Helse og oppvekst (Nord-Troms VGS.) - Nordreisa kommune om helsetjenestene de tilbyr (f.eks. sykepleier o.l.) 	Helsesektoren har stort behov for arbeidskraft med flittige hender og varmt hjerte. Kan helsesektoren være noe for deg? Besøk dette bransjerommet for å finne ut mer.
FRISØR, BLOMST, INTERIØR OG EKSPONERINGSDESIGN	<ul style="list-style-type: none"> - Opplæringskontor for frisørfag i Nord 	Er du kreativ og interessert i styling, interiør, blomster og design? Da kan dette være bransjen for deg.
IDRETTSFAG NORD-TROMS VGS.	<ul style="list-style-type: none"> - Idrettslinja ved Nord-Troms videregående skole 	Er du glad i trening og fysisk aktivitet? Da kan dette være linja for deg.
LANDBRUK	<ul style="list-style-type: none"> - Norsk Bonde- og småbrukslag - Nordreisa kommune - Naturbruk (Senja VGS) 	Er du glad i dyr og vekst dyrking? Vil du bidra til å sikre trygg mat for alle? Da er dette bransjerommet for deg.
IT, SPILL OG MEDIER	<ul style="list-style-type: none"> - IT (Nord-Troms VGS) - Medieklasse (Nord-Troms VGS) - Changemaker Educations - Future Games 	Er du interessert i teknologi der informasjon bearbeides, lagres og formidles som tekst, lyd eller bilder i digital form? Eller lurer du på hvordan du kan jobbe med å utvikle spill? Da er dette bransjerommet for deg.
BYGG OG ANLEGG, TRANSPORT, MASKIN, MEKANIKER	<ul style="list-style-type: none"> - OKAB Region Nord - Opplæringskontor for verkstedtekniske- og matfag om maskin og anlegg - Norges lastebiler-Forbund - Opplæringskontor Bil- og transportfag - ByggOpp - Opplæringskontor Nord 	Er du praktisk anlagt og kunne tenke deg å jobbe med bygg og anlegg, transport, maskin eller bli mekaniker? Da anbefaler vi deg å bli med i dette bransjerommet.
FORSVAR OG POLITI	<ul style="list-style-type: none"> - Forsvaret - Politiet 	Er du interessert i muligheter i Forsvaret eller Politiet? Da er dette bransjerommet for deg.

YRKES- OG UTDANNINGSMESSA I NORD-TROMS

Torsdag 21. januar 2021

ELEVOPPGAVER

Navn: _____

FØR MESSEDAGEN SKAL DU:

1. Gjøre deg kjent med opplegget som planlegges ved å 1) gjøre alle oppgavene som er oppgitt i dette dokumentet og 2) se på hjemmesiden, og 3) svare på Google Forms skjema for å melde deg på de fire bransjeøktene du ønsker å delta i. Link til Google Forms:
2. Under er en kortfattet beskrivelse av det digitale opplegget som planlegges i Discord. For ytterligere beskrivelse, se vedlagt PDF.
 - Rent teknisk vil opplegget i Discord bestå av en rekke ulike digitale bransjerom. Det vil si at alle påmeldte bedrifter, virksomheter og utdanningsaktører kategoriseres basert på bransje. Utstillere vil delta digitalt i sitt tilhørende bransjerom. For eksempel vil alle påmeldte bedrifter som går under blå næring tilhøre samme bransjerom.
 - På den digitale messeplattformen i Discord skal du besøke de fire bransjerommene du ønsker å vite mer om. Du må melde deg på disse bransjerommene i forkant.
 - Et bransjerombesøk vil vare i om lag 25 minutter. Basert på bransjerommene du har valgt vil du få en tidsplan der du ser hvilket bransjerom du skal besøke på bestemte tidspunkt. Målet med hver bransjeøkt er å formidle kunnskap om bransjen/virksomhetsområdet slik at dere som elever får et innblikk i hvilke muligheter og retninger som finnes innenfor bransjen.

3. Tenke på hva du ønsker å jobbe med i framtiden. Sett opp fire alternative arbeidsområder du kunne tenke deg for framtiden. Når du gjør dette kan du tenke på følgende momenter:

- Er jeg praktisk eller teoretisk anlagt? Eller kanskje både og?
- Ønsker jeg å jobbe direkte med mennesker, eller kanskje heller med teknologi?
- Er jeg interessert i språk? Realfag?
- Ønsker jeg å studere på universitet eller høyskole?
- Ønsker jeg å ta en yrkesfaglig utdanning?

Mine fire-på-topp yrker/arbeidsområder er:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

Hvilke utdanningsløp ønsker jeg å finne ut mer om i løpet av yrkesmessen?

1. _____

2. _____

3. _____

OPPGAVER SOM MÅ GJØRES FØR MESSEN

På den digitale messeplattformen skal du besøke de fire bransjerommene du ønsker å vite mer om. Se vedlagt oversikt over bransjerommene før du begynner å utarbeide spørsmålene under. Etter du har gått gjennom spørsmålene under må du melde deg på de fire bransjeblikkene du ønsker å delta på under messen. Påmelding til bransjeblikkene gjør du i vedlagt Goole Forms link:

<https://forms.gle/mGSHNV3SyQ1My9t99>

Bransjerom 1:

Navn på bransjerom: _____

1. Finn ut hva aktører i bransjerommet produserer/selger/gjør
2. Skriv ned tre argumenter for hvorfor dette bransjerommet interesserer deg:
 -
 -
 -
3. Forbered fire spørsmål som du kan stille på den digitale messen. Eksempler på spørsmål som kan stilles:
 - Hvilke(n) utdanning(er) trenger man for å få jobb innenfor bransjerommet?
 - Hvis bedrifter i bransjerommet tar inn lærlinger: Hva vektlegger de når de tar inn lærlinger (for eksempel karakterer, egenskaper, interesser)?
 - 1.
 - 2.
 - 3.
 - 4.

Bransjerom 2:

Navn på bransjerom: _____

1. Finn ut hva aktører i bransjerommet produserer/selger/gjør

2. Skriv ned tre argumenter for hvorfor dette bransjerommet interesserer deg:
 - a.

 - b.

 - c.

3. Forbered fire spørsmål som du kan stille på den digitale messen. Eksempler på spørsmål som kan stilles:
 - Hvilke(n) utdanning(er) trenger man for å få jobb innenfor bransjerommet?
 - Hvis bedrifter i bransjerommet tar inn lærlinger: Hva vektlegger de når de tar inn lærlinger (for eksempel karakterer, egenskaper, interesser)?
 - 1.

 - 2.

 - 3.

 - 4.

Bransjerom 3:

Navn på bransjerom: _____

1. Finn ut hva aktører i bransjerommet produserer/selger/gjør

2. Skriv ned tre argumenter for hvorfor dette bransjerommet interesserer deg:
 - a.

 - b.

 - c.

3. Forbered fire spørsmål som du kan stille på den digitale messen. Eksempler på spørsmål som kan stilles:
 - Hvilke(n) utdanning(er) trenger man for å få jobb innenfor bransjerommet?
 - Hvis bedrifter i bransjerommet tar inn lærlinger: Hva vektlegger de når de tar inn lærlinger (for eksempel karakterer, egenskaper, interesser)?
 - 1.

 - 2.

 - 3.

 - 4.

Bransjerom 4:

Navn på bransjerom: _____

1. Finn ut hva aktører i bransjerommet produserer/selger/gjør

2. Skriv ned tre argumenter for hvorfor dette bransjerommet interesserer deg:
 - a.

 - b.

 - c.

3. Forbered fire spørsmål som du kan stille på den digitale messen. Eksempler på spørsmål som kan stilles:
 - Hvilke(n) utdanning(er) trenger man for å få jobb innenfor bransjerommet?
 - Hvis bedrifter i bransjerommet tar inn lærlinger: Hva vektlegger de når de tar inn lærlinger (for eksempel karakterer, egenskaper, interesser)?
 - 1.

 - 2.

 - 3.

 - 4.

ETTERARBEID

Svar på disse spørsmålene etter messa.

1. Endret du oppfatning av hva du vil jobbe med i framtiden etter messa?

Slik ser fire-på-topp-listen min nå ut:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

VEDLEGG K

Vedlegg K Prosjektregnskap, timeliste, bilag

Prosjektregnskap



HALTI NÆRINGSHAGE AS
Hovedvegen 2
9151 STORSLETT

Prosjektregnskap yrkes- og utdanningsmessa 2021 Nord-Troms

KOSTNADER:	Prosjektregnskap			Budsjett	Avvik	Kommentar	Vedlegg
	Eks. kostn.	Int. kostn.	Totalt				
Changemaker Educations	Kr 51 000		Kr 51 000	Kr 50 000	Kr - 1000		K
Premie	Kr 2 700		Kr 2 700	Kr 3 000	Kr 300		K
Uforutsette kostander	Kr 5 396		Kr 5 396	Kr 3 000	Kr - 2 396		K
Prosjekledelse		Kr 269 400	Kr 269 400	Kr 204 000	Kr - 65 400	Timeliste, kvitteringer	K
SUM KOSTNADER	Kr 59 096	Kr 269 400	Kr 328 496	Kr 260 000	Kr - 68 496		
FINANSIERING							
Tilskudd Kvænangen kommune			Kr 40 000	Kr 40 000			
Tilskudd Nordreisa kommune			Kr 40 000	Kr 40 000			
Tilskudd Skjervøy kommune			Kr 40 000	Kr 40 000			
Tilskudd Kåfjord kommune			Kr 40 000	Kr 40 000			
Sponsing fra næringslivet			Kr 45 000	Kr 100 000	Kr - 55 000	Mål om sponsing: kr 100 000,- Sponsede midler innsamlet: kr 45 000,-	
Finansiert av Halti Næringshage			Kr 123 496		Kr - 123 496	*Se ytterligere skriv om budsjett under	
SUM FINANSIERING			Kr 328 496	Kr 260 000	Kr - 178 496		

Eksterne utgifter eks. mva. Timer eksterne og interne, kr. 800,-.

Timeliste

Halti Næringshage AS
NO 983 839 517 MVA

Timeoversikt (6372 Yrkes- og utdanningsmessa 2021)
2020-08-31 - 2021-01-31

2021-01-28 12:25
10 Stine D. Kallestad

Timeoversikt (6372 Yrkes- og utdanningsmessa 2021)

Periode: 2020-08-31 - 2021-01-31
Ansatt (Alle)

Timer 2020-08-31 - 2021-01-31							
Dato	Aktivitet	Timer	Fakt-timer	Timepris	Fakt-beløp	Faktura	Kommentar/Status
6372 Yrkes- og utdanningsmessa 2021							
Aktivitetssammendrag							
	Prosjektledelse	293,75	293,75	800	235 000		
	Prosjektledelse Nord-Troms	43,0	43,0	800	34 400		
	Sum NOK	336,75	336,75	800	269 400		
Marius Johansen							
2020-11-06	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		
2020-12-15	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Drøfting med PL
	Sum NOK	3,0	3,0	800	2 400,00		
Trude Indrebø							
2020-11-30	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Innhold og videre arbeid
2020-12-01	Prosjektledelse	1,5	1,5	800	1 200,00		Interndiskusjon
2020-12-02	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Internmøte + div om YUM
2020-12-07	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Møte med Stine, møte med Nordtro, gjennomgang mailer
2020-12-08	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		
2020-12-10	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		
2020-12-14	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Internmøte ++
2020-12-15	Prosjektledelse	0,5	0,5	800	400,00		avklaringer
2020-12-17	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Div avklaringer (oppsamlet)
2021-01-04	Prosjektledelse	3,0	3,0	800	2 400,00		Møte om bransjerom, teste ut discord, kontakte forsvaret
2021-01-05	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		div rundt YUM
2021-01-06	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Om bransjerom ++
2021-01-08	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		
2021-01-11	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Gj.gang discord ++
2021-01-12	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		
2021-01-13	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		
2021-01-14	Prosjektledelse	2,5	2,5	800	2 000,00		Gjennomgang discord + utprøving i etterkant
2021-01-15	Prosjektledelse	0,5	0,5	800	400,00		
2021-01-18	Prosjektledelse	1,5	1,5	800	1 200,00		Uttesting discord med utstillere og internt
2021-01-19	Prosjektledelse	3,0	3,0	800	2 400,00		Møte alle utstillere, oppfølging vgs
2021-01-20	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Gjennomgang Discord og møte med utstillere
2021-01-21	Prosjektledelse	6,0	6,0	800	4 800,00		Gjennomføring
	Sum NOK	39,5	39,5	800	31 600,00		
Anja Thonhaugen							
2020-11-06	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Møte med skoler + planlegging
2020-11-09	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Møte med Tom + diskutering med Stine
2020-11-12	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Møte med Per
2020-11-13	Prosjektledelse	0,5	0,5	800	400,00		Tilbud CME + prat om det med Marius og Stine
2020-11-17	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Møte skoler + div med Stine
2020-11-20	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Møte Per + div med Stine
2020-11-24	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Møte Per
2020-12-01	Prosjektledelse	0,25	0,25	800	200,00		Dialog med Stine

Timer 2020-08-31 - 2021-01-31							
Dato	Aktivitet	Timer	Fakt-timer	Timepris	Fakt-beløp	Faktura	Kommentar/Status
2020-12-02	Prosjektledelse	1,5	1,5	800	1 200,00		Planleggingsmøte med Stine og Trude
2020-12-04	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Møte Stine
2020-12-07	Prosjektledelse	1,5	1,5	800	1 200,00		Møte Trude, Stine, korrekturlesing
2020-12-14	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Møte med Trude og Stine
2020-12-17	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Møte skolene og Stine + forslag
2020-12-21	Prosjektledelse	1,5	1,5	800	1 200,00		Tlf Stine, tilbakemelding dokument
2021-01-04	Prosjektledelse	3,0	3,0	800	2 400,00		Se over dokumenter, internt møte om bransjerom, møte Discord og guide til møteledere
2021-01-06	Prosjektledelse	4,0	4,0	800	3 200,00		Rette dokumenter, skrive bransjeoversikt, lage e-post til alle skoler
2021-01-07	Prosjektledelse	2,5	2,5	800	2 000,00		Dokumenter, struktur, opplæring Discord
2021-01-08	Prosjektledelse	4,0	4,0	800	3 200,00		Organisering i Discord, nettside, velkomstbilde
2021-01-11	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Møte om Discord, tlf Stine
2021-01-12	Prosjektledelse	0,5	0,5	800	400,00		Tlf med Stine
2021-01-14	Prosjektledelse	3,0	3,0	800	2 400,00		Discord opplæring, div med Stine
2021-01-15	Prosjektledelse	5,5	5,5	800	4 400,00		Oppdatering i Discord, nettside, velkomstinfo, tlf Per og Stine
2021-01-18	Prosjektledelse	4,0	4,0	800	3 200,00		Discord testing med elever, utstillere, Trude
2021-01-19	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Discord
2021-01-20	Prosjektledelse	6,0	6,0	800	4 800,00		Discord, telefoner, e-post, div, forsvaret
2021-01-21	Prosjektledelse	6,0	6,0	800	4 800,00		Forberedelse, gjennomføring og evaluering digital messe
2021-01-22	Prosjektledelse	0,5	0,5	800	400,00		Spm Stine, e-poster
2021-01-25	Prosjektledelse	0,5	0,5	800	400,00		Div spm Stine
	Sum NOK	56,75	56,75	800	45 400,00		
	Stine D. Kallestad						
2020-10-07	Prosjektledelse	3,0	3,0	800	2 400,00		Kommunisert med ulike aktører gjennom mail og telefon om gjennomføringen av messen mtp covid-19.
2020-11-04	Prosjektledelse Nord-Troms	2,0	2,0	800	1 600,00		Planlegging av YUM
2020-11-06	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Møte med utdanningsinstitusjoner, samt internt møte og informasjonshenting om digital messe
2020-11-09	Prosjektledelse	1,5	1,5	800	1 200,00		møte om digital messe + oppfølgingsmail etter møtet
2020-11-12	Prosjektledelse	1,5	1,5	800	1 200,00		Møte om digital messe. Diverse planlegging
2020-11-13	Prosjektledelse	6,0	6,0	800	4 800,00		Vært i dialog med de ulike kommunene om endringer i tilsagnet mtp, digital messe. Utformet informasjonsmail om endringene.
2020-11-16	Prosjektledelse	4,0	4,0	800	3 200,00		Kontaktet kommunene som bistår med økonomisk støtte om endring fra fysisk til digital messe. Vært i kontakt med utdanningsinstitusjonene om det samme og kalt inn til møte om det digitale opplegget vi ser for oss.
2020-11-17	Prosjektledelse	7,0	7,0	800	5 600,00		Diverse koordinering. Vært i dialog med ulike finansierer om endring fra fysisk til digital messe.
2020-11-19	Prosjektledelse	5,0	5,0	800	4 000,00		
2020-11-20	Prosjektledelse	6,0	6,0	800	4 800,00		Utformet og sendt ut invitasjonsmaler til skoler og næringslivet
2020-11-24	Prosjektledelse Nord-Troms	6,5	6,5	800	5 200,00		Sendt ut søknader om sponning til privat næringsliv. Møte med Changemaker Educations. Fluss diverse koordinering.
2020-11-25	Prosjektledelse	1,5	1,5	800	1 200,00		Diverse koordinering. Registrert påmeldte skoler og bedrifter
2020-11-26	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Diverse koordinering. Svart på spørsmål ang. digital messe på mail.
2020-11-27	Prosjektledelse	1,5	1,5	800	1 200,00		Møte med Changemaker Educations og skoler, samt diverse koordinering
2020-11-30	Prosjektledelse	4,0	4,0	800	3 200,00		Diverse koordinering
2020-12-01	Prosjektledelse	3,0	3,0	800	2 400,00		Diverse møter om struktur for messa
2020-12-02	Prosjektledelse	3,5	3,5	800	2 800,00		Diverse koordinering
2020-12-03	Prosjektledelse	5,5	5,5	800	4 400,00		Diverse koordinering

Timer 2020-08-31 - 2021-01-31							
Dato	Aktivitet	Timer	Fakt-timer	Timepris	Fakt-beløp	Faktura	Kommentar/Status
2020-12-04	Prosjektledelse	6,5	6,5	800	5 200,00		Utformet informasjonsdokumenter som sendes til skoler og bedrifter.
2020-12-07	Prosjektledelse	5,5	5,5	800	4 400,00		Diverse koordinering, sendt ut informasjon om det digitale opplegget til bedrifter og skoler
2020-12-08	Prosjektledelse	3,0	3,0	800	2 400,00		Diverse koordinering, oppdatert påmeldingslister, sendt ut oppdatert info om 90 sekunders video
2020-12-09	Prosjektledelse	2,0	2,0	800	1 600,00		Diverse koordinering, mail, registrering av påmeldte
2020-12-10	Prosjektledelse	1,5	1,5	800	1 200,00		Diverse koordinering, mange telefonsamtaler fra utstillere om påmelding til messa
2020-12-11	Prosjektledelse	3,0	3,0	800	2 400,00		Møte med Changemaker Educations om manual for messa, diverse telefoner om messa, diverse koordinering, Påminnelse om påmelding på messa, Mørekoordinering med skolene.
2020-12-14	Prosjektledelse	3,0	3,0	800	2 400,00		Møte, påminnelse om påmeldingsfrist for utstillere, dialog om utarbeidelse av nettside for messa, oppdatert påmeldingslister, diverse telefoner fra påmeldte.
2020-12-15	Prosjektledelse	4,0	4,0	800	3 200,00		
2020-12-16	Prosjektledelse	4,5	4,5	800	3 600,00		Diverse koordinering, Ringt rundt ang, sponing, Ringt til kommunene for å høre om påmelding, Dannet oversikt over påmeldte bedrifter og kategorisert dem.
2020-12-17	Prosjektledelse	5,0	5,0	800	4 000,00		svart på diverse mail ang. yum. Forsøkt å rekruttere flere utstillere til messen. Forsøkt å få flere sponsorer til messen, møte med lærere, møte med CE.
2020-12-18	Prosjektledelse	0,5	0,5	800	400,00		Diverse telefonsamtaler fra utstillere
2020-12-21	Prosjektledelse	5,0	5,0	800	4 000,00		Sponing, deltakere, kaldt inn til møte, påminnelse om informasjon fra utstillere, startet å utarbeide dokumenter til vgs som avtalt etter forrige møte.
2020-12-22	Prosjektledelse	4,5	4,5	800	3 600,00		Påminnelse til bedrifter om video, Snakket med diverse bedrifter om video, Snakket med Per om video, utsettelse for redigering av videoer samt smått startet å planlegge koordinering av påmeldte elever til YUM.
2020-12-23	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Diverse mail, startet å utarbeide fremdriftsplan til skolene ifm. messa
2020-12-28	Prosjektledelse	3,5	3,5	800	2 800,00		Justeringer til arbeidsoppgaver/forarbeid for elever grunnet digitalt opplegg, startet å utarbeide nettside
2020-12-29	Prosjektledelse	5,5	5,5	800	4 400,00		jobbet med nettside: utforming og planlagt innhold. Telefon og mail om messa med Kåfjord kommune
2020-12-30	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Jobbet med nettside
2021-01-04	Prosjektledelse	6,5	6,5	800	5 200,00		Møte med Changemaker Educations, Internmøte. Møte med skolene, Diverse koordinering.
2021-01-05	Prosjektledelse	0,5	0,5	800	400,00		Diverse mail og telefonsamtaler
2021-01-06	Prosjektledelse	8,5	8,5	800	6 800,00		Diverse mail og telefon. Koordinering av bransjerom, utarbeidet og sendt informasjon til skolene om: Fremdriftsplan, info om messe, video om Discord, arbeidsoppgaver
2021-01-07	Prosjektledelse	7,0	7,0	800	5 600,00		Rekruttert ledere for bransjerom. Diverse annet.
2021-01-08	Prosjektledelse	3,5	3,5	800	2 800,00		Rekruttert møteledere, diverse koordinering
2021-01-11	Prosjektledelse	6,5	6,5	800	5 200,00		Diverse koordinering, Rekruttert møteledere, møte med lærere om Discord, oppdatert kontaktinformasjon.
2021-01-12	Prosjektledelse	8,0	8,0	800	6 400,00		Diverse koordinering, informasjonsmailer til diverse, samt mail og telefon
2021-01-13	Prosjektledelse	9,0	9,0	800	7 200,00		Diverse koordinering, Jobbet med hjemmeside
2021-01-14	Prosjektledelse	10,0	10,0	800	8 000,00		Diverse koordinering
2021-01-15	Prosjektledelse	9,0	9,0	800	7 200,00		Diverse koordinering, orienteringsmøte bransjerom, nettsiden
2021-01-18	Prosjektledelse Nord-Troms	8,5	8,5	800	6 800,00		Nettside, mailet med utstillere, publisert nettside, diverse telefoner.
2021-01-19	Prosjektledelse Nord-Troms	7,5	7,5	800	6 000,00		Diverse koordinering, nettside, telefoner, møte med Per, møte med utstillere, møte med Agnete, quiz, etc.
2021-01-20	Prosjektledelse Nord-Troms	11,0	11,0	800	8 800,00		Diverse forberedelser, møter med bransjerom, telefoner, mail, quiz, utsendelse av informasjon.
2021-01-21	Prosjektledelse Nord-Troms	7,5	7,5	800	6 000,00		Gjennomføring YUM
2021-01-25	Prosjektledelse	5,0	5,0	800	4 000,00		Diverse mail, nettside, evalueringsskjema, takkemail til alle utstillere, kåret vinner av messa

Timer 2020-08-31 - 2021-01-31							
Dato	Aktivitet	Timer	Fakt-timer	Timepris	Fakt-beløp	Faktura	Kommentar/Status
2021-01-26	Prosjektledelse	1,5	1,5	800	1 200,00		Oppdatert nettside, mail, sluttrapportering
2021-01-27	Prosjektledelse	2,5	2,5	800	2 000,00		Oppdatert nettside: utstiller ville endre video, svart på mail, sluttrapportering, ryddet i DropBox mappe
	Sum NOK	236,5	236,5	800	189 200,00		
Gunbjørg Nygård Melkorsen							
2021-01-14	Prosjektledelse	1,0	1,0	800	800,00		Møte discord
	Sum NOK	1,0	1,0	800	800,00		
	Sum alle prosjekter NOK	336,75	336,75		269 400,00		

Bilag

Agnete Braaten ENK
Straumfjordeidet 76
9157 STORSLETT

Tlf: 93898798
Kontonr: 4740.14.62836
Organisasjonsnummer: 913 483 006
E-post: agnete@agyworld.com
Hjemmeside: www.agyworld.com

HALTI NÆRINGSHAGE AS
Hovedvegen 2
9151 STORSLETT

Faktura: 100
Kundenr: 3
Fakturadato: 27.01.21
Forfallsdato: 10.02.21
Ordredato: 27.01.21

Oppdrag ifbm gjennomføring av Yrkes- og utdanningsmesse 2021 i Nord-Troms

Antall	Art.nr	Tekst	Enhetspris	Rabatt	MVA	Sum
8		Honorar etter avtale	600,00		0%	4 800,00

Etter forfall beregnes renter i henhold til forsinkelsesrenteloven
Ved betalingspåminnelse påløper gebyr i henhold til inkassoforskriften §1-2

www.SendRegning.no

MVA grunnlag 0%: 4 800,00
MVA 0,00
Sum: 4 800,00

Kvittering				
Innbetalt til konto	Beløp	Betalerens kontonummer	Blankettnummer	
4740.14.62836	4 800,00			
Betalingsinformasjon		GIRO	Betalingsfrist	
Fakturanummer: 100		<input type="checkbox"/> Underskrift ved girering	10.02.21	
Fakturadato: 27.01.21				
<i>NB: denne utskriften kan ikke brukes i brevgiro.</i>				
Vennligst oppgi fakturanummer ved betaling		Betalt til		
Betalt av		Agnete Braaten ENK		
HALTI NÆRINGSHAGE AS		Straumfjordeidet 76		
Hovedvegen 2		9157 STORSLETT		
9151 STORSLETT				
Belast konto		Kvittering tilbake		
Kundeidentifikasjon (KID)	Kroner	Øre	Til konto	Blankettnummer
	4800	00 < 9 >	47401462836	



Changemaker Educations AS
Hovedvegen 2
9151 STORSLETT, Norway
Foretaksregisteret:NO 825 506 942
Phone no.: +47768801886
Email: cristian.valdes@cmeducations.se

Halti Næringsshage AS
Hovedvegen 2
9151 STORSLETT

INVOICE

Invoice no.: 2
Invoice date: 2021-01-22
Cust. no.: 10001

Payment information

Due date: 2021-02-21
Bank account number: 9484.08.05799
Bank: Handelsbanken
IBAN number: NO9494840805799
SWIFT code: HANDNOKK

Order number: 2
Our contact: Cristian Valdes
Reference: Per Myrén
Delivery address: Hovedvegen 2
9151 STORSLETT, Norway

Order date: 2021-01-22
Your contact: Anja Thonhaugen
Delivery date: 2021-01-22

Koncept för Digital mässa (mva tillkommer på nästa faktura efter vi registreras för mva). 1 NOK = 0,98 SEK. Enligt avtal 50 000 SEK

Description	Count	Unit price	Amount
Koncept för Digital mässa - mva tillkommer nästa faktura	1	51,000.00	51,000.00
Please remit to bank account 9484.08.05799			NOK 51,000.00

- stine.kallestad@halth.no
- Kontoinstillinger
- Domener
- Postbokser
- Kuponger
- Faktureringshistorikk**
- Premiumabonnement

Faktureringslogg

Se fakturaer og kreditnotaer for dine Premium-abonnement og betalte tjenester

Alle datoer Alle nettsted Flere filtre Sø...

Dato / Faktura	Beskrivelse	Nettsted	Betalingsmåte	Status	Total
14. jan. 2021 851337881	Domene nordtromsmessa21...	nordtrom...	VISA ****4166	BETALT	US\$31.06

yttes og utdanningssesja

Elbutikken AS
 Hovedvegen 10
 9151 Storslett
 Telefon : 40 00 17 25
 Org. nr : 988137235

KVITTERING



Selger : Geir Hansen
 Kunde : Kallestad, STINE
 Faktura : 314503
 Vare
 Dato : 19. 01. 2021

Vare	Beløp		
Apple q264253	2 799,00		
apple airpods pro			
MVA %	Grunnlag	MVA	Totalt
25,0	2 239,20	559,80	2 799,00
SUM	2 239,20	559,80	2 799,00

Kort 2 799,00
 Bank-ref: 512438 004811
 Terminal ID: REMOTEMAB6 # 7444 KASSE2 \ DE
 SKTOP-19QI08V

VEDLEGG L

Positive tilbakemeldinger

1. At det var mulig å holde det digitalt med minimalt av tekniske vansker. Samt mulighet for å ha support hvis det var noe.
2. 1. At den ikke ble avlyst. 2. Innovativ 3. Effektiv
3. Vi nådde mange på en enkel måte
4. At man fikk opplæring og kunne delta på nett. Gikk ikke bort unødig tid til rigging, transport, reise osv.
5. Alle kunne delta hjemmefra
6. God organisering når det først måtte være digitalt. Discord godt egnet til denne bruken hvor brukeren kunne gå mellom bransjerommene slik som i en vanlig messe. God støtte fra næringshagen i opplæring av Discord. God deltakelse fra bedriftene.
7. At den ble arrangert! Discord fungerte bra for å skape "messefølelse". God oppslutning
8. Var bra at det ble noe av YO-messa, og ikke ble kansellert som mye annet i disse korona tider. For noen var dette en bra løsning, men de fleste ønsker en fysisk messe. Jeg har kjørt en liten evaluering her med elevene om hva de syntes, så derfor kan jeg si dette. Utover det tror jeg det var greit med tid, til de ulike, når alle bare fant ut av hvordan dette fungerte. Elevene var slitne, så det var nok mye å ta innover seg.
9. Følte at vi formidlet til hva opplæringskontoret kan gjøre for å skaffe læreplass, Bransjerommet fungerte fint, vi fikk brukt tilmålt tid og det var fint at vi fikk vist filmen i bransjeøktene som viser en av våre lærlinger i arbeid innenfor helse. Håper tilhørerne fikk noe igjen for dette. Fint å være med på opplæringsøkt i Discordskaptet mere forståelse for gjennomføringen av messen. Synes aktørene i helserommet var kjempeflinke, møtelederen ledet oss godt gjennom. Jeg synes det var en fin måte å gjennomføre yrkes og utdanningsmesser digitalt og jeg tror også at vi nådde ungdommen. Det har vært fint å høre hva tilhørerne synes.
10. Mange deltagere med gode presentasjoner
11. At det fungerte noenlunde greit til tross den digitale versjonen. Må innrømme at jeg ikke viet om det fungerte, siden vi fikk svært lite tilbakemeldinger fra elevene...
12. Flott at det kunne arrangeres selv i disse koronatider. Det er vanskelig når man er ung å velge utdanning og yrke så slike arrangementer må jo bidra positivt.

13. Mange deltakere, at den faktisk ble gjennomført tross korona, at elevene kunne velge bransjerom på forhånd. Gir utstillere en pekepinn på forhånd om man må være tilgjengelig hele dagen, eller om man kun trenger å delta på en presentasjon feks. God ide med et rom hvor utstillerne kunne skrive uten at elevene hadde tilgang. Veldig bra med møteledere i bransjerommene, dette bør beholdes.
14. Jeg synes hele messa var særdeles godt gjennomført. Har vært interessant å høre hva elevene synes, og dere utbytte.
15. Elisiv sin presentasjon på blå linje var fin og hadde mye gode bilder man kunne se på, og var rettet mot vår målgruppe.
16. Syntes Nord-Troms VGS sin presentasjon på Blå næring sitt rom var bra
17. Denne messa var Veldig Lærerikt og lett å få inn informasjon selv om det var på nett
18. forsvaret og blått sitt rom
19. Det var spennende og lærerikt
20. Presentasjonene når aktørene fikk til å screenshare.
21. Forsvaret hadde en meget imponerende presentasjon.
22. forsvaret hadde en veldig presentasjon, dem fikk oss til å faktisk dra i forsvaret
23. Bra at vi fikk muligheten til å delta på de ulike bransjene. Sjansen til å vinne Earpods, Bra, med muligheter til å stille spørsmål.
24. Vi fikk presentert de muligheter vi kan tilby i Nord-Troms på en kort men effektiv måte. Men er jo litt usikker på hvem vi fikk formidlet til. Har og fått tilbakemelding at bl.a. Skjervøy skolen var veldig fornøyd med messa.

Negative tilbakemeldinger

1. Kahoot quizen burde ha blitt vist på delt skjerm, skjermdumpen som ble vist var forsinket i henhold til spørsmålene og svaralternativene var ikke synlige. Vi hadde også fått beskjed om at elevene skulle ha forberedt spørsmål, men det var derimot ikke et eneste spørsmål gjennom hele messa. Det burde de hatt som obligatorisk for å delta mer aktivt.
2. Der var noen "barnefeil" (tekniske utfordringer) som må løses dersom denne varianten skal prøves igjen. Men arrangørene skal ha stor takk for planlegging og gjennomføring av noe ingen av oss(!?!?) har prøvd før. Godt jobbet! Satses på ny messe igjen 2022 - helst uten korona da. :)
3. Utstillere bør gjennomføre et prøvearrangement. Uten kameramulighet blir muligheten for toveiskommunikasjon og kontakt med deltakerne dårligere enn vi er vant med fra Teams.
4. At videofunksjonen funker. Var litt stusselig å ikke se hvem man snakket til.
5. Bedre kapasitet for å ha flere inne i de digitale rommene. Alle burde ha en visuell presentasjon. ALle burde kunne sees med video.
6. Synd at ingen kunne bruke kamera.
7. Bedre teknisk kvalitet
8. Oversikt over hvilke bransjegrupper elevene skulle delta i kunne kommet tidligere. Samt at oversikten kunne vært sortert etter skoler, slik at det var enklere å finne ut hvem som skulle være hvor. Vi hadde noen tekniske problemer med lyd, samt at ikke alle fikk vært med på quiz.
9. Var veldig usikker på hvordan dette ville fungere. Det var litt vanskelig å forstå hvordan dette ville fungere før vi fikk prøvd i discord rommet, skapte en del usikkerhet. Med at vi ikke fikk brukt kamera under messen og at ikke all teknikken ikke var som forventet når vi skulle starte opp- gjorde oss usikker. Men det fungerte greit etterhvert.
10. Savnet veldig at det ikke var en del for oppvekst hvor vi på Barene og ungdom kunne vært representert! Navnet helse kunne gjerne hett helse og oppvekst, og vi kunne ønsket vår egen bransjeøkt.

11. Å ha det fysisk - tror nok det er mye bedre.
12. Muligheten for mer interaktiv kommunikasjon med elevene. Muligheten for å kunne introdusere seg på kamera
13. Det tekniske. Flere slet med å vise presentasjoner korrekt. Prøvde selv både å dele som skjerm og presentasjon, men fikk ikke vist korrekt i fullskjerm uten at deltakere så presentasjonsdelen (med notater etc), prøvde også å bytte hvilken skjerm jeg hadde presentasjonen på, men fikk det aldri helt ordentlig. Om det ikke er mulig å bruke kamera ved neste messe burde man være informert om det på forhånd hvis mulig, da kan man endre litt på presentasjoner etc. Med såpass mange elever som deltar burde det være flere moderatorer som hurtig kan fjerne unødvendig chat eller de som tester grensene for hva de kommer unna med. Om mulig bør det også være krav om at nicknames enten er navnet på eleven, eller om de skal være anonyme feks skolenavn og klassetrinn. Dette bør også være noe lærerne informerer om før messa. Det trenger ikke engang være det at de skriver drøye ting, men om en gruppe starter å chatte "internt" i noen av rommene så er det lett å miste de seriøse spørsmålene fra elever.
14. Nei
15. presentasjonene var lite forberedt. Ikke alle hadde presentasjon engang. Presentasjonene var ikke rettet mot vår målgruppe. Det var dårlig oversikt over hvor og når vi skulle møtes. Det var mye stress for å rekke neste bransjerom og ikke alle overholdt tidene, så det ble mye forsinkelser.
16. Det var vanskelig å vite når man skulle møte opp til hvilket rom. Messa kunne ha vært delt opp etter hvilken klasse man gikk i (10., vg1, vg2 og vg3), og hvilken studieretning man gikk, slik at man kunne fått informasjon som hadde vært mer relevant for seg selv i forhold til den yrkesretningen mange allerede har valgt. Flere av foredragsholderne kunne også ha vært bedre forberedt, og kunne ha lagt opp presentasjonene sine bedre etter målgruppen som skulle høre på dem.
17. vet ikke veldig bra for å være på nett
18. det var vanskelig å vite hvor man skulle møte opp til et bestemt rom, dere kan også få litt mer fra blått, som for eksempel fiskere, skippere eller servicebåter/brønnbåter
19. vet ikke, var ganske bra
20. Aktørenes kunnskap om discord.
21. Det kunne forbedres med å lage en presentasjon som er tilpasset andre, og at dem kunne ha lagd en bedre presentasjon sånn at alle veit tid og rom dem skal møtte til.

22. Det var lite oversiktlig, fordi vi som går vg 2 er ikke så inter for eksempel bygg og anlegg vg 1, men at vi heller kunne fått vite litt mer om
23. Lyden var dårlig med mye bakgrunnsstøy, Noen elever fikk ikke sett presentasjonene pga dårlig kapasitet på de ulike rommene og hele Discord. Mange presentasjoner var dårlig lagd, og ustrukturert. Litt forvirrende og hoppet mye frem og tilbake. Live- presentasjonene var slitsomme å høre på pga lyd.
24. Områdene bør deles inn etter utdanningsprogram og ikke bransjeområder som nå. Målet for elevene er hvilket utdanningsprogram som er relevant for dem.

VEDLEGG M

Evalueringsmøte Yrkes- og utdanningsmessa 2021

Tid: 15.februar kl. 14.30-15.00
Sted: Teams
Tilstede: Jørgen Pedersen (Nord-Troms vgs.), Kristine Pedersen (Skjervøy ungdomsskole), Jorun Severinsen, Gunn Bårna Langstrand (Nord-Troms vgs.) Anne-Berit Holst (Kvænangen ungdomsskole).

Tilbakemeldinger per mail:

- Har ikke anledning på mandag, men kan gi en kort tilbakemelding her. Discord fungerte veldig bra for meg som skulle presentere, men opplevde at mange elever her på Skjervøy vgs ikke kom seg inn i de ulike digitale rommene. Jeg vet ikke om dette skyldtes kapasiteten på nettverket her på skolen, eller kapasiteten på Discord. Jeg syntes det var bra med «konferansier» og chat fungerte også veldig bra.

Til sammenligning skulle jeg også delta på Tromsø sin digitale messe, men det var veldig komplisert, nesten umulig å få til, og jeg aner ikke hvordan det gikk, for jeg kom meg aldri inn....mistenker hele den messa gikk heller dårlig. Viktig å tenke på at utstillerne skal få til å presentere sin informasjon, og det fikk dere fint til.

Tilbakemeldinger fra møtet:

- Utstillere: må tenke målgruppe og forberede seg
 - o For lite visuelt på skjermen
 - o Ikke alle hadde forberedt seg
 - Politiet kunne forberedt seg bedre
- Mye rot i chatten – noen burde ha slettet meldingene før hver bransjeøkt
- For lett å bytte mellom de digitale rommene
- Arbeidsoppgavene var unødvendig – elevene (fra blå linje) vet hva de vil jobbe med. Valg av bransjerom ble tatt ut i fra å fylle opp dagen.
- For lite differensiert
- Mange hadde bedre utbytte av digital messe fremfor en fysisk messe
 - o sjenerte elever kunne spørre flere spørsmål og i større grad delta på messa
- Godt teknisk med pålogging osv.
- Bedre med en fysisk messe – men opplegget med stasjonene/kategoriserte rom bør overføres til neste år
 - o Stille spørsmål på telefon så kan de leses opp fra presentasjonen
 - o Til neste år er det ønsket å overføre struktur og påmeldingsfrister fra digital messe til fysisk messe.
- Profesjonelt gjennomført av Halti Næringshage
- Innloggingsproblemer i begynnelsen – men etter elevene hadde lært opplegget gikk det bra
- Kahoot – dårlig teknisk kvalitet
- Fysisk er å foretrekke fremfor digital

VEDLEGG N

Hei!

Vi vil takke dere alle for stort engasjement og bidrag til en vellykket digital yrkes- og utdanningsmesse 2021 i Nord-Troms. Håper både kommunene, utdanningsinstitusjonene, opplæringskontorene, næringsliv og elevene hadde en positiv opplevelse og fikk noe igjen for innsatsen sin.

Gratulerer til Emma Synnøve Thomassen fra Storslett ungdomsskole som ble trukket ut som vinneren av årets messe. Hun deltok på alle fire utvalgte bransjeøkter, samt felles quiz på slutten av dagen. Emma S. Thomassen ble trukket tilfeldig gjennom trekkeprogrammet: [Heldig - gratis trekkeprogram i nettleseren \(favo.no\)](#). Vi ber lærerne videreformidle til elevene at trekningen er publisert på www.nordtromsmessa21.com.

Vi ønsker gjerne konstruktiv evaluering/tilbakemelding, både ris og ros, på planleggingsfase og gjennomføring av det digitale arrangementet (informasjon, dialog med arrangør, tilrettelegging bransjerom, organisering elever, arbeidsoppgaver, tidspunkt, konkurranser, annet) som kan brukes ved neste anledning for å kunne bli enda bedre. Tilbakemeldingene vil også bli tatt med i prosjektrapporten for årets yrkes- og utdanningsmesse. Link til evalueringsskjema: <https://forms.gle/5XMky2xzcEaA3M478>

Frist for svar på evalueringsskjema: 09.02.2020.

Det er mange involverte i organiseringen av et så stort arrangement. Vi vil spesielt takke Nord-Troms videregående skole og ungdomsskolene for aktiv deltakelse i planleggingsprosessen av årets messe. Videre rettes en stor takk til møteledere i bransjerom. Møteleder sørget for koordinering av bransjeøktene og sikret at tidsrammen for messa ble overholdt. Mange tusen takk til alle utstillere som holdt innlegg for elevene og som formidlet informasjon om mulige utdannings- og karrieremuligheter. Takk til dere utstillere som holdt eget opplegg, herunder Sparebank 1 Nord-Norge, Nordtro AS, Opplæringskontor for frisørfag, blomst, interiør, og eksponeringsdesign, og idrettslinja ved Nord-Troms vgs. En takk rettes også til Changemaker Educations som bistod messa med teknisk kompetanse.

Til slutt rettes en stor takk til kommunene Nordreisa, Kåfjord, Kvænangen og Skjervøy. De finansierte yrkes- og utdanningsmessa sammen med sponsing fra næringslivet; Arnøy Laks, Lerøy Aurora, MOWI, Sparebank 1 Nord-Norge og Ymber.

Dersom tilbakemeldingene fra dere tilsier at det er viktig og nyttig med en yrkes- og utdanningsmesse i Nord-Troms, så vil vi jobbe for å få dette til neste år også. Aktuell dato er torsdag 20. januar som dere kan holde av allerede nå.

Som arrangør er vi veldig ydmyk for å få være en del av dette arrangementet som kan bety noe for den enkelte elevs avgjørelse for sin utdanning og valg av yrke, og forhåpentligvis stimulere til relevant rekruttering jmf. etterspørselen for arbeidskraft i regionen.

Vi er stolte av å få arrangere et så stort arrangement i Nord-Troms med viktig samfunnsnyttig verdi ved å presentere utdannings- og karrieremuligheter i regionen, samt vise bredden i arbeidslivet. Vi er takknemlige for godt samarbeid med kommunene, skolene, utdanningsinstitusjonene, opplæringskontorene, næringslivet og Changemaker Educations.

Ønsker dere en riktig fin uke! :)

Vennlig hilsen,
Stine Kallestad
Trainee, Halti Næringshage AS

stine.kallestad@haltinh.no

Tlf: +47 95180595





Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Torill Wiik
Bjørklysvingen 21
9152 Sørkjosen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/1028-11	5999/2021	051255	06.04.2021

Svar - Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 29.3.21 der du sier opp din 100% stilling som hjelpepleier i Nordreisa kommune, fortiden Guleng 3.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 1.7.2021.

Nordreisa kommune takker for godt samarbeid og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Britt Bendiksen	Virksomhet for omsorgsboliger
Angela Sodefjed	Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester

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



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Iris Jakobsen
Einevegen 20
9151

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 15/21

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/37-19	4524/2021	19.10.72	01.03.2021

svar - Søknad om dekning av privat mobiltelefonnummer, gruppe 3

Saksopplysninger:

Viser til søknad om dekning av privat mobil som benyttes også i arbeidet, gruppe 3 som følge av at privat telefon benyttes i jobben, tilgjengelig gjennom telefon på epost og teams, også utenfor arbeidstid.

Arbeidstaker som får telefongodtgjøring for bruk av egen telefon (mobil-/fasttelefon), får utbetalt godtgjøring for dette. Den avtalte satsen utbetales én gang pr år. Satser jfr telefonreglement:

Ordfører	6000
Kommunedirektør	5000
Gruppe I	3000
Gruppe II	2500
Gruppe III	1500

Vurderinger:

Jfr kommunens telefonreglement kan telefongodtgjøring kan gis. Det er leder som avgjør hvem som tilstår tjenestetelefon eller godtgjøring innenfor gjeldene reglement og satser. Vurderingen av søknaden knyttes til stillingens ansvar, arbeids- og funksjonsområde.

I søkers stilling, er det kontakt ut over vanlig arbeidstid. Dagens smarttelefoner benyttes både innenfor og utenfor arbeidstid, og dagens mobiler har bidratt til et stadig større omfang av arbeid utenfor ordinær arbeidstid og større tilgjengelighet, noe som også gjelder i søkers tilfelle. Den ansatte er tilgjengelig både for leder, og øvrige ledere gjennom sin private mobiltelefon. Privat bredbånd benyttes også til mobil og pc, i langt større omfang i dag enn tidligere, jfr coronasituasjon og hjemmekontor.

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](#).

Vedtak:

Iris Jakobsen tilstås godtgjøring for bruk av privat mobiltelefon telefon, inkludert mobildatabruk jfr gruppe 3, kr 1500,- pr år. Godtgjøringen dekkes over ansvar 110 konto 10507.

Med vennlig hilsen

Christin Andersen
Service- og personalsjef
christin.andersen@nordreisa.kommune.no
77 58 00 04

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

Interne kopi mottakere:
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Marte Pettersen Aasvang
Bjørkvoll 7
Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 16/21

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/2080-20	4873/2021	10.10.86	04.03.2021

Svar- krav om større stilling

Saksopplysninger:

Marte Pettersen Aasvang har 80% fast stilling som hjelpepleier og et vikariat på 20% til 31.5.21. Hun har uønsket deltid og fortrinnsrett etter AML § 14-3.

Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelsen ikke vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten.

Vurderinger:

Leder DMS Hanne Marita Hansen opplyser at det er blitt ledig en hjelpepleierstilling. Marte er kvalifisert og det innebærer ikke en vesentlig ulempe for arbeidsgiver å gi 20% av denne til Marte.

Vedtak:

Marte Pettersen Aasvang får økt sin faste 80% hjelpepleierstilling til 100% fast fra 1.6.2021.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

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](#).

Interne kopi mottakere:

Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Hanne Marita Hansen	Distrikts medisinsk senter
Angela Sodefjed	Sektor for helse- og omsorg



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Birthe Elisabeth Andersen
Lyngsmark 7
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 33/21

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/945-59	6852/2021	12.06.67	27.04.2021

Svar- krav på fast stilling/økt stilling

Saksopplysninger:

Birthe Andersen har fast 70% stilling som assistent i Nordreisa kommune. (60% i renhold og 10% ved Oksfjord oppvekstsenter). Hun fikk i 2018 innvilget permisjon fra stillingen for å jobbe i vikariater i barnehagene i Nordreisa kommune frem til 2021.

I skriv av 16.2.21 har Regionleder Delta; Roy Tommy Jensen, krevd fast tilsetting for Birthe i Nordreisa kommune. Kravet er avvist i skriv av 17.3.21 da Birthe allerede har fast stilling i Nordreisa kommune.

I skriv av 22.4.21 krever Regionleder Roy Tommy Jensen på ny fast tilsetting for Birthe i Nordreisa kommune.

Vurderinger:

Birthe Andersen er allerede fast ansatt i Nordreisa kommune i 70% stilling. Kravet er derfor vurdert etter AML §14-4a; *Rett til stilling for deltidsansatte tilsvarende faktisk arbeidstid.*

Birthe har siden hun fikk innvilget permisjonen i 2018 jobbet i ulike vikariater i opptil 100% stilling i barnehagene i Nordreisa kommune.

Deltidsansatte som de siste 12 månedene jevnlig har arbeidet utover avtalt arbeidstid, har rett til stilling tilsvarende faktisk arbeidstid i denne perioden, med mindre arbeidsgiver kan dokumentere at behovet for merarbeid ikke lenger foreligger.

Kommunalsjef for oppvekst og kultur; Siri Ytterstad, opplyser at det vil være behov for Birthe i barnehagesektoren fremover.

Birthe kan derfor få 100% stilling i vikarpool for barnehagene i Nordreisa kommune.

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](#).

Dette forutsetter at Birthe sier opp sin 70% stilling innen Renhold og Oksfjord oppvekstsenter, som hun nå har permisjon fra.

Vedtak:

Birthe Andersen tilbys fast 100% stilling som assistent i vikarpool i barnehagesektoren i Nordreisa kommune.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Kirsti Karlsen	Leirbukt barnehage
Renate Nørgård	Høgegga barnehage
Linda Severinsen	Økonomitjenester
Wenche Johannessen	Renhold
Marja-Lena K Nilsen	Oksfjord oppvekstsenter



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Helene Aas
Storvikveien 690
9157 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1423-3	6270/2021	26.04.1954	14.04.2021

Svar -Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv der du sier opp din 50% stilling som hjelpepleier ved Sonjatun sykehjem.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Fratredelse er avtalt med din leder Eilin Storaas og satt til 1.5.2021.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til som pensjonist!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

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

Interne kopi mottakere:

Eilin Johanne Evensen Storaas

Gørill Gulbrandsen

Angela Sodefjed

Virksomhet for sykehjem- og institusjonskjøkken

Økonomitjenester

Sektor for helse- og omsorg



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Hanne Jorunn Woldstad
Høgegga 85
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/672-20	4845/2021	05101976	03.03.2021

Svar- Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 1.3.21 der du sier opp din 100% stilling som rådgiver og faglærer ved Storslett skole.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 1.6.21.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

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

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur

Merete Rasmussen Storslett skole

Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Milena Terlecka-Paul
Leonh Isaksens Veg 12
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1404-24	4862/2021	06.09.1990	03.03.2021

Svar- Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 18.2.21 der du sier opp din faste 31% stilling som assistent ved Sonjatun omsorgssenter.

Stillingen har du permisjon fra; utdanningspermisjon i tidsrommet 1.10.20 - 1.10.21 (del.vedtak 112/20) og permisjon for å tiltre i stilling som Aktivitør-/besøksvert i Sykehjemmene frem til 19.12.21.

Oppsigelsen tas til etterretning.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

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

Interne kopi mottakere:

Ann-Mari Evanger	Sonjatun Bo og kultursenter
Angela Sodefjed	Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Elin Johanne Halonen
Gamle Dalaveien 359
9154 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/251-5	4896/2021	01.12.1954	04.03.2021

Svar- Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 16.2.21 der du sier opp din faste 53,52% stilling som hjelpepleier.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 31.5.21.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Ann-Mari Evanger	Sonjatun Bo og kultursenter
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Angela Sodefjed	Sektor for helse- og omsorg

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



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Gudmund A Mathiassen
Mellavegen 1
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/852-10	7354/2021	23075337736	05.05.2021

Svar- Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv 28.4.21 der du sier opp din Hjelpepleier 1 stilling ved Høgegga omsorgsboliger.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 31.7.2021.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre som pensjonist!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Angela Sodefjed	Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Merete Karlsen	Virksomhet for bo- og avlastningstjenester
Britt Bendiksen	Virksomhet for omsorgsboliger

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



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Berit Kalseth
Viervegen 9
9151 Storslett

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 29/21

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1781-12	6457/2021	22.07.73	19.04.2021

Svar -søknad om videre permisjon

Saksopplysninger:

Berit Kalseth har 100% fast stilling som barnehagelærer i Nordreisa kommune.
Del/vedtak 26/21, 22.3.21.

I del.vedtak 59/20, 27.4.2020 fikk Berit permisjon fra sin stilling i tidsrommet 1.8.20 - 31.7.21 for å jobbe innenfor barnehagefeltet i annen kommune.

I skriv av 12.4.21 søker hun om forlenget permisjon for å fortsatt jobbe i sin stilling i Tromsø.

Det er kommunedirektør som avgjør søknader om permisjon for å gå over i stilling hos annen arbeidsgiver. Jmf.perm.regl.1.3. I reglementet pkt.4.1 heter det blant annet at det som hovedregel ikke innvilges permisjon ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunene. Signaler fra administrasjonsutvalget, vedtak 4/13, om en mer restriktiv håndtering av søknader om permisjon, taler mot å gi permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver.

Vurderinger:

Berit har permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver i tidsrommet 1.8.20 - 31.7.21. Permisjon ved overgang til annen stilling eller annen arbeidsgiver er ikke en lovfestet rett. Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller. Det ligger i arbeidsgivers styringsrett å særskilt vurdere hver enkelt søknad, og å treffe avgjørelsen basert på en helhetlig vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Søknaden om videre permisjon er vurdert av kommunalsjef for oppvekst og kultur; Siri Ytterstad. Videre permisjonen vil føre til ulempe for arbeidsgiver, da det er vanskelig å få kontinuitet og stabilitet i tjenestene når ansatte er borte. Det er nå et særskilt behov for dette da barnehagesektoren er i stadig omstilling, samt nettopp vært gjennom en nedbemanningsprosess.

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](#).

Det vil nå være ekstra behov for stabilitet og å rekruttere rett kompetanse.

På bakgrunn av en helhetlig vurdering avslås søknaden om videre permisjon fra Nordreisa kommune.

Berit ønskes velkommen tilbake til Nordreisa kommune til sin stilling som barnehagelærer fra 1.8.21.

Kommunedirektør følger tilrådinga.

Vedtak:

Berit Kalseth sin søknad om videre permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver avslås.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Kirsti Karlsen	Leirbukt barnehage
Linda Severinsen	Økonomitjenester
Elisabeth Gulbrandsen	Sektor for oppvekst og kultur



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Agnete Båtnes Braaten
Straumfjordeidet 76
9157 Storslett

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 31/21

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2018/1438-19	6755/2021	130992	23.04.2021

Svar-fortrinn til utvidelse av stilling

Saksopplysninger:

Agnete Båtnes Braaten har 80% fast stilling (driftstekniker/kinomaskinist/kinosjef) ved kulturvirksomheten i Nordreisa kommune.

I skriv av 13.4.21 krever hun fortrinnsrett til utvidelse av sin stilling etter AML §14-3; *Fortrinnsrett for deltidsansatte.*

Vurderinger:

Kommunalsjef Siri Ytterstad har vurdert kravet.

Det er blitt ledig en 50% stilling ved kulturvirksomheten som følge av at kulturkonsulenten er gått av med pensjon. Stillingen krever bachelor.

AML §14-3 sier: *Deltidsansatte har fortrinnsrett til utvidet stilling fremfor at arbeidsgiver foretar ny ansettelse i virksomheten. Fortrinnsretten kan også gjelde en del av en stilling. Fortrinnsretten er betinget av at arbeidstaker er kvalifisert for stillingen og at utøvelse av fortrinnsretten ikke vil innebære vesentlig ulempe for virksomheten.*

Agnete har uønskt deltidsstilling. Hun er kvalifisert for kulturkonsulentstillingen da hun har Bachelor i kulturelt- og kreativt entreprenørskap. Hun har krav på deler av stillingen. Dette innebærer ikke ulempe for kulturvirksomheten.

Vedtaket:

Agnete Båtnes Braaten får økt sin 80% stilling til 100% stilling som Kinosjef fra 1.5.21. Stillingskode 6599; Spesialkonsulent.

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](#).

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Johanne Båtnes	Kultur
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Milena Terlecka-Paul
Leonh Isaksens Veg 12
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1404-26	5207/2021	06.09.1990	11.03.2021

Svar-Oppsigelse av 80% prosjektstilling aktivitets-/besøksvert sykehjemmene

Vi har mottatt ditt skriv der du sier opp sin 80% prosjektstilling som aktivitets-/besøksvert i sykehjemmene.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 1.3.21.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester
Eilin Johanne Evensen Storaas	Rus og psykisk helsetjeneste

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



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Ingeborg Holm
Solbakkmelem 36
9152 Sørkjosen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/1237-22	6889/2021	10029246616	28.04.2021

Svar-oppsigelse av del av stilling

Vi har mottatt ditt skriv der du ønsker å si opp 40% av din faste 90% stilling som sykepleier i Nordreisa kommune. Stillingen er 40% ved sykestua og 50% ved hud. Stillingen fikk du 17.8.20.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Fratredelsen er avtalt med din leder Hanne-Marita Hansen og satt til 25.5.21.

Du har 50% stilling ved Hud fra 25.5.21.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

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

Interne kopi mottakere:

Hanne Marita Hansen Distrikts medisinsk senter
Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester
Angela Sodefjed Sektor for helse- og omsorg



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Monika Dyrnes
Lundefjellvegen 1
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2020/781-8	4847/2021	091080377072	03.03.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 19.2.21 der du sier opp 50% av ditt vikariat i 100% stilling som lærer ved Moan skole.

Du vil fra 1.juni 2021 inneha 50% stilling frem til 21.juni 2021 som er dato for når kontrakten utløper.

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Linda Severinsen Økonomitjenester
Eirin Henriksen Moan skole
Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur

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



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Magne Storstein
Elvestrand 24
9154 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/876-12	4864/2021	011079	03.03.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv der du sier opp din stilling ved Anleggsdrift. Fratredelsen er avtalt med din leder Hilde Henriksen og satt til 28.2.21.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Hilde Henriksen	Anleggsdrift
Linda Severinsen	Økonomitjenester
Dag Funderud	Sektor for drift og utvikling

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



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Silje Dørmænen Broks
Naveren 14
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/1041-11	6274/2021	200889	14.04.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv 19.3.21 der du sier opp din 80% vikarstilling som lærer ved Storslett skole.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Fratredelsen er avtalt med din leder Merete Rasmussen og satt til 2.4.2021.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

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

Interne kopi mottakere:

Merete Rasmussen Storslett skole
Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Mats Roger Tretten
Reisadalen 1195
9154 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/702-6	7352/2021	130792	05.05.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 1.mai-21 der du sier opp din stilling som driftsoperatør i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Fratredelsen er 4. juni 2021 og avtalt med din leder Hilde Henriksen.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

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

Interne kopi mottakere:

Linda Severinsen Økonomitjenester

Hilde Henriksen Anleggsdrift



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Lise Frogum
Bjørkvoll 31
9152 Sørkjosen

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1248-10	7358/2021	23.02.1993	05.05.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 30.4.21 der du sier opp din stilling som lærer ved Storslett skole.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 31.7.21.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Merete Rasmussen	Storslett skole
Linda Severinsen	Økonomitjenester

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



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Berit Kalseth
Viervegen 9
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/1781-14	7353/2021	22.07.73	05.05.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv der du sier opp din 100% stilling som barnehagelærer i Nordreisa kommune.

Stillingen har du permisjon fra i perioden 1.8.20 - 31.7.2021.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 31.7.21.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

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

Interne kopi mottakere:

Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Kirsti Karlsen	Leirbukt barnehage
Renate Nørgård	Høgegga barnehage
Linda Severinsen	Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Isabel Kanutte Vangen
Svartfossveien 228
9154 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/705-18	7357/2021	290586	05.05.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv der du sier opp din 100% stilling som sykepleier ved Hjemmetjenesten.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 31.7.21.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Nina Bredesen	Virksomhet for hjemmetjenester
Angela Sodefjed	Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester

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



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Ulla Margurita Blixgård
Utsikten 4
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2020/533-4	7360/2021	09035338613	05.05.2021

Svar-Oppsigelse av stilling

Vi har mottatt ditt skriv der du sier opp din 60% faste stilling som lærer ved Storslett skole. Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 31.7.21.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre som pensjonist!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Merete Rasmussen	Storslett skole
Siri Ytterstad	Sektor for oppvekst og kultur
Linda Severinsen	Økonomitjenester

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



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Kjerstine Solheim
Mælen 11
9151 Storslett

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2020/866-6	7359/2021	200891	05.05.2021

Svar-Oppsigelse av vikariat

Vi har mottatt ditt skriv der du sier opp ditt vikariat som sykepleier for perioden 1.1.20-30.8.21 ved legeseksjonen.

Oppsigelsen tas til etterretning.
Fratredelsesdato avtales med din leder Guro Boltås.

Nordreisa kommune takker for samarbeidet og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Guro Boltås	Virksomhet for helsetjenester
Angela Sodefjed	Sektor for helse- og omsorg
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester

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



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Solveig Nilsen
Trollveien 12
9180 Skjervøy

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/822-9	4846/2021	290884	03.03.2021

Svar-Oppsigelsen av stilling

Vi har mottatt ditt skriv av 26.2.21 der du sier opp din stilling som kreftsykepleier i Nordreisa kommune.

Oppsigelsen tas til etterretning. Fratredelse 26.5.21.

Nordreisa kommune takker for godt samarbeid og ønsker deg lykke til videre!

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

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

Interne kopi mottakere:

Angela Sodefjed Sektor for helse- og omsorg

Nina Bredesen Hjemmetjenester

Gørill Gulbrandsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Mette Løkvoll
Livegen 3
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 11/21

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2019/1192-5	4072/2021	110286	16.02.2021

Svar-søknad om utdanningspermisjon

Saksopplysninger:

Mette Løkvoll har fast 100% stilling som renholder.

Hun søkte og fikk innvilget 50% studiepermisjon i tidsrommet 1.11.20 - 30.6.20 for å studere til vernepleier, deltid.

I skriv av 12.2.21 søker hun om videre 50% permisjon i tidsrommet 1.7.21-30.6.2022.

Vurderinger:

Retten til utdanningspermisjon er regulert i AML §12-11 og HTA kapittel 1 §14.2.

I henhold til arbeidsmiljøloven §12-11 har alle arbeidstakere rett til utdanningspermisjon uten lønn inntil tre år under forutsetning av at han eller hun har vært i arbeidslivet i tre år og hos samme arbeidsgiver de to siste. HTA kapittel 1, §14.2 sier noe om at det skal det gis permisjon i den utstrekning det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner.

AML og HTA sier også noe om at arbeidstaker ikke kan kreve utdanningspermisjon på et tidspunkt hvor det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering.

Virksomhetsleder for renhold; Wenche Johannessen har vurdert søknaden.

Det er positivt at Mette søker kompetanseheving og det vil legges til rette for dette, så langt det er mulig.

Vedtaket:

Mette Løkvoll innvilges videre 50% permisjon uten lønn fra sin 100% stilling som renholder i perioden 1.7.21 – 30.6.22.

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](#).

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:
Wenche Johannessen Renhold
Linda Severinsen Økonomitjenester



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Maria Benedikte Sandmo
Leirbukt 16 B
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 36/21

[Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16](#)

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2015/625-20	7445/2021	23.07.1986	07.05.2021

Svar-søknad om utdanningspermisjon

Saksopplysninger:

Maria Sandmo har 100% stilling som lærer ved Moan skole.
I skriv av 29.4.21 søker hun om 20% utdanningspermisjon, en dag i uka, for skoleåret 2021/2022, for å fullføre Masterprogram ved Universitetet i Stavanger.

Vurderinger:

Rektor ved Moan skole; Eirin Henriksen, har vurdert søknaden.
Rett til utdanningspermisjon er regulert i AML §12-11 og HTA kap.1 §14.2.
I henhold til AML §12-11 har alle arbeidstakere rett til utdanningspermisjon uten lønn inntil tre år under forutsetning av at han/hun har vært i arbeidslivet i tre år og hos samme arbeidsgiver de to siste. Maria Sandmo har vært ansatt ved Moan skole i over 2 år.
AML og HTA sier også noe om at arbeidstaker ikke kan kreve utdanningspermisjon på et tidspunkt hvor det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering.
På grunn av behov for stabilitet og forutsigbarhet på skolen og i klassen Maria skal jobbe i, må permisjonen avvikles på en fast dag i uka. Denne må også falle på en av de samme ukedagene som studiesamlinger foregår. Studieplanen må sendes til skolens ledelse når den er klar.
Søknaden om 20% studiepermisjon fra 01.08.2021 -31.07.2022 innvilges.

Vedtak:

Søknaden om 20% studiepermisjon uten lønn fra 01.08.2021 -31.07.2022 innvilges.
Studieplanen må sendes til skolens ledelse når den er klar. Permisjonsdagen må falle på en av de samme dagene som studiesamlingen skal foregå.

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](#).

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:
Eirin Henriksen Moan skole
Siri Ytterstad Sektor for oppvekst og kultur



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Mette Løkvoll
Livegen 3
9152 Sørkjosen

Delegert vedtak
Delegert kommunedirektør - nr. 27/21

Vedtaket er gjort i henhold til delegasjonsreglement gitt av Nordreisa kommunestyre i sak 57/16

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/647-26	5979/2021	11.02.86	06.04.2021

Svar-søknad om ytterligere permisjon

Saksopplysninger:

Mette Løkvoll har fast 100% stilling som renholder.

Hun har fått innvilget 50% utdanningspermisjon til 30.6.2022, del.vedtak 11/21, for å studere vernepleier, deltid.

I skriv at 28.3.21 søker hun om ytterligere 50% permisjon fra sin stilling som renholder for å jobbe på Storslett skole fra 1.4.21 - 30.6.22.

Vurderinger:

Permisjon ved overgang til annen stilling eller annen arbeidsgiver er ikke en lovfestet rett.

Ansatte har med andre ord ikke krav på å få permisjon i slike tilfeller. Det ligger i arbeidsgivers styringsrett å særskilt vurdere hver enkelt søknad, og å treffe avgjørelsen basert på en helhetlig vurdering i hvert enkelt tilfelle.

Virksomhetsleder for renhold; Wenche Johannessen, har vurdert søknaden.

Mette har idag 50% utdanningspermisjon fra sin stilling til 30.6.22.

Wenche er positiv til ytterligere permisjon, da det ikke fører til ulempe for arbeidsgiver og kvalifisert vikar kan skaffes.

Kommunedirektør følger denne tilrådinga.

Vedtaket:

Mette Løkvoll innvilges 100% permisjon uten lønn fra sin stilling som renholder 1.4.21- 30.6.22.

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](#).

Med vennlig hilsen

Iris Jakobsen
Personalkonsulent
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no
77588009

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

Interne kopi mottakere:

Wenche Johannessen	Renhold
Dag Funderud	Sektor for drift og utvikling
Linda Severinsen	Økonomitjenester
Gørill Gulbrandsen	Økonomitjenester

Stillingstittel i annonse	Rekrutteringsansvarlig	Publisering	Søknadsfrist	Ant stillinger	Ansettelsesform	Stillingsprosent	Antall søkere	Ansatt
Driftsoperatør	Hilde Henriksen	16.03.2021	06.04.2021	1	Fast	100	16	Ken Olav Nordberg
Saksbehandler	Ellen Pedersen	22.04.2021	06.05.2021	2	Fast	100,5	10	Helene Johansen,
50% Helsefagarbeider	Ann Mari Evanger	25.09.2020	12.10.2020	2	vikariat	50	8	Hilde Norum, Maria Reiersen
Vaktmester	Gro Kristiansen	01.02.2021	21.02.2021	2	Fast,Vikariat	100,80	18	Stig Are Framnes
Helsefagarbeider 60 %	Hanne Marita Hansen	05.01.2021	17.01.2021	1	Deltid,Vikariat	60	3	Lisa Hansen
Sykepleier 75 %	Hanne Marita Hansen	05.01.2021	17.01.2021	1	Vikariat	40	5	Jeanette J Pedersen, Agnete Fredriksen
Sykepleier	Hanne Marita Hansen	01.02.2021	15.03.2021	2	Sommerjobb	100	5	Ulrikke Karlsen, Rikke M J Kristianse, Marianne Grønlund
Helsefagarbeider	Hanne Marita Hansen	01.02.2021	15.03.2021	2	Sommerjobb	100,50	10	Anna Elisa L Henriksen, Rebekka Håkonsen
Sykepleier 40 %	Hanne Marita Hansen	12.03.2021	29.03.2021	1	Vikariat	40	5	Sandra H Syrstad
Lærervikariater	Eirin Henriksen	29.03.2021	12.04.2021	1	Vikariat	100,60	4	Hanne Iversen
Lærer	Eirin Henriksen	29.03.2021	12.04.2021	1	Fast	100	11	Line Grindberg
Barnehagelærer	Marja Lena Nilsen	02.12.2020	16.12.2020	1	Vikariat	20	5	Margrete Bøklepp
Helsefagarbeider 2x53,52 %, Natt	Ann Mari Evanger	05.03.2021	snarest	2	Fast	53.52	10	Veronika Larsen
Helsefagarbeider 80%	Ann Mari Evanger	18.03.2021	02.04.2021	1	Vikariat	80	8	Palit Saensimma
Rådgiver PPT	Iris Birkelund	03.03.2021	07.04.2021	1	Fast	100	10	Ruth L Nilsen

Sommervariater	Angela Sodefjed	15.02.2021	05.03.2021	flere	Sommerviaktariater	alle	37	Kima Olsen
3 x vernepleier 100%	Britt Bendiksen	25.01.2021	26.01.2021	3	Fast,Heltid	100	5	Haldis Halvorsen, Rita Olaussen, Kjell Arne Olsen
2 x helsefagarbeider 100%	Britt Bendiksen	25.01.2021	26.01.2021	2	Fast,Heltid	100	9	Luisa Pineda Simonsen, Linda Endresen
84 % helsefagarbeider	Britt Bendiksen	25.01.2021	snarest	1	Fast	84	2	Susanne Eitran
75% helsefagarbeider	Britt Bendiksen	25.01.2021	snarest	2	Fast	75	2	Mariela Nedelcheva
Fysioterapeut vikariat	Guro Boltås	04.03.2021	15.03.2021	1	Vikariat	100	3	Trond A I Bråten
Helsesekretær 50%	Guro Boltås	17.03.2021	07.04.2021	1	Midlertidig	50	4	Signe M Hammari,
Sjefsfysioterapeut	Guro Boltås	09.10.2020	26.10.2020	1	Fast	100	8	Karianne M Larsen
Fastlege med kommunal bistilling	Øyvind Roarsen	07.09.2020	01.12.2020	1	Fast	100	3	Gudrun K Bugge
Aktivitets- /besøksvert sykehjem	Eilin E Storaas	23.10.2020	09.11.2020	1	Prosjekt	50	11	Monica Guttormsen-Wahlgren
Kinosjef	Siri Ytterstad	17.02.2021	09.03.2021	1	Fast	50	9	Agnete Bråten



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/21	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	10.03.2021
5/21	Nordreisa administrasjonsutvalg	27.05.2021

Rutine for varsling

Henvising til lovverk:

Arbeidsmiljøloven kapittel 2 A Varsling.

§ 2 A-6 Plikt til å utarbeide rutine for varsling

Vedlegg

1 Rutine for varsling

Saksprotokoll i Nordreisa arbeidsmiljøutvalg - 09.12.2020

Behandling:

Rutine for varsling vedtas slik den foreligger.

Saken utsettes.

Gjennomgang av *Rutine for varsling* tas opp i ad-hoc gruppen som jobber med rutiner og retningslinjer i 2021.

Vedtak:

Saken utsettes.

Gjennomgang av Rutine for varsling tas opp i ad-hoc gruppen som jobber med rutiner og retningslinjer i 2021.

Saksprotokoll i Nordreisa arbeidsmiljøutvalg - 10.03.2021

Rutine for varsling vedtas slik den foreligger.

Behandling:

Fellesforslag:

Rutine for varsling vedtas med følgende endringer:

-ordlyden «i rimelig tid» nest siste avsnitt i punkt 3 endres til «innen 3 uker».

-avsnitt som omhandler varsling av kommunedirektør endres til:

Ved varsel som omhandler kommunedirektør må hele den administrative kommuneorganisasjonen anses inhabil. Varslet skal da håndteres av ordfører og et eksternt oppnevnt medlem f.eks kommunerevisjonen.

Vedtak:

Rutine for varsling vedtas med følgende endringer:

-ordlyden «i rimelig tid» nest siste avsnitt i punkt 3 endres til «innen 3 uker».

-avsnitt som omhandler varsling av kommunedirektør endres til:

Ved varsel som omhandler kommunedirektør må hele den administrative kommuneorganisasjonen anses inhabil. Varslet skal da håndteres av ordfører og et eksternt oppnevnt medlem f.eks kommunerevisjonen.

Enstemmig vedtatt.

Kommunedirektørens innstilling

Rutine for varsling vedtas slik den foreligger.

Saksopplysninger

Nordreisa kommune har i *Overordnet plan for Helse-miljø og sikkerhet 2019-2021*; kap.7 Normal saksgang og kap.8 Verktøy for internkontroll, beskrevet saksgang ved varsling av uønskede hendelser, dette som følge av AML kap.2 A-6 Plikt til å utarbeide rutine for varsling.

Da det er uklart for ansatte at de skal bruke *Overordnet plan for Helse-Miljø og Sikkerhet* for å finne varslingsrutinen, er det behov for en *Rutine for varsling* som inntas i *Personalpolitiske retningslinjer* på samme måte som *Retningslinjen for avviksregistrering og behandling i KF Kvalitetsstyring*.

Vurdering

Kommunen forvalter felleskapets ressurser og løser viktige samfunnsoppdrag. Åpenhet er med på å sikre at oppdraget løses til det beste for innbyggerne og er en forutsetning for å avdekke og rette opp feil. Gode rutiner for varsling og avviksregistrering/behandling vil bidra til at eventuelle kritikkverdige forhold raskt vil kunne avdekkes og stoppet. Det vil også kunne være med på å sikre gode tjenester, et godt arbeidsmiljø og god samhandling mellom ledere og medarbeidere.

Nordreisa kommune har ikke hatt en egen *Rutine for varsling* i *Personalpolitiske retningslinjer*. Ved utarbeidelsen av *Rutine for varsling* er det tatt utgangspunkt i kap.7 Normal saksgang, kap. 8 Verktøy for internkontroll i *Overordnet plan for Helse, miljø og sikkerhet 2019-2021*, samt *Retningslinjen for avviksregistrering og behandling* i *KF Kvalitetsstyring*.

Rutine for varsling

Alle som har et ansettelsesforhold i Nordreisa kommune kan varsle om kritikkverdige forhold. Dette gjelder også innleide arbeidstakere, jf. aml § 2A-1 (1).

Formål

Målet for Nordreisa kommunes helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er at arbeidsplassene er sikre og trygge, at alle føler seg ivaretatt og at ingen utsettes for negative fysiske og psykiske belastninger i arbeidet.

Kommunen har som arbeidsgiver ansvar for å fremme åpenhet og god intern kommunikasjon, herunder å ha klare rutiner for oppfølging av varslingssaker etter arbeidsmiljøloven kap. 2 A.

Formålet med denne varslingsrutinen er å legge til rette for en trygg og forsvarlig varsling for ansatte som melder ifra om alvorlige brudd på lover og regler på arbeidsplassen. Ansatte oppfordres til å varsle slik at ledelsen får kunnskap om kritikkverdige forhold og dermed gis muligheten til å iverksette nødvendige tiltak.

Grunnlag

Retten til å varsle og rettigheter knyttet til varsling, er nedfelt i arbeidsmiljølovens kap. 2A.

§ 2 A-1. Rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten

(1) Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i arbeidsgivers virksomhet. Innleid arbeidstaker har også rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten til innleier.

(2) Med kritikkverdige forhold menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i virksomheten eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet, for eksempel forhold som kan innebære

- a) fare for liv eller helse
- b) fare for klima eller miljø
- c) korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet
- d) myndighetsmisbruk
- e) uforsvarlig arbeidsmiljø
- f) brudd på personopplysningssikkerheten.

(3) Ytring om forhold som kun gjelder arbeidstakers eget arbeidsforhold regnes ikke som varsling etter kapitlet her, med mindre forholdet omfattes av andre ledd.

§ 2 A-2. Fremgangsmåte ved varsling

(1) Arbeidstaker kan alltid varsle internt

- a) til arbeidsgiver eller en representant for arbeidsgiver
- b) i samsvar med virksomhetens rutiner for varsling
- c) i samsvar med varslingsplikt
- d) via verneombud, tillitsvalgt eller advokat.

(2) Arbeidstaker kan alltid varsle eksternt til en offentlig tilsynsmyndighet eller en annen offentlig myndighet.

(3) Arbeidstaker kan varsle eksternt til media eller offentligheten for øvrig dersom

- a) arbeidstaker er i aktsom god tro om innholdet i varselet,
- b) varselet gjelder kritikkverdige forhold som har allmenn interesse, og
- c) arbeidstaker først har varslet internt, eller har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig.

(4) Arbeidsgiver har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med §§ 2 A-1 og 2 A-2.

§ 2 A-3. Arbeidsgivers aktivitetsplikt ved varsling

(1) Når det er varslet om kritikkverdige forhold i virksomheten, skal arbeidsgiver sørge for at varselet innen rimelig tid blir tilstrekkelig undersøkt.

(2) Arbeidsgiver skal særlig påse at den som har varslet, har et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Dersom det er nødvendig, skal arbeidsgiver sørge for tiltak som er egnet til å forebygge gjengjeldelse.

§ 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse

(1) Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med §§ 2 A-1 og 2 A-2, er forbudt. Overfor innleide arbeidstakere gjelder forbudet både for arbeidsgiver og innleier.

(2) Med gjengjeldelse menes enhver ugunstig handling, praksis eller unnløstelse som er en følge av eller en reaksjon på at arbeidstaker har varslet, for eksempel

- a) trusler, trakassering, usaklig forskjellsbehandling, sosial ekskludering eller annen utilbørlig opptreden
- b) advarsel, endring i arbeidsoppgaver, omplassering eller degradering
- c) suspensjon, oppsigelse, avskjed eller ordensstraff.

(3) Første ledd gjelder tilsvarende ved gjengjeldelse mot arbeidstaker som gir til kjenne at retten til å varsle vil bli brukt, for eksempel ved å fremskaffe opplysninger.

(4) Dersom arbeidstaker legger frem opplysninger som gir grunn til å tro at det har funnet sted gjengjeldelse, må arbeidsgiver sannsynliggjøre at det likevel ikke har funnet sted slik gjengjeldelse.

§ 2 A-5. Oppreisning og erstatning ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse

(1) Arbeidstaker kan ved brudd på forbudet mot gjengjeldelse kreve oppreisning og erstatning uten hensyn til arbeidsgivers eller innleiers skyld.

(2) Oppreisningen skal fastsettes til det som er rimelig ut fra partenes forhold, gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad og omstendighetene for øvrig. Erstatningen skal dekke økonomisk tap som følge av gjengjeldelsen.

§ 2 A-6. Plikt til å utarbeide rutiner for intern varsling

(1) Virksomheter som jevnlig sysselsetter minst fem arbeidstakere, plikter å ha rutiner for intern varsling. Også virksomheter med færre ansatte skal ha slike rutiner dersom forholdene i virksomheten tilsier det.

(2) Rutinene skal utarbeides i tilknytning til virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, jf. § 3-1, i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

(3) Rutinene skal ikke begrense arbeidstakers rett til å varsle.

(4) Rutinene skal være skriftlige og minst inneholde

a) en oppfordring til å varsle om kritikkverdige forhold

b) fremgangsmåte for varsling

c) fremgangsmåte for arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling.

(5) Rutinene skal være lett tilgjengelig for alle arbeidstakere i virksomheten.

§ 2 A-7. Taushetsplikt ved ekstern varsling til offentlig myndighet

(1) Når tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter mottar et eksternt varsel om kritikkverdige forhold, plikter enhver som utfører arbeid eller tjeneste for mottakerorganet, å hindre at andre får kjennskap til arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger om arbeidstaker.

(2) Taushetsplikten gjelder også overfor sakens parter og deres representanter. Forvaltningsloven §§ 13 til 13 e gjelder ellers tilsvarende.

Ansvar/myndighet

Leder eller den som tar imot varselet er ansvarlig for at denne rutinen følges. Det overordnede ansvaret ligger hos Kommunedirektøren.

Hva er varsling?

Å varsle er å si ifra om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen til noen som kan gjøre noe med det. Skillet mellom varsling og avvik kan noen ganger være uklart. Varsling er å gi informasjon om kritikkverdige forhold som du har blitt kjent med på din arbeidsplass. Det handler om å gi beskjed dersom du oppdager brudd på lov og regelverk, brudd på etiske normer eller andre alvorlige forhold som kan skade enkeltpersoner, kommunen, samarbeidspartnere eller samfunnet.

Eksempler på kritikkverdige forhold er

- korrupsjon og økonomiske kriminalitet.
- tyveri og underslag.
- brudd på regler om arbeidsmiljø og sosial dumping.
- brudd på regler for anskaffelser.
- upassende gaver eller bonuser.
- mobbing, seksuelle overgrep.
- makt- og myndighetsmisbruk.
- trakassering, diskriminering.
- brudd på kommunens etiske regler.
- brudd på taushetsplikt og personopplysningssikkerheten.
- forhold som medfører fare for liv, helse, klima eller miljø.

Denne listen er ment som veiledning, og er ikke uttømmende.

I utgangspunktet er det ikke så viktig å vurdere om det er avvik eller varsling, det viktigste er å melde ifra.

Hvorfor skal vi varsle?

Arbeidstakere skal straks underrette sin leder og verneombud og i nødvendig utstrekning andre arbeidstakere når arbeidstakeren blir oppmerksom på feil eller mangler som kan medføre fare for liv og helse, og vedkommende ikke selv kan rette på forholdet. Arbeidstakere har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i organisasjonen jf. aml §2A-1 Arbeidstakere har en selvstendig plikt til å si fra om kritikkverdige forhold jf. aml §2-3 b,d,e.

Hvilket vern har varsler?

Gjengjeldelse mot arbeidstaker som varsler i samsvar med arbeidsmiljøloven §§ 2A-1 og 2 A-2 er forbudt. Jf. arbeidsmiljøloven § 2 A-4. Forbud mot gjengjeldelse.

Varslerens identitet skal ikke gjøres kjent for flere enn det som er nødvendig for å behandle varselet.

Anonym varsling

Ansatte kan velge å være anonyme når de varsler.

I medhold av lov og forskrift kan imidlertid Nordreisa kommune være pålagt å videreformidle varselet i sin originale form. Anonymitet forutsetter derfor at varsleren selv ikke oversender personopplysninger som hun/han ikke selv ønsker skal bli kjent for andre.

Anonym varsling vil være vanskeligere for kommunen å behandle, ettersom det ikke kan følges opp med ytterligere spørsmål til varsleren mv.

Nordreisa kommune oppfordrer derfor til å signere varselet med navn. Det gir kommunen anledning til å innhente flere opplysninger i saken. Det gir også større mulighet for å gi varslar tilbakemelding om saksbehandlingen.

Hva skjer med den eller de det varsles om?

Dersom varselet gjelder en bestemt/bestemte personer skal den/disse gjøres kjent med varselet og hvilke opplysninger som er gitt, og under saksbehandlingen få anledning til å uttale seg om kritikken dersom varselet ikke blir funnet åpenbart grunnløst.

Hvem kan ansatte varsle til?

I alle tilfeller oppfordres ansatte til å ta opp forholdet på lavest mulig nivå dvs. følge normal saksgang og tjenestevei. Dersom dette ikke fører fram, eller varselet gjelder nærmeste leder, kan ansatte varsle forbi denne lederen og til nærmeste overordnede. Ansatte kan i tillegg varsle til tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalget.

Ansatte kan i tillegg også varsle eksternt. Ekstern varsling kan gjøres ved å kontakte offentlig myndighet, som for eksempel Arbeidstilsynet eller andre offentlige tilsynsorganer. Det fremgår av arbeidsmiljøloven § 2 A-4 (1 og 2) at offentlig myndighet har taushetsplikt for å hindre at arbeidstakers navn eller andre identifiserende opplysninger gjøres kjente. Formålet er å gjøre det trygt for arbeidstaker å varsle eksternt til offentlige tilsynsorganer.

Det finnes altså tre varslingskanaler i Nordreisa kommune:

1. Varsling via tjenestevei/normal saksgang i KF Avvikssystem.

KF Avvikssystem er en elektronisk løsning for innmelding og behandling av avvik. Avviket meldes til den lederen som den ansatte mener skal håndtere avviket. Om ikke avviket behandles innen 14 dager følger avviket tjenestevei, og ender tilslutt hos Kommunedirektør. Som hovedregel bør man ta opp kritikkverdige forhold med nærmeste leder, eventuelt overordnet over denne eller Kommunedirektør. Dette fordi disse som oftest er de nærmeste til å igangsette nødvendige tiltak.

2. Varsling til tillitsvalgt/verneombud/arbeidsmiljøutvalget.

Dersom varsling i tjenestevei/normal saksgang ikke anses som tilstrekkelig, eller av andre grunner ikke er ønskelig kan en ansatt varsle en tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalget.

Benytt; Skjema Varsling som finnes i KF Kvalitetsstyring. Dette skjema finnes også bak i Overordnet plan for helse, miljø og sikkerhet; Vedlegg D.

Der det kommer muntlige varsler skal dette nedtegnes og godkjennes av varsler før tillitsvalgt, verneombud eller arbeidsmiljøutvalget registrerer det inn i KF Avvikssystem til Kommunedirektør eller det ledelsesnivået som synes mest hensiktsmessig i forholdet til innholdet i varselet.

3. Varsling til offentlige tilsyns- eller kontrollmyndigheter

Lovgiver har som mål at kritikkverdige forhold i samfunnet skal avdekkes, håndteres og opphøre. En arbeidstaker som får kjennskap til et mulig kritikkverdig forhold på sin arbeidsplass, har rett til å varsle offentlige myndigheter om dette. Dette kalles ekstern varsling. Offentlige myndigheter er bla. Politi, Arbeidstilsynet, Fylkesmannen, Datatilsynet, Finanstilsynet, Konkurransetilsynet, Likestillings- og diskrimineringsombudet, Luftfartstilsynet, Mattilsynet, Miljødirektoratet, Petroleumstilsynet, Skatteetaten, Statens helsetilsyn, Økokrim.

Behandling av avvik og varsler hos Kommunedirektør og i aktuelt ledelsesnivå

Saksbehandling av innkomne saker gjøres i henhold til ordinære saksbehandlingsregler nedfelt i lov og reglement. Forvaltningslovens alminnelige prinsipper om forsvarlig saksbehandling, herunder taushetsplikt, regler om habilitet, undersøkelses- og dokumentasjonsplikt og kontradiksjonsprinsippet følges. I alle saker skal det vurderes om arbeidsgiver skal innhente juridisk og sakkyndig bistand i saksbehandlingen. I noen tilfeller kan det også være aktuelt med politianmeldelse.

Alle avviksmeldinger og varsler skal tas seriøst og behandles på en slik måte at muligheten til å endre eventuelt kritikkverdig forhold er størst mulig. Det skal ikke reageres negativt mot vedkommende som varsler, selv om varselet senere viser seg å være uberettiget.

Et avvik og varsel skal behandles så raskt som mulig, og senest innen 14 dager. Med dette menes det at man skal være i gang med behandlingen, ved blant annet ha påbegynt de nødvendige undersøkelser.

Kommunedirektør og aktuelt ledelsesnivå vurderer konkret hvem som skal involveres i den videre behandlingen av saken, og hvilke tiltak som skal iverksettes. Dette avhenger av hvilken type sak og hvem varslingene er rettet mot.

Varsler skal få en skriftlig tilbakemelding på at varslet er mottatt og opplysninger om videre saksbehandling innen rimelig tid, i de tilfeller der varsler ikke er anonym. Varsler får korrigerende opplysninger fra arbeidsgiver hvis det er nødvendig. Når varselet er ferdig behandlet, informeres varsleren om dette.

Dersom ansatte varsler med navn, vil denne opplysningen i utgangspunktet være fortrolig. Samtidig vil den det varsles om i enkelte tilfeller ha krav på innsyn etter innsynsreglene i forvaltningsloven § 18 og 19, offentlighetsloven og personopplysningsloven § 18.

Dersom varselet gjelder Kommunedirektør skal varselet behandles av et eksternt advokatkontor.

Behandling av den eller de det varsles om

Den eller de det varsles om har rett til å bli gjort kjent med påstander rettet mot en selv og mulighet for å imøtegå disse. Normalt vil dette innebære at den eller de det varsles om gis rett til å gjøre seg kjent med et eventuelt skriftlig/muntlig varsel og tilhørende dokumentasjon.

Når saken er ferdig behandlet, skal den det er varslet om ha beskjed.

Avsluttede saker

Avsluttede saker arkiveres i KF Kvalitetsstyring eller kommunens arkivsystem.

Varsling og offentlighet - taushetsbelagte opplysninger unntas

Dokumenter i varslingssaker er underlagt samme lovverk for taushetsplikt og offentlighet som andre dokumenter. Det vil si at taushetsbelagte opplysninger alltid vil være unntatt offentlighet. Varslers identitet og opplysninger som er egnet til å identifisere varsler vil som hovedregel bli skjermet.

Opplysninger som ikke kommer inn under unntaksbestemmelsene i offentlighetsloven vil derimot kunne bli offentliggjort eller bli gitt innsyn i etter innsynsbegjæring eller f.eks vedtak hos Fylkesmannen.

Rapportering

Kommunedirektør rapporterer jevnlig til arbeidsmiljøutvalget, administrasjonsutvalget og kontrollutvalget om avvik og varsler.

Politikere får statistikk på avvik som er meldt inn i KF Avvikssystem.

Referanser

Denne rutinen er utarbeidet på bakgrunn av arbeidsmiljølovens bestemmelser og KS sine veiledere: "Ytringsfrihet og varsling» -veileder for kommuner og fylkeskommuner. «Varslingsordning for å avdekke kritikkverdige forhold»

Se også Arbeidstilsynets Retningslinje for mottak og håndtering av eksterne varsler til offentlige myndigheter.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
4/21	Nordreisa arbeidsmiljøutvalg	10.03.2021
6/21	Nordreisa administrasjonsutvalg	27.05.2021

Avviksstatistikk 2020 fra KF-avvikssystem

Henvising til lovverk:

Internkontrollforskriften; Forskrift om systematisk helse-, miljø og sikkerhetsarbeid i virksomheter.

Vedlegg:

- 1 1.1.-25.5.20 Avvik DMS
- 2 26.5-31.12.20 Avvik DMS
- 3 1.1-25.5.20 Avvik HO
- 4 26.5-31.12.20 Avvik HO
- 5 1.1-25.5.20 Avvik DU
- 6 26.5-31.12.20 Avvik DU
- 7 1.1-25.5.20 Avvik OK
- 8 26.5-31.12.20 Avvik OK
- 9 1.1-25.5.20 Avvik SPØ
- 10 26.5-31.12.20 Avvik SPØ
- 11 Avviksstatistikk 1.1.-25.5.20 NK
- 12 Avviksstatistikk 26.5.20-31.12.20 NK

Saksprotokoll i Nordreisa arbeidsmiljøutvalg - 10.03.2021

Behandling:

Avviksstatistikk 2020 fra KF-avvikssystem vedtas slik den foreligger.

Vedtak:

Avviksstatistikk 2020 fra KF-avvikssystem vedtas slik den foreligger.

Enstemmig vedtatt.

Kommunedirektørens innstilling

Avviksstatistikk 2020 fra KF-avvikssystem vedtas slik den foreligger.

Saksopplysninger

I 2015 tok Nordreisa kommune i bruk et elektronisk verktøy for kvalitetsstyring og internkontroll fra Kommuneforlaget.

Verktøyet heter KF Kvalitetsstyring og inneholder også et avvikssystem.

KF Avvikssystem er en løsning for innmelding og behandling av avvik. Alle ansatte har tilgang til å melde avvik her. Avviket kommer til den lederen som står som avviksbehandler i virksomheten.

Ledere har tilgang til sin rapport og statistikkfunksjon i KF Avvikssystem. Det gir et godt grunnlag for analyse og status og iverksettelse av tiltak. Det digitale avvikssystemet gir bedre oversikt og kontroll over avvik som ansatte melder inn og vil også sikre at alle avvik blir dokumentert og fulgt opp. Om leder ikke behandler avviket innen 14 dager går det videre opp til leders leder, for tilslutt å ende opp hos Kommunedirektør.

Fra 26.5.2020 ble KF-avvikssystem i sky, og ikke i lokal server. Systemansvarlig er den som nå setter organisasjonskartet i KF-avvikssystem og ikke AD/IT-avdelinga.

I 2020 ble det meldt inn 293 avvik gjennom KF Avvikssystemet.

1.1.-25.5.2020; 157 avvik.

26.5-31.12.20; 136 avvik.

Gjennomsnittlig behandlingstid var 12 dager, 18 timer, 32 minutt i perioden 1.1-25.5.20.

Gjennomsnittlig behandlingstid var 22 dager, 10 timer og 31 minutter i perioden 26.5-31.12.20.

Gradert etter alvorlighetsgrad på avvik som ansatte har meldt inn er:

36 lite alvorlig, 149 alvorlig og 86 meget alvorlig.

1 avvik fikk økt alvorlighetsgrad og 64 fikk senket alvorlighetsgrad av leder.

Beskrivelsene av alvorlighetsgrad er:

Lite alvorlig - akseptabel risiko for hendelse, ikke nødvendig å iverksette tiltak, vurder forbedringstiltak.

Alvorlig - normal akseptabel risiko for hendelse hvis tiltak iverksettes.

Meget alvorlig - ikke akseptable risiko for hendelse, tiltak må iverksettes umiddelbart. Stans av aktivitet må vurderes.

Det jobbes kontinuerlig med etablering av KF Avvikssystem i hele organisasjonen. Ledere og ansatte får jevnlig tilbud om opplæringer. Implementeringsarbeidet inngår i den Overordnede handlingsplanen for HMS.

11.september 2020 sendte Kommuneforlaget ut informasjon om stopp i salget av KF Kvalitetsstyring. Dette innebar stopp i all videreutvikling av KF Kvalitetsstyring hos Kommuneforlaget fra 1.1.21.

Nordreisa kommune har fått avtale om bruk av KF Kvalitets- og avvikssystem i 2021. Gjennom innkjøpsjefen i Nord-Troms er kommunen i gang med anskaffelsen av nytt internkontrollsystem.

Vurdering

Det har vært jobbet kontinuerlig med etablering av KF Avvikssystem i hele organisasjonen. Implementeringsarbeidet av et slikt system inngår i den Overordnede handlingsplanen for HMS, og skal fortsatt gjøre det.

Statistikkrapport for 1.1.2020 til 25.5.2020

Obs! Rapporten inneholder kun avvik med følgende kriterier. Innmeldt tjenestested: Sonjatun fødestue , Innmeldt tjenestested: Sykestua Sonjatun, Innmeldt tjenestested: DMS Nord-Troms, Innmeldt tjenestested: Dialyse , Innmeldt tjenestested: Sonjatun sykestue , Innmeldt tjenestested: Sykestua, Innmeldt tjenestested: sst, Innmeldt tjenestested: sykestua/DMS

Generert

Dato 25.5.2020

Gjelder for periode

Fra 1.1.2020

Til 25.5.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag ②

Åpnet i dag 0

Lukket i dag 22

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 5d:10h:36m

Avvik gruppert på status ②

Alle 24

Innmeldt 22

Lukket 24

Forfalt 3

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad ②

Lite alvorlig 2

Alvorlig 14

Meget alvorlig 6

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad ②

Økt alvorlighetsgrad 1

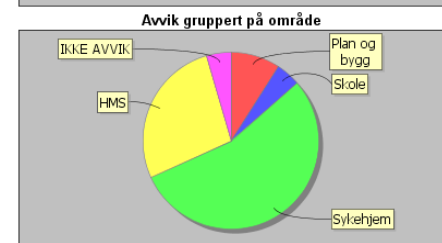
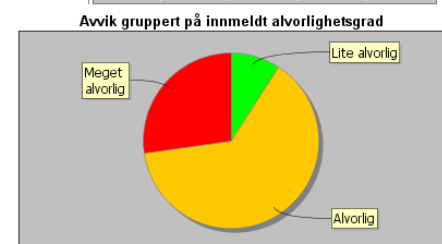
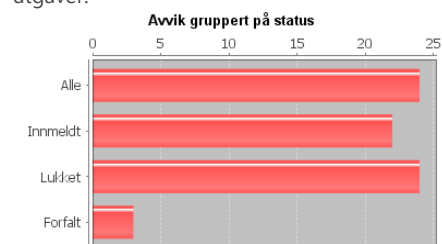
Senket alvorlighetsgrad 1

Behandlingstid for avvik lukket i perioden ②

Gjennomsnittlig behandlingstid 6d:11h:50m

Avvik gruppert på område ②

Klikk på bildene for å se eller laste ned større utgaver.



HMS	6
IKKE AVVIK	1
Plan og bygg	2
Skole	1
Sykehjem	12

Avvik gruppert på område og avvikstype [Ⓢ]

HMS - Annet	6
IKKE AVVIK - IKKE AVVIK	1
Plan og bygg - Mangel på fagkompetanse for å utføre pålagte oppgaver	1
Plan og bygg - Saksbehandlingstider	1
Skole - Annet	1
Sykehjem - Annet	1
Sykehjem - Avvik fra behandlingsprosedyre	3
Sykehjem - Medisinering/medikamenthåndtering	3
Sykehjem - Personalmangel	1
Sykehjem - Teknisk utstyr fungerer ikke/mangel på utstyr	4

Avvik gruppert på tjenestested [Ⓢ]

Dialyse	1
Sonjatun fødestue	1
Sonjatun sykestue	20

❗ 2020-05-25 07:00 Kunne ikke sende epost av ukjent årsak, sjekk loggene! Dette er ofte en indikasjon på at Avvik ikke får snakket med epost-tj

KF

KF Avvik
4.7.9

Innlogget
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

Hjelp

Statistikkrapport for 26.5.2020 til 31.12.2020

Obs! Rapporten inneholder kun avvik med følgende kriterier: Innmeldt organisasjonsenhet: Distriktsmedisinsk senter Nord Troms (DMS), Innmeldt organisasjonsenhet: Sonjatun fødestue, Innmeldt organisasjonsenhet: Sonjatun sykestue

Generert

Dato 7.1.2021

Gjelder for periode

Fra 26.5.2020

Til 31.12.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag [?]

Åpnet i dag 0

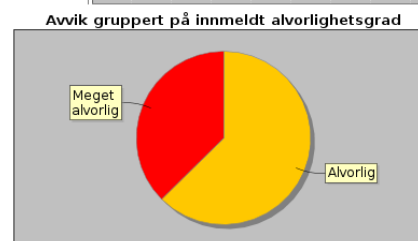
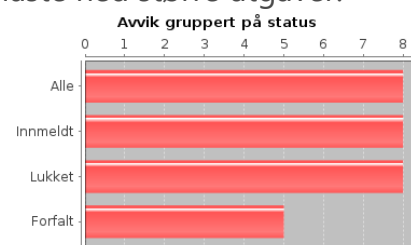
Lukket i dag 8

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 17d:8h:57m

Avvik gruppert på status [?]

Alle 8

Klikk på bildene for å se eller laste ned større utgaver.



Innmeldt	8
Lukket	8
Forfalt	5

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad ?

Alvorlig	5
Meget alvorlig	3

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad ?

Økt alvorlighetsgrad	0
Senket alvorlighetsgrad	4

Behandlingstid for avvik lukket i perioden ?

Gjennomsnittlig behandlingstid	17d:8h:57m
--------------------------------	------------

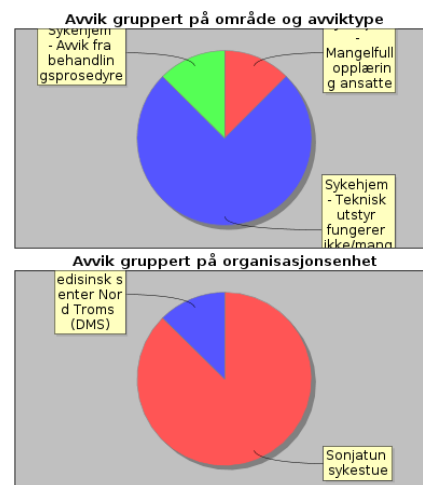
Avvik gruppert på område ?

Sykehjem	8
----------	---

Avvik gruppert på avvikstype ?

Sykehjem - Avvik fra behandlingsprosedyre	1
Sykehjem - Mangelfull opplæring ansatte	1
Sykehjem - Teknisk utstyr fungerer ikke/mangel på utstyr	6

Avvik gruppert på organisasjonsenhet ?



Distriktsmedisinsk senter Nord Troms (DMS)

1

Sonjatun sykestue

7

KF

KF Avvik

1.0.23

Innlogget

Iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

Hjelp

Statistikrapport for 1.1.2020 til 25.5.2020

Obs! Rapporten inneholder kun avvik med følgende kriterier. Innmeldt tjenestested: Lillebo, Innmeldt tjenestested: Guleng 3 , Innmeldt tjenestested: Legekontoret i Nordreisa, Innmeldt tjenestested: Hjemmesykepleien, Innmeldt tjenestested: Sonjatun kjøkken, Innmeldt tjenestested: Hjemmetjenesten , Innmeldt tjenestested: Fysikalsk avdeling , Innmeldt tjenestested: Guleng boliger, Innmeldt tjenestested: Helse-og omsorg administrasjon , Innmeldt tjenestested: Legekontoret, Innmeldt tjenestested: Fosseng, Innmeldt tjenestested: BO OG KULTUR, Innmeldt tjenestested: Rus og psykisjk helsetjeneste, Innmeldt tjenestested: Høgeggga 52, Innmeldt tjenestested: Rus og psykisk helsetjeneste, Innmeldt tjenestested: Guleng Bofelleskap og avlasning, Innmeldt tjenestested: Helse- og omsorgsadministrasjonen, Innmeldt tjenestested: Bo og kultursenteret , Innmeldt tjenestested: bo og kultursentret , Innmeldt tjenestested: Sykehjemmet, Innmeldt tjenestested: Sonjatun Bo og kultursenter, Innmeldt tjenestested: bo og kultursentrer, Innmeldt tjenestested: Sonjatun, Innmeldt tjenestested: bo go kultur, Innmeldt tjenestested: Sonjatun omsorgsenter , Innmeldt tjenestested: rus-og psykisk helse, Innmeldt tjenestested: Sonjatun Bo og kultur, Innmeldt tjenestested: Fosseng bofelleskap , Innmeldt tjenestested: Fosseng/rus og psykiatri, Innmeldt tjenestested: Sonjatun bo-og kultur , Innmeldt tjenestested: Guleng bo-og avlastning , Innmeldt tjenestested: Sonjatun Omsorgssenter, Innmeldt tjenestested: Sonjatun sykehjem , Innmeldt tjenestested: Høgeggga boliger , Innmeldt tjenestested: Sonjatun Bo-og kultursenter, Innmeldt tjenestested: rus og psykisk helse

Generert

Dato 25.5.2020

Gjelder for periode

Fra 1.1.2020

Til 25.5.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag [Ⓢ]

[Åpnet i dag](#) 2

[Lukket i dag](#) 62

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 13d:6h:2m

Avvik gruppert på status [Ⓢ]

[Alle](#) 67

[Innmeldt](#) 64

[Lukket](#) 65

[Forfalt](#) 18

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad [Ⓢ]

[Alvorlig](#) 32

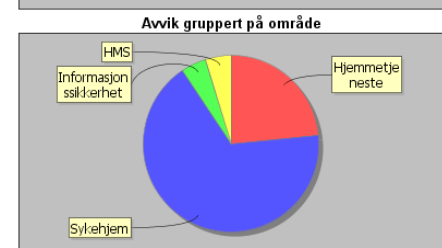
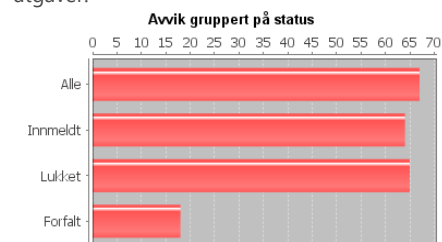
[Meget alvorlig](#) 19

[Lite alvorlig](#) 13

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad [Ⓢ]

Økt alvorlighetsgrad 0

Klikk på bildene for å se eller laste ned større utgaver.



Senket alvorlighetsgrad

10

Behandlingstid for avvik lukket i perioden ②

Gjennomsnittlig behandlingstid

13d:22h:27m

Avvik gruppert på område ②

Hjemmetjeneste

HMS

Informasjonssikkerhet

Sykehjem

Avvik gruppert på område og avvikstype ②

Hjemmetjeneste - Annet

5

Hjemmetjeneste - Medisinering/medikamenthåndtering

4

Hjemmetjeneste - Personalmangel

4

Hjemmetjeneste - Teknisk utstyr fungerer ikke/mangel på utstyr

2

HMS - Annet

1

HMS - Brann/eksplosjon

1

HMS - Interne krav og rutiner som ikke blir fulgt

1

Informasjonssikkerhet - Mangelfull opplæring ansatte

1

Informasjonssikkerhet - Nedetid på fagsystemer

1

Informasjonssikkerhet - Personopplysninger på avveie

1

Sykehjem - Annet

15

Sykehjem - Avvik fra behandlingsprosedyre

6

Sykehjem - Feilernæring

2

Sykehjem - Mangelfull opplæring ansatte

3

Sykehjem - Medisinering/medikamenthåndtering

3

Sykehjem - Personalmangel

3

Sykehjem - Trykksår

5

Sykehjem - Uhell med alvorlig skade

1

Sykehjem - Voldstoffer fra pasienter ovenfor ansatte/andre pasienter

5

Avvik gruppert på tjenestested ②

Fosseng bofelleskap

3

Fysikalsk avdeling

5

Guleng 3

2

Guleng bo-og avlastning

2

Helse-og omsorg administrasjon

1

Hjemmetjenesten

5

Høgegga boliger

2

Sonjatun bo-og kultur

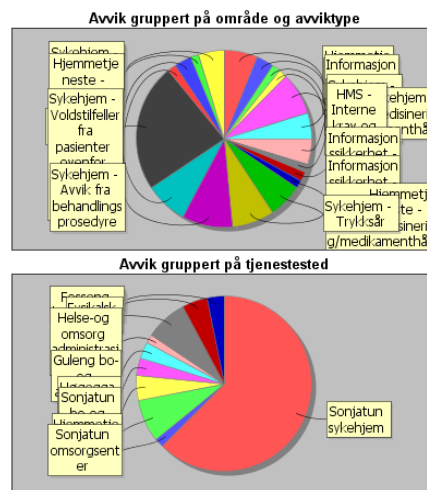
3

Sonjatun omsorgsenter

1

Sonjatun sykehjem

40



! 2020-05-25 07:00 Kunne ikke sende epost av ukjent årsak, sjekk loggene! Dette er ofte en indikasjon på at Avvik ikke får snakket med epost-tjenesten

KF

KF Avvik
4.7.9

Innlogget
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

Hjelp

Statistikkrapport for 26.5.2020 til 31.12.2020

Obs! Rapporten inneholder kun avvik med følgende kriterier: Innmeldt organisasjonsenhet: Helse og omsorg, Innmeldt organisasjonsenhet: Guleng 3 / Muonioveien, Innmeldt organisasjonsenhet: Guleng boliger og avlastning, Innmeldt organisasjonsenhet: Helse- og omsorg administrasjon, Innmeldt organisasjonsenhet: Hjemmetjenesten, Innmeldt organisasjonsenhet: Høgegga boliger, Innmeldt organisasjonsenhet: Sonjatun Bo- og kultursenter, Innmeldt organisasjonsenhet: Sonjatun Kjøkken, Innmeldt organisasjonsenhet: Sonjatun Omsorgssenter, Innmeldt organisasjonsenhet: Sonjatun sykehjem, Innmeldt organisasjonsenhet: Virksomhet for helsetjenester, Innmeldt organisasjonsenhet: Fysikalsk avdeling, Innmeldt organisasjonsenhet: Helsestasjon, Innmeldt organisasjonsenhet: Legekontoret, Innmeldt organisasjonsenhet: Rus og psykisk helse

Generert

Dato 7.1.2021

Gjelder for periode

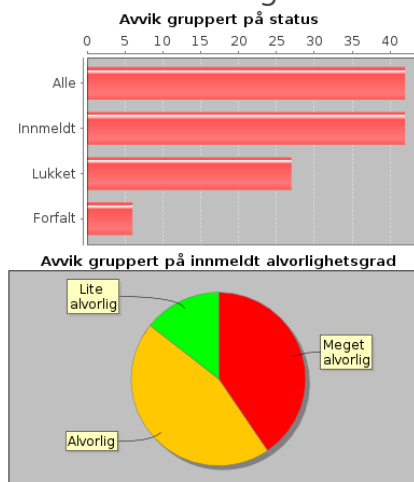
Fra 26.5.2020

Til 31.12.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag

Åpnet i dag 15

Klikk på bildene for å se eller laste ned større utgaver.



Ingen	0
Sykehjem	32

Avvik gruppert på avvikstype [?]

Hjemmetjeneste - Mangelfull opplæring ansatte	1
Hjemmetjeneste - Medisinering/medikamenthåndtering	2
HMS - Interne krav og rutiner som ikke blir fulgt	3
HMS - Manglende tilgjengelig førstehjelpsutstyr	1
HMS - Personfall/personskade	1
Informasjonssikkerhet - Nedetid på fagsystemer	1
Informasjonssikkerhet - Personopplysninger på avveie	1
Sykehjem - Avvik fra behandlingsprosedyre	7
Sykehjem - Brudd på AML overtid/ekstra vakter	1
Sykehjem - Bruk av tvang (der det ikke foreligger vedtak)	1
Sykehjem - Medisinering/medikamenthåndtering	5
Sykehjem - Personalmangel	6
Sykehjem - Teknisk utstyr fungerer ikke/mangel på utstyr	8
Sykehjem - Voldstilfeller fra pasienter ovenfor ansatte/andre pasienter	3

Avvik gruppert på organisasjonsenhet [?]

Fysikalsk avdeling	2
Guleng boliger og avlastning	3
Helse og omsorg	10
Høgegga boliger	1

7.1.2021

KF Avvik

Sonjatun Bo- og kultursenter

3

Sonjatun Omsorgssenter

1

Sonjatun sykehjem

22

KF

KF Avvik

1.0.23

Innlogget

Iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

Hjelp

Statistikkrapport for 1.1.2020 til 25.5.2020

Obs! Rapporten inneholder kun avvik med følgende kriterier. Innmeldt tjenestested: Anleggsdrift , Innmeldt tjenestested: Renhold , Innmeldt tjenestested: Drift og utvikling stab , Innmeldt tjenestested: Drift og utvikling

Generert

Dato 25.5.2020

Gjelder for periode

Fra 1.1.2020

Til 25.5.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag [?]

Åpnet i dag 0

Lukket i dag 3

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 10d:17h:42m

Avvik gruppert på status [?]

Alle 3

Innmeldt 3

Lukket 3

Forfalt 2

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad [?]

Alvorlig 2

Meget alvorlig 1

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad [?]

Økt alvorlighetsgrad 0

Senket alvorlighetsgrad 0

Behandlingstid for avvik lukket i perioden [?]

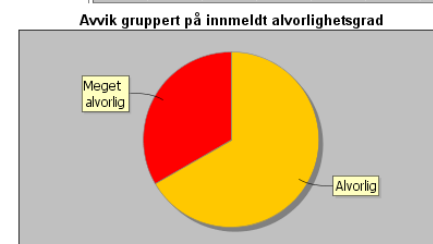
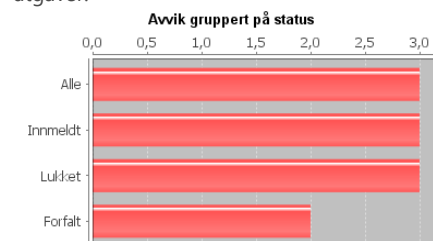
Gjennomsnittlig behandlingstid 10d:17h:42m

Avvik gruppert på område [?]

Brann og redning 1

HMS 1

Klikk på bildene for å se eller laste ned større utgaver.



Vann og avløp 1

Avvik gruppert på område og avvikstype [Ⓢ]

Brann og redning - Annet 1

HMS - Annet 1

Vann og avløp - Utslipp kloakk/andre miljøgifter 1

Avvik gruppert på tjenestested [Ⓢ]

Anleggsdrift 2

Drift og utvikling stab 1

❗ 2020-05-25 07:00 Kunne ikke sende epost av ukjent årsak, sjekk loggene! Dette er ofte en indikasjon på at Avvik ikke får snakket med epost-tj

KF

KF Avvik
4.7.9

Innlogget
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

Hjelp

Statistikkrapport for 26.5.2020 til 31.12.2020

Obs! Rapporten inneholder kun avvik med følgende kriterier: Innmeldt organisasjonsenhet: Drift og utvikling, Innmeldt organisasjonsenhet: Anleggsdrift, Innmeldt organisasjonsenhet: Bygningsdrift, Innmeldt organisasjonsenhet: Renhold, Innmeldt organisasjonsenhet: Stab for drift og utvikling, Innmeldt organisasjonsenhet: Utvikling

Generert

Dato 7.1.2021

Gjelder for periode

Fra 26.5.2020

Til 31.12.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag [?]

Åpnet i dag 0

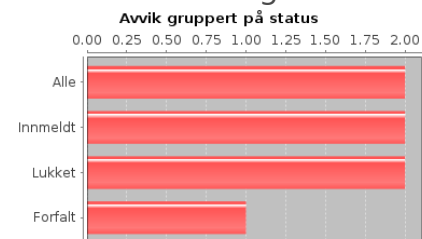
Lukket i dag 2

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 40d:12h:25m

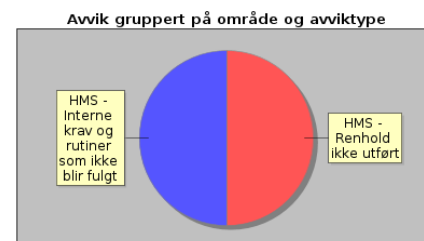
Avvik gruppert på status [?]

Alle 2

Klikk på bildene for å se eller laste ned større utgaver.



Innmeldt	2
Lukket	2
Forfalt	1



Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad [?]

Meget alvorlig	1
Alvorlig	1



Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad [?]

Økt alvorlighetsgrad	0
Senket alvorlighetsgrad	2

Behandlingstid for avvik lukket i perioden [?]

Gjennomsnittlig behandlingstid	40d:12h:25m
--------------------------------	-------------

Avvik gruppert på område [?]

Brann og redning	1
HMS	2

Avvik gruppert på avvikstype [?]

HMS - Interne krav og rutiner som ikke blir fulgt	1
HMS - Renhold ikke utført	1

Avvik gruppert på organisasjonsenhet [?]

Drift og utvikling	1
--------------------	---

KF

KF Avvik

1.0.23

Innlogget

Iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

Hjelp

Statistikrapport for 1.1.2020 til 25.5.2020

Obs! Rapporten inneholder kun avvik med følgende kriterier. Innmeldt tjenestested: Rotsundelv skole , Innmeldt tjenestested: Helsestasjon , Innmeldt tjenestested: Storslett barnehage , Innmeldt tjenestested: Oksfjord oppvekstsenter, Innmeldt tjenestested: Storslett skole , Innmeldt tjenestested: forebyggende tjeneste ppt, Innmeldt tjenestested: Flyktning og VO tjenesten, Innmeldt tjenestested: PPT , Innmeldt tjenestested: Kulturvirksomheten, Innmeldt tjenestested: Biblioteket, Innmeldt tjenestested: Bofellesskapet for enslige mindreårige, Innmeldt tjenestested: Barneverntjenesten, Innmeldt tjenestested: Bofellesskapet for EM, Innmeldt tjenestested: Bokollektiv for EM, Innmeldt tjenestested: Kultur, Innmeldt tjenestested: Bofellesskapet EMF, Innmeldt tjenestested: Oksfjord barnehage , Innmeldt tjenestested: Sørkjosen Barnehage, Innmeldt tjenestested: Nordreisa bibliotek, Innmeldt tjenestested: Nordreisa voksenopplæring , Innmeldt tjenestested: Kulturutvikling , Innmeldt tjenestested: Barnevern , Innmeldt tjenestested: Høgeggja barnehage , Innmeldt tjenestested: Nordreisa Helsestasjon, Innmeldt tjenestested: Moan skole

Generert

Dato 25.5.2020

Gjelder for periode

Fra 1.1.2020

Til 25.5.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag [Ⓢ]

Åpnet i dag 1

Lukket i dag 42

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 15d:17h:10m

Avvik gruppert på status [Ⓢ]

Alle 60

Innmeldt 43

Lukket 59

Forfalt 18

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad [Ⓢ]

Alvorlig 31

Meget alvorlig 9

Lite alvorlig 3

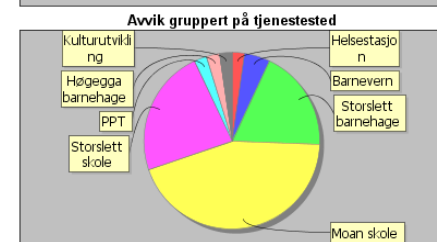
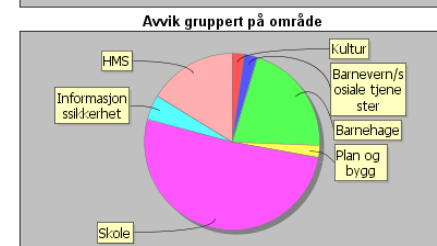
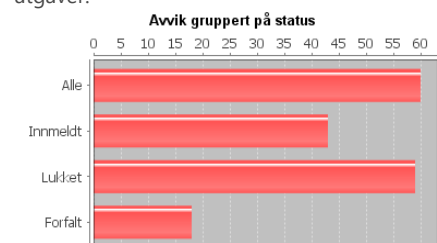
Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad [Ⓢ]

Økt alvorlighetsgrad 0

Senket alvorlighetsgrad 5

Behandlingstid for avvik lukket i perioden [Ⓢ]

Klikk på bildene for å se eller laste ned større utgaver.



Avvik gruppert på område [Ⓢ]

Barnehage	9
Barnevern/sosiale tjenester	1
HMS	7
Informasjonssikkerhet	2
Kultur	1
Plan og bygg	1
Skole	22

Avvik gruppert på område og avvikstype [Ⓢ]

Barnehage - Annet	2
Barnehage - Barn på avveie/rømming	6
Barnehage - Mangelfull sikring av fysisk miljø	1
Barnevern/sosiale tjenester - Manglende rutiner	1
HMS - Inneklima	6
HMS - Interne krav og rutiner som ikke blir fulgt	1
Informasjonssikkerhet - Annet	1
Informasjonssikkerhet - Informasjon er ikke korrekt	1
Kultur - Annet	1
Plan og bygg - Annet	1
Skole - Personalmangel	7
Skole - Spesialundervisning ikke gjennomført i henhold til vedtak	15

Avvik gruppert på tjenestested [Ⓢ]

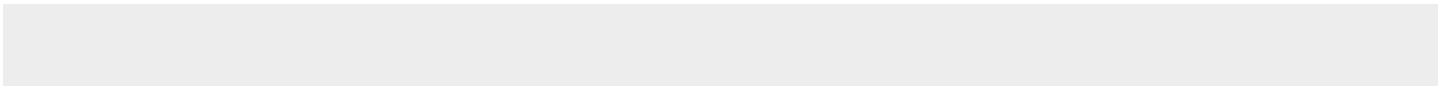
Barnevern	2
Helsestasjon	1
Høgegga barnehage	1
Kulturutvikling	1
Moan skole	19
PPT	1
Storslett barnehage	8
Storslett skole	10

! 2020-05-25 07:00 Kunne ikke sende epost av ukjent årsak, sjekk loggene! Dette er ofte en indikasjon på at Avvik ikke får snakket med epost-tj

KF

KF Avvik
4.7.9Innlogget
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

Hjelp



Statistikkrapport for 26.5.2020 til 31.12.2020

Obs! Rapporten inneholder kun avvik med følgende kriterier: Innmeldt organisasjonsenhet: Oppvekst og kultur, Innmeldt organisasjonsenhet: Barnevern, Innmeldt organisasjonsenhet: Flyktning og VO tjenesten, Innmeldt organisasjonsenhet: Høgegga barnehage, Innmeldt organisasjonsenhet: Kulturvirksomheten, Innmeldt organisasjonsenhet: Leirbukt barnehage, Innmeldt organisasjonsenhet: Moan skole, Innmeldt organisasjonsenhet: Oksfjord oppvekstsenter, Innmeldt organisasjonsenhet: PPT, Innmeldt organisasjonsenhet: Rotsundelv skole, Innmeldt organisasjonsenhet: Stab oppvekst og kultur, Innmeldt organisasjonsenhet: Storslett barnehage, Innmeldt organisasjonsenhet: Storslett skole, Innmeldt organisasjonsenhet: Sørkjosen barnehage

Generert

Dato 7.1.2021

Gjelder for periode

Fra 26.5.2020

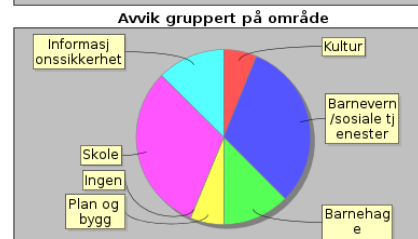
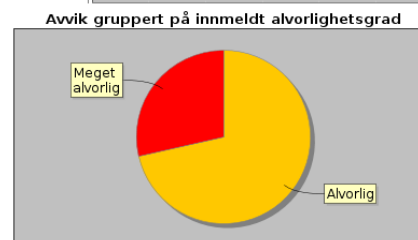
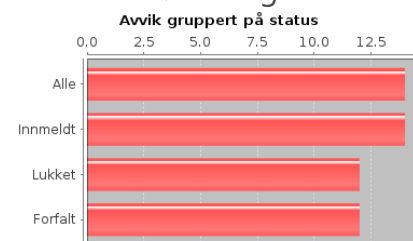
Til 31.12.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per [?] i dag

Åpnet i dag 2

Lukket i dag 12

Klikk på bildene for å se eller laste ned større utgaver.

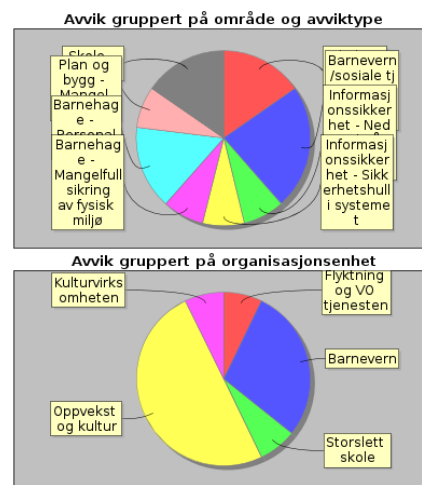


Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag

46d:7h:3m

Avvik gruppert på status [?]

Alle	14
Innmeldt	14
Lukket	12
Forfalt	12



Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad [?]

Alvorlig	10
Meget alvorlig	4

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad [?]

Økt alvorlighetsgrad	0
Senket alvorlighetsgrad	7

Behandlingstid for avvik lukket i perioden [?]

Gjennomsnittlig behandlingstid 46d:7h:3m

Avvik gruppert på område [?]

Barnehage	2
Barnevern/sosiale tjenester	5
Informasjonssikkerhet	2
Ingen	0
Kultur	1

Plan og bygg	1
--------------	---

Skole	5
-------	---

Avvik gruppert på avvikstype [?]

Barnehage - Mangelfull sikring av fysisk miljø	1
--	---

Barnehage - Personalmangel	2
----------------------------	---

Barnevern/sosiale tjenester - Manglende rutiner	3
---	---

Informasjonssikkerhet - Nedetid på fagsystemer	1
--	---

Informasjonssikkerhet - Sikkerhetshull i systemet	1
---	---

Plan og bygg - Mangel på rutiner	1
----------------------------------	---

Skole - Mobbing	2
-----------------	---

Skole - Personalmangel	2
------------------------	---

Avvik gruppert på organisasjonsenhet [?]

Barnevern	4
-----------	---

Flyktning og VO tjenesten	1
---------------------------	---

Kulturvirksomheten	1
--------------------	---

Oppvekst og kultur	7
--------------------	---

Storslett skole	1
-----------------	---

KF

KF Avvik

1.0.23

Innlogget

Iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

Hjelp

Statistikrapport for 1.1.2020 til 25.5.2020

Obs! Rapporten inneholder kun avvik med følgende kriterier. Innmeldt tjenestested: Service-og Personaltjenester , Innmeldt tjenestested: Økonomi

Generert

Dato 25.5.2020

Gjelder for periode

Fra 1.1.2020

Til 25.5.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag [?]

Åpnet i dag 1

Lukket i dag 1

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 19d:19h:47m

Avvik gruppert på status [?]

Alle 2

Innmeldt 2

Lukket 1

Forfalt 0

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad [?]

Lite alvorlig 1

Meget alvorlig 1

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad [?]

Økt alvorlighetsgrad 0

Senket alvorlighetsgrad 0

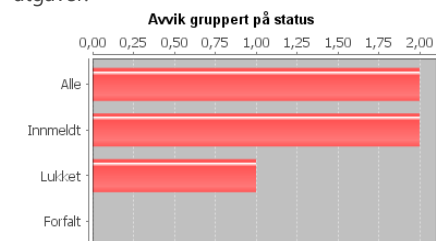
Behandlingstid for avvik lukket i perioden [?]

Gjennomsnittlig behandlingstid 19d:19h:47m

Avvik gruppert på område [?]

Informasjonssikkerhet 2

Klikk på bildene for å se eller laste ned større utgaver.



Avvik gruppert på område og avvikstype

Informasjonssikkerhet - Nedetid på fagsystemer	1
Informasjonssikkerhet - Sikkerhetshull i systemet	1

Avvik gruppert på tjenestested [Ⓢ]

Service-og Personaltjenester	2
------------------------------	---

! 2020-05-25 07:00 Kunne ikke sende epost av ukjent årsak, sjekk loggene! Dette er ofte en indikasjon på at Avvik ikke får snakket med epost-tj

KF

KF Avvik
4.7.9

Innlogget
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

Hjelp

Statistikkrappport for 26.5.2020 til 31.12.2020

Obs! Rapporten inneholder kun avvik med følgende kriterier: Innmeldt organisasjonsenhet: Service- og personaltjenester, Innmeldt organisasjonsenhet: Økonomitjenester

Generert

Dato 7.1.2021

Gjelder for periode

Fra 26.5.2020

Til 31.12.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag

Åpnet i dag 0

Lukket i dag 3

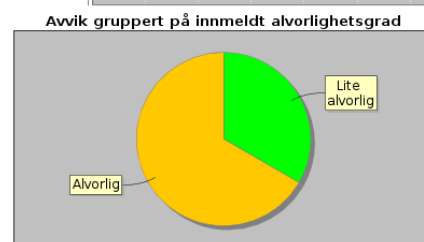
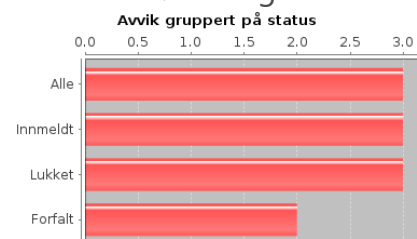
Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 25d:11h:5m

Avvik gruppert på status

Alle 3

Innmeldt 3

Klikk på bildene for å se eller laste ned større utgaver.



Lukket 3

Forfalt 2

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad ?

Lite alvorlig 1

Alvorlig 2

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad ?

Økt alvorlighetsgrad 0

Senket alvorlighetsgrad 1

Behandlingstid for avvik lukket i perioden ?

Gjennomsnittlig behandlingstid 25d:11h:5m

Avvik gruppert på område ?

Informasjonssikkerhet 2

Ingen 1

Avvik gruppert på avvikstype ?

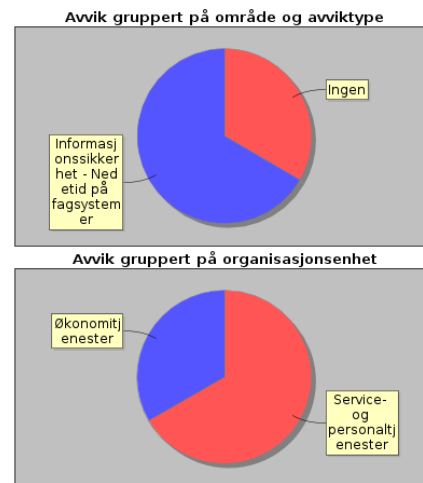
Informasjonssikkerhet - Nedetid på fagsystemer 2

Ingen 1

Avvik gruppert på organisasjonsenhet ?

Service- og personaltjenester 2

Økonomitjenester 1



KF

KF Avvik

1.0.23

Innlogget

Iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

Hjelp

Statistikkrapport for 1.1.2020 til 25.5.2020

Generert

Dato 25.5.2020

Gjelder for periode

Fra 1.1.2020

Til 25.5.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag [Ⓢ]

Åpnet i dag 4

Lukket i dag 131

Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag 12d:18h:32m

Avvik gruppert på status [Ⓢ]

Alle 157

Innmeldt 135

Lukket 153

Forfalt 41

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad [Ⓢ]

Alvorlig 79

Lite alvorlig 20

Meget alvorlig 36

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad [Ⓢ]

Økt alvorlighetsgrad 1

Senket alvorlighetsgrad 16

Behandlingstid for avvik lukket i perioden [Ⓢ]

Gjennomsnittlig behandlingstid 15d:10h:32m

Avvik gruppert på område [Ⓢ]

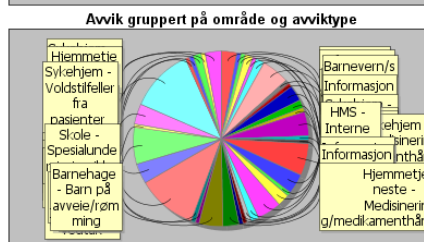
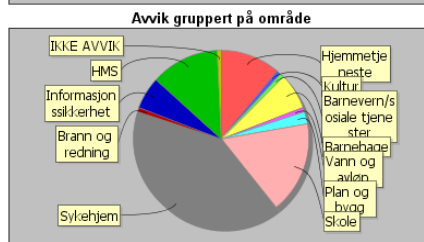
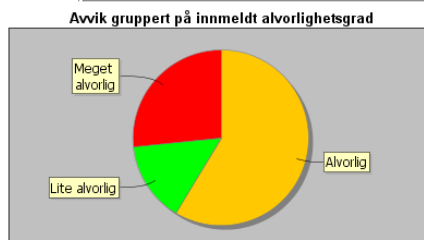
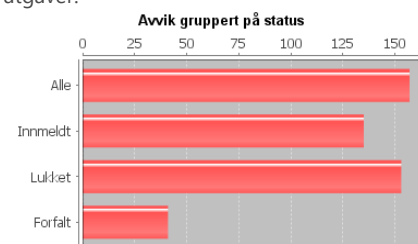
Barnehage 9

Barnevern/sosiale tjenester 1

Brann og redning 1

Hjemmetjeneste 15

Klikk på bildene for å se eller laste ned større utgaver.



HMS	17
IKKE AVVIK	1
Informasjonssikkerhet	8
Kultur	1
Plan og bygg	3
Skole	23
Sykehjem	55
Vann og avløp	1

Avvik gruppert på område og avvikstype ②

Barnehage - Annet	2
Barnehage - Barn på avveie/rømming	6
Barnehage - Mangelfull sikring av fysisk miljø	1
Barnevern/sosiale tjenester - Manglende rutiner	1
Brann og redning - Annet	1
Hjemmetjeneste - Annet	5
Hjemmetjeneste - Medisinering/medikamenthåndtering	4
Hjemmetjeneste - Personalmangel	4
Hjemmetjeneste - Teknisk utstyr fungerer ikke/mangel på utstyr	2
HMS - Annet	8
HMS - Brann/eksplosjon	1
HMS - Inneklima	6
HMS - Interne krav og rutiner som ikke blir fulgt	2
IKKE AVVIK - IKKE AVVIK	1
Informasjonssikkerhet - Annet	1
Informasjonssikkerhet - Informasjon er ikke korrekt	1
Informasjonssikkerhet - Mangelfull opplæring ansatte	1
Informasjonssikkerhet - Manglende sletting av data/tilgang	1
Informasjonssikkerhet - Nedetid på fagsystemer	2
Informasjonssikkerhet - Personopplysninger på avveie	1
Informasjonssikkerhet - Sikkerhetshull i systemet	1
Kultur - Annet	1
Plan og bygg - Annet	1
Plan og bygg - Mangel på fagkompetanse for å utføre pålagte oppgaver	1
Plan og bygg - Saksbehandlingstider	1
Skole - Annet	1
Skole - Personalmangel	7
Skole - Spesialundervisning ikke gjennomført i henhold til vedtak	15
Sykehjem - Annet	16
Sykehjem - Avvik fra behandlingsprosedyre	9
Sykehjem - Feilernæring	2
Sykehjem - Mangelfull opplæring ansatte	3
Sykehjem - Medisinering/medikamenthåndtering	6

Sykehjem - Personalmangel	4
Sykehjem - Teknisk utstyr fungerer ikke/mangel på utstyr	4
Sykehjem - Trykksår	5
Sykehjem - Uhell med alvorlig skade	1
Sykehjem - Voldstilfeller fra pasienter ovenfor ansatte/andre pasienter	5
Vann og avløp - Utslipp kloakk/andre miljøgifter	1

Avvik gruppert på tjenestested [Ⓢ]

Anleggsdrift	2
Barnevern	2
Dialyse	1
Drift og utvikling stab	1
Fosseng bofelleskap	3
Fysikalsk avdeling	5
Guleng 3	2
Guleng bo-og avlastning	2
Helse-og omsorg administrasjon	1
Helsestasjon	1
Hjemmetjenesten	5
Høgegga barnehage	1
Høgegga boliger	2
IKT tjenester	1
Kulturutvikling	1
Moan skole	19
PPT	1
Service-og Personaltjenester	2
Sonjatun bo-og kultur	3
Sonjatun fødestue	1
Sonjatun omsorgsenter	1
Sonjatun sykehjem	40
Sonjatun sykestue	20
Storslett barnehage	8
Storslett skole	10

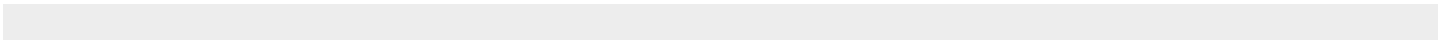
! 2020-05-25 07:00 Kunne ikke sende epost av ukjent årsak, sjekk loggene! Dette er ofte en indikasjon på at Avvik ikke får snakket med epost-tj

KF

KF Avvik
4.7.9

Innlogget
iris.jakobsen@nordreisa.kommune.no

Hjelp



Gjelder for periode

Fra	26.5.2020
Til	31.12.2020

Status på avvik innmeldt i perioden per i dag [?]

Åpnet i dag	40
Lukket i dag	96
Gjennomsnittlig behandlingstid per i dag	22d:10h:16m

Avvik gruppert på status [?]

Alle	136
Innmeldt	136
Lukket	96
Forfalt	72

Innmeldte avvik gruppert på innmeldt alvorlighetsgrad [?]

Meget alvorlig	50
Alvorlig	70
Lite alvorlig	16

Lukkinger i perioden der avvik fikk endret alvorlighetsgrad ②

Økt alvorlighetsgrad	0
Senket alvorlighetsgrad	48

Behandlingstid for avvik lukket i perioden ②

Gjennomsnittlig behandlingstid	22d:10h:16m
--------------------------------	-------------

Avvik gruppert på område ②

Barnehage	2
Barnevern/sosiale tjenester	5
Brann og redning	2
Hjemmetjeneste	9
HMS	15
Informasjonssikkerhet	9
Ingen	2
Kultur	1
Plan og bygg	1
Skole	5
Sykehjem	94

Avvik gruppert på avvikstype ②

Barnehage - Mangelfull sikring av fysisk miljø	1
Barnehage - Personalmangel	2
Barnevern/sosiale tjenester - Manglende rutiner	3
Brann og redning - Forsinket utrykning ved brannvarsling	1
Hjemmetjeneste - Mangelfull opplæring ansatte	1
Hjemmetjeneste - Medisinering/medikamenthåndtering	6
HMS - Interne krav og rutiner som ikke blir fulgt	6
HMS - Manglende opplæring	1
HMS - Manglende personlig verneutstyr	1
HMS - Manglende tilgjengelig førstehjelpsutstyr	1
HMS - Personfall/personskade	1
HMS - Renhold ikke utført	2
HMS - Trusler/vold på arbeidsplassen	2
Informasjonssikkerhet - Nedetid på fagsystemer	4
Informasjonssikkerhet - Personopplysninger på avveie	2
Informasjonssikkerhet - Sikkerhetshull i systemet	1
Ingen	6

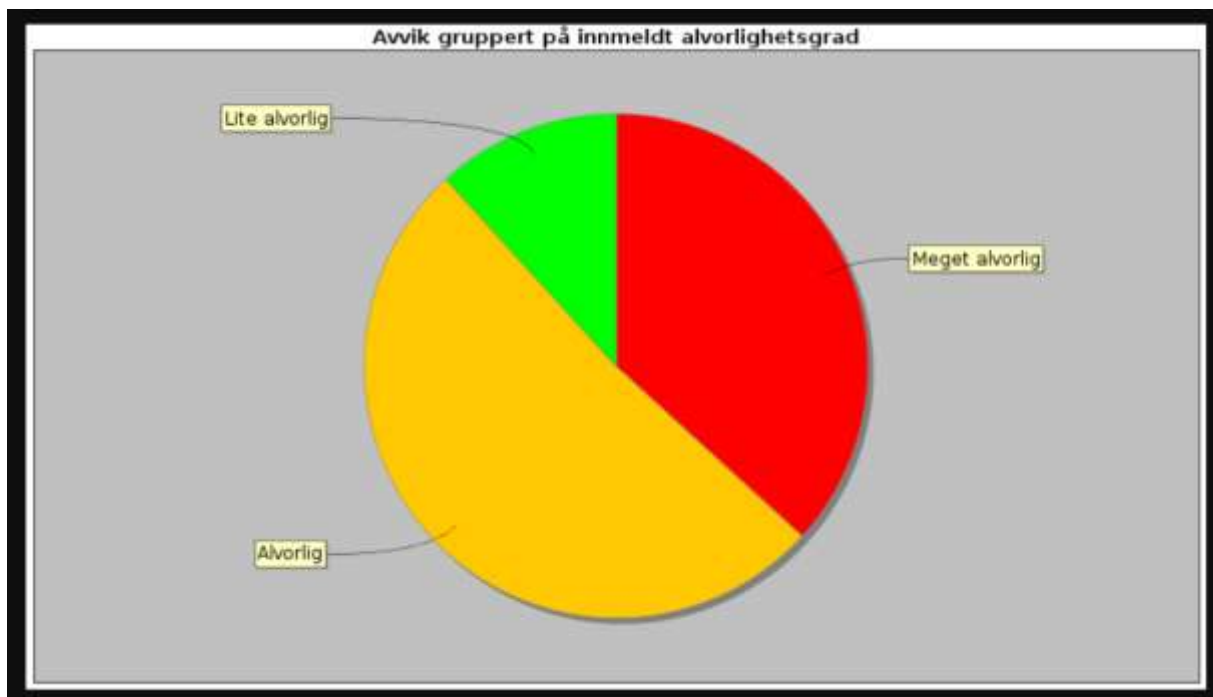
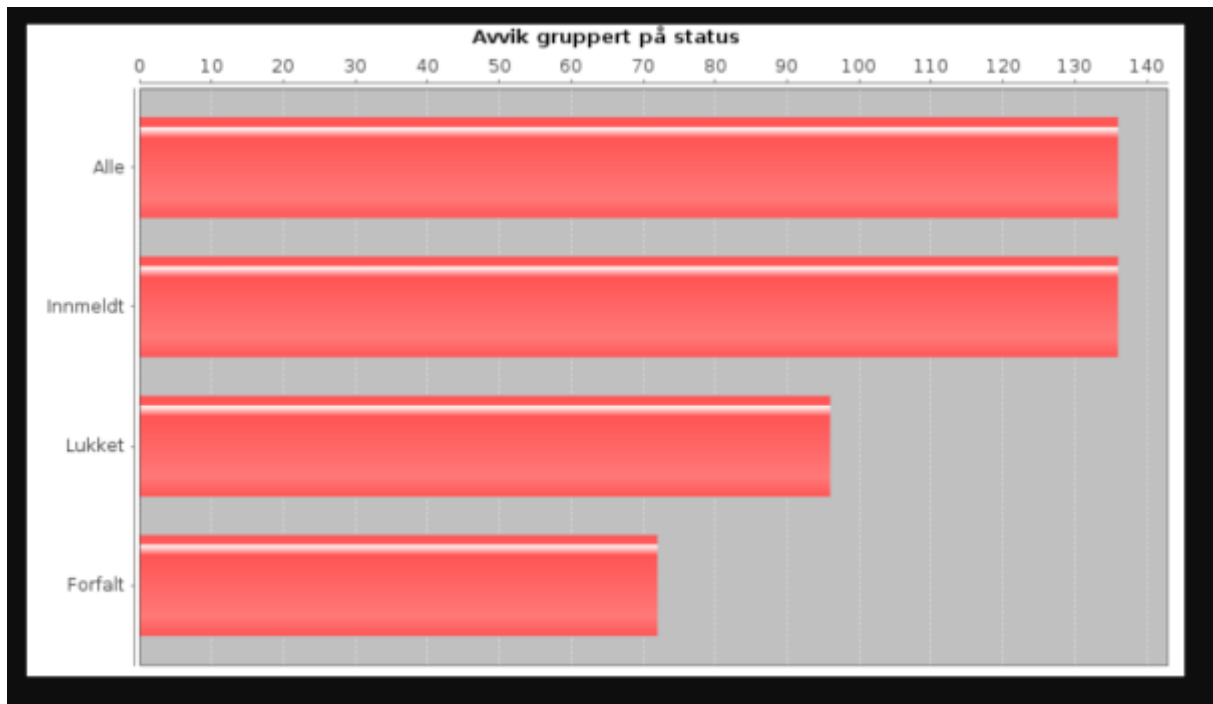
Plan og bygg - Mangel på rutiner	1
Skole - Mobbing	2
Skole - Personalmangel	2
Sykehjem - Avvik fra behandlingsprosedyre	16
Sykehjem - Brudd på AML overtid/ekstra vakter	1
Sykehjem - Bruk av tvang (der det ikke foreligger vedtak)	1
Sykehjem - Mangelfull opplæring ansatte	2
Sykehjem - Medisinering/medikamenthåndtering	13
Sykehjem - Personalmangel	8
Sykehjem - Teknisk utstyr fungerer ikke/mangel på utstyr	33
Sykehjem - Uhell med alvorlig skade	2
Sykehjem - Voldstilfeller fra pasienter ovenfor ansatte/andre pasienter	15

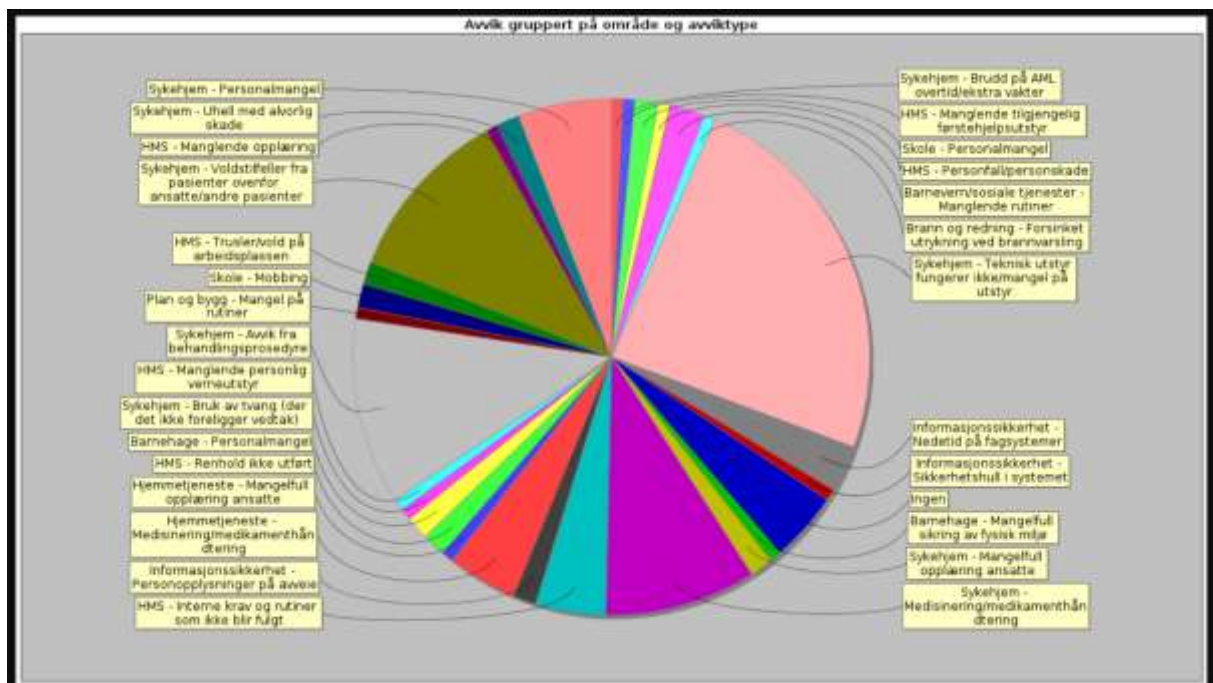
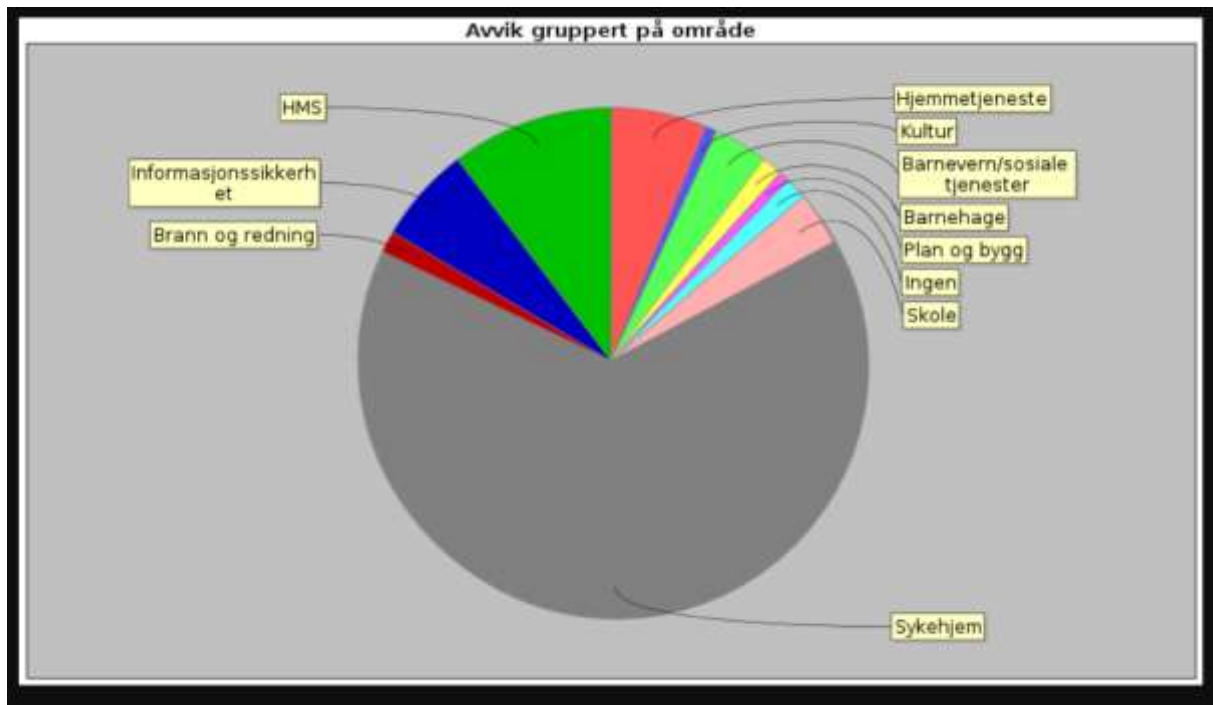
Avvik gruppert på organisasjonsenhet [Ⓢ]

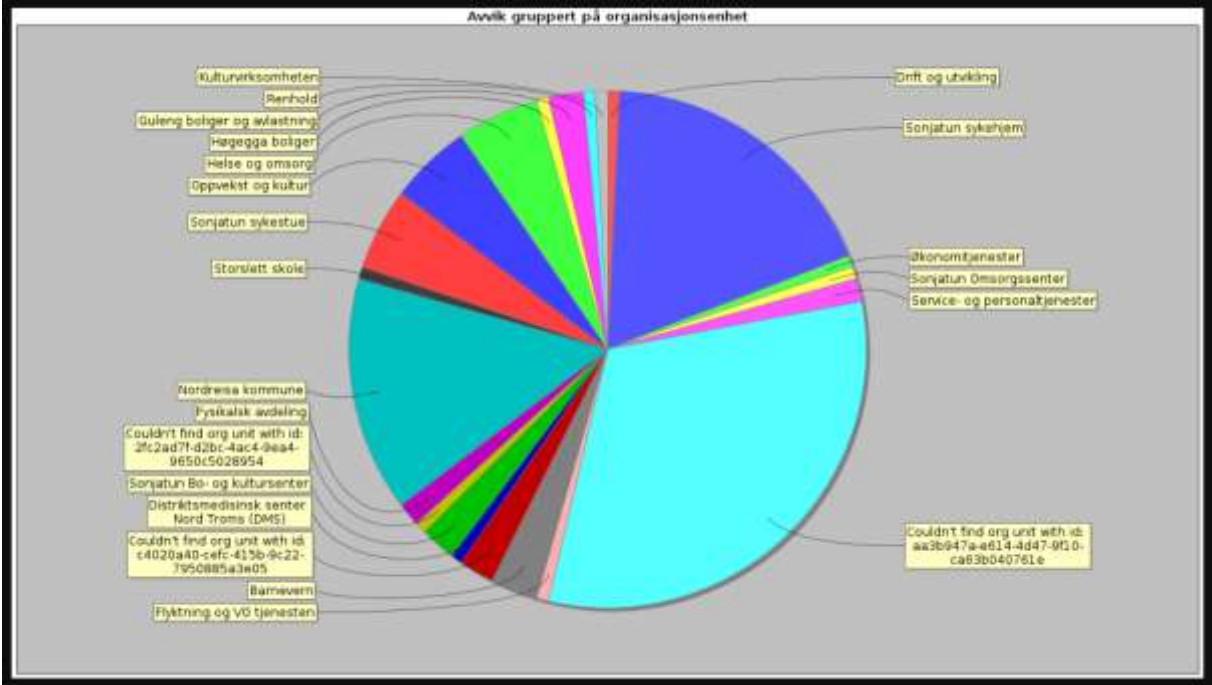
Barnevern	4
Couldn't find org unit with id: 2fc2ad7f-d2bc-4ac4-9ea4-9650c5028954	1
Couldn't find org unit with id: aa3b947a-e614-4d47-9f10-ca63b040761e	43
Couldn't find org unit with id: c4020a40-cefc-415b-9c22-7950885a3e05	3
Distriktsmedisinsk senter Nord Troms (DMS)	1
Drift og utvikling	1
Flyktning og VO tjenesten	1
Fysikalsk avdeling	2
Guleng boliger og avlastning	3
Helse og omsorg	7
Høgegga boliger	1
Kulturvirksomheten	1
Nordreisa kommune	20
Oppvekst og kultur	7
Renhold	1
Service- og personaltjenester	2
Sonjatun Bo- og kultursenter	3
Sonjatun Omsorgssenter	1
Sonjatun sykehjem	25
Sonjatun sykestue	7
Storslett skole	1
Økonomitjenester	1

Der det står Couldnt find..... : er det 1 avvik til Virksomhet for omsorgsboliger, 43 avvik på Virksomhet for sykehjem og 3 avvik på Virksomhet for hjemmetjenester.

Fra 1.1.21 ble disse virksomhetene endret. Derfor kommer de ikke opp som navn i statistikken som er tatt ut 6.1.21.









Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
7/21	Nordreisa administrasjonsutvalg	27.05.2021

Årsmelding Administrasjonsutvalget 2020

Henvising til lovverk:

Kommunedirektørens innstilling

Årsmelding 2020 for administrasjonsutvalget vedtas.

Saksopplysninger

I henhold til kommuneplanen skal Nordreisa kommune

- ha en tjenesteutvikling og personalpolitikk som bidrar til et godt arbeidsmiljø, effektiv tjenesteyting og rekruttering av riktig type fagfolk og kompetanse
- organiseres og drives ut fra en helhetstenkning og løsninger som gir pluseffekter for kommunen som helhet
- ha en effektiv, utviklingsorientert og tilpasningsdyktig organisasjon
- se på de ansatte som sin viktigste ressurs for å nå kommunens mål. 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 attraktive og bidrar til arbeidet med rekruttering til kommunens samlede organisasjon
- heve kompetansen i hele kommuneorganisasjonen gjennom målrettet etter- og videreutdanning
- arbeide for at alle som ufrivillig har deltidsstilling skal få mulighet for full stilling

Ansvarsområde

I reglementet for administrasjonsutvalget heter det om utvalgets ansvarsområde:

- Administrasjonsutvalget er opprettet etter Kommunelovens § 25 og Hovedavtalen, del B, § 4.
- Administrasjonsutvalget skal aktivt bidra til en helhetlig personalpolitikk og treffe vedtak innenfor budsjettets rammer og etter de retningslinjer som er fast satt i lov, i medhold av lov eller vedtatt i kommunestyret.

- Administrasjonsutvalget fører kontroll med at vedtak innenfor utvalgets arbeidsområde blir gjennomført, og at det utarbeides årsmelding.

Årets virksomhet

Administrasjonsutvalget behandler saker av prinsipiell- og retningsgivende karakter. Det ble gjennomført 4 møter i administrasjonsutvalget i 2020. Utvalget behandlet 12 saker, mot 23 i 2019. Utvalget behandlet bla saker; Omstilling pleie og omsorg 2020, Revidering av delegasjonsreglementet og Kartlegging av uønsket deltid sektor helse og omsorg.

Sykefraværet var satt opp som egen sak på fire av møtene.

I tillegg til sakene som ble lagt fram for utvalget for avgjørelse, behandlet Kommunedirektøren 128 saker (delegert vedtak), som angår ansatte. De fleste av vedtakene gjelder tilsetning, justering av stillingsstørrelse, omstilling/nedbemannning, endring av arbeidssted, vedtak vedrørende permisjoner, refusjon av utgifter til kjøp av terminalbriller og søknad om dokumentinnsyn.

I 2019 ble det gjort 248 delegerte vedtak. Nedgangen skyldes overgang til rekrutteringsprogrammet Webcruiter og ansettelser håndteres av ledere. Delegerte vedtak og ansettelser gjøres kjent for administrasjonsutvalget i form av referat og rapport.

Forhandlinger

Lokale lønnsforhandlinger, mellomoppgjøret 2020, ble gjennomført for ansatte tilhørende kap 3 og 5. Forhandlingene foregikk 16.12.20 med virkningsdato fra 1.5.20. Norsk sykepleierforbund, Den norske legeförening og Utdanningsforbundet gikk til brudd sentralt. NSF og Utdanningsforbundet deltok ikke i de lokal forhandlingene.

I tillegg foreligger det protokoller fra følgende forhandlinger:

- 1 protokoll i henhold til HTA 4.2.3 – rekruttere/beholde
- 1 protokoll i henhold til HA §7 – tvist om en tariffavtales forståelse
- 1 protokoll i henhold til HTA 3.4.1 – lederavlønning, toppledere
- 1 protokoll i henhold til AML § 17-3 – rett til å kreve forhandlinger
- 1 protokoll i henhold til AML § 15-1 – drøfting oppsigelse
- 2 protokoller i henhold til Krav fra fastlegene om godtgjøring for tapte inntekter

Kartlegging av uønsket deltid helse og omsorg

Resultatet av kartleggingen ble presentert i juni 2020:

- I sektor for helse og omsorg har Nordreisa kommune 59% heltidsstillinger. På landsbasis for mellomstore kommuner er dette 46%.
- I Nordreisa kommune har 19 av de som har gitt tilbakemelding ønsket deltidstilling i tillegg er det 16 som ønsker større deltidstilling. Hvis man også tar med de 61 med deltidstilling som ikke har gitt tilbakemelding, og regner med at de har ønsket deltidstilling, utgjør dette 96 stk. Dermed kan man si at 89% av de deltidsansatte i helse og omsorgssektoren ønsker å jobbe deltid.
- Dersom Nordreisa kommune skal øke andelen heltidsansatte ytterligere må vi gå fra en kultur for deltid til en kultur for heltid, og flere ansatte må ønske å jobbe heltid.

Det har vært en positiv utvikling i Norge og Nordreisa kommune de siste årene. Både arbeidsmiljøloven og den enkeltes rett til å få heltidsstilling er styrket. I tillegg begynner politikere, arbeidsgivere, fagforeninger og ansatte å forstå at for å få til heltidskultur, krever det tid og systematisk jobbing.

I Nordreisa kommune er det mange ansatte som ikke ønsker 100-prosentstilling. De ønsker en større stilling, men ikke 100%. Det gir igjen flere små stillinger. Når arbeidstakere blir vant til å

jobbe deltid, går den ufrivillige deltiden etter hvert over til å bli frivillig og Nordreisa kommune må ha respekt for at noen ikke ønsker eller kan jobbe fulltid. Som arbeidsgiver skal vi ivareta alle ansatte.

Nordreisa kommune er også en IA-bedrift. Det betyr at vi tilrettelegger så langt det er mulig for at mennesker som ønsker å være i jobb skal få være i jobb. Dette forplikter oss til å ha stillinger for arbeidstakere med midlertidig eller varig redusert arbeidsevne.

For å komme i mål med heltidskultur må man tenke langsiktig. Alle ledere, tillitsvalgte, politikere og ansatte involveres. Konsekvensene ved å få en heltidskultur betyr at ansatte ikke bare må jobbe mer, det får også konsekvenser for privatlivet og egen fritid. Å diskutere utfordringer og muligheter med å jobbe mer, er viktig for at alle skal få eierskap til endringene som må skje.

Nordreisa kommune er kommet langt jmf. landsnivå og øvrige kommuner, i prosessen med heltidskultur. Oppjustering av stillingsstørrelser er et moment ledere og HTV har med i hele tilsetningsprosessen. Når det er mulig, slås deltidsstillinger sammen, ansatte forelegges muligheten for å kombinere to deltidsstillinger og de som velger å jobbe annen hver helg har også bedre mulighet til å få større/hel stilling.

Etter drøftinger med tillitsvalgte ble man enige om at fra 2020 må ansatte som har uønsket deltidsstilling søke aktivt på stillinger via Webcruiter og hake av for fortrinnsrett etter AML §14-3. Dette vil sikre at alle ansatte får dokumentert og fremmet sitt behov om økt stilling. Lederne har samtidig et ansvar for sine ansatte for å fremme heltid.

For å oppfylle alle ønskene om høyere stilling, vil det være behov for 10,6 nye stillinger i sektor for helse og omsorg. Kostanden vil være ca. 6 mill. kroner. Dette er utfordrende i en situasjon hvor Nordreisa kommune har vedtatt kutt i alle sektorer, også helse og omsorg, i kommende økonomiperiode.

For kommunesektoren er det å utvikle en heltidskultur et av de viktigste strategiske grepene for å sikre god kvalitet på omsorgstjenestene, tilstrekkelig og relevant kompetanse, og dermed skape gode arbeidsplasser for de ansatte i årene framover. Arbeidsprosessen med å slå mindre deltidsstillinger sammen til større stillingshjemler i Nordreisa kommune fortsette. Jmfr. Retningslinjen for redusert bruk av uønsket deltid.

Overordnet handlingsplan HMS 2020

Av aktiviteter som er gjennomført i 2020 er: 4 møter i AMU, VI dag, Uglepris, Inveni Bedriftshelsetjeneste på ledermøte, Brannvernkurs på avdelingene, Nyansattedag, 2 utvidet ledermøter med sektorovergripende tema, Personvernombud i ledermøter, Opplæring i KF Kvalitetsstyring for ledere og ansatte, «Ses i morgen» kurs via Nav.no, Opplæring i digital sykemelding, IA-pris, Arbeidsnærværsdag, Overordnet hms-plan på utvidet ledermøte, Førstehjelpskurs for ansatte, Livredningskurs i bassenget på Sonjatun, Trim på kontrakt, Vernerunder og prioritere tiltak i virksomhetens HMS-handlingsplan, Utarbeide overordnet handlingsplan HMS, Behandle og prioritere overordnet handlingsplan HMS, Seminar om hovedavtalen og hovedtariffavtalen v/ KS, Seminar om endringsprosess og omstilling v/ KS, 18 drøftingsmøter med hovedtillitsvalgte, Veiledningsmøte om forebygging av vold v/ Arbeidstilsynet, Kurs i håndtering av vold for ansatte i helse- og omsorgssektoren, Kurs i rekruttering og intervjueteknikk, Kurs i ledelse av kommunale grupper, Famac opplæring for ledere, Brannvernkurs for ledere.

Følgende ble utsatt pga Corona: Kurs i turnusplanlegging, IA-dag, HMS-opplæring for verneombud og ledere, Info fra HelseIArbeid på ledermøte, KLP-pensjonsdager.

KF Kvalitetsstyring /KF Avvikssystem

I 2015 tok Nordreisa kommune i bruk et elektronisk verktøy for kvalitetsstyring og internkontroll fra Kommuneforlaget. Verktøyet heter KF Kvalitetsstyring og inneholder også et avvikssystem.

KF Avvikssystem er en løsning for innmelding og behandling av avvik. Alle ansatte har tilgang til å melde avvik her. Avviket kommer til den lederen som står som avviksbehandler i virksomheten.

Ledere har tilgang til sin rapport og statistikkfunksjon i KF Avvikssystem. Det gir et godt grunnlag for analyse og status og iverksettelse av tiltak. Det digitale avvikssystemet gir bedre oversikt og kontroll over avvik som ansatte melder inn og vil også sikre at alle avvik blir dokumentert og fulgt opp. Om leder ikke behandler avviket innen 14 dager går det videre opp til leders leder, for tilslutt å ende opp hos Kommunedirektør.

Det har vært jobbet kontinuerlig med etablering av KF Kvalitetsstyring og KF Avvikssystem i hele organisasjonen. Ledere og ansatte får jevnlig tilbud om opplæringer. Implementeringsarbeidet inngår i den Overordnede handlingsplanen for HMS.

- I 2020 ble det meldt inn 293 avvik gjennom KF Avvikssystemet.
- Gjennomsnittlig behandlingstid var 17 dager, 14 timer, 31 minutt.

Gradert etter alvorlighetsgrad:

- 36 lite alvorlig - akseptabel risiko for hendelse, ikke nødvendig å iverksette tiltak, vurder forbedringstiltak.
- 149 alvorlig -normal akseptabel risiko for hendelse hvis tiltak iverksettes.
- 86 meget alvorlig - ikke akseptable risiko for hendelse, tiltak må iverksettes umiddelbart. Stans av aktivitet må vurderes.
- 1 avvik fikk økt alvorlighetsgrad og 64 fikk senket alvorlighetsgrad av leder.

I september sendte Kommuneforlaget ut informasjon om stopp i salget av KF Kvalitetsstyring. Dette innebar stopp i all videreutvikling av KF Kvalitetsstyring hos Kommuneforlaget fra 1.1.21. Nordreisa kommune har fått avtale om bruk av KF Kvalitets- og avvikssystem i 2021. Gjennom innkjøpsjefen i Nord-Troms er kommunen i gang med anskaffelse av nytt internkontrollsystem.

Bedriftshelsetjeneste

Gjennom felles innkjøpsavtale med Storfjord, Lyngen, Kåfjord, Nordreisa, Skjervøy og Kvænangen fikk vi ny avtale fra 1.1.19 og ut 2020, med Inveni Bedriftshelsetjeneste.

Inveni Bedriftshelsetjeneste har deltatt i alle AMU-møtene, deltatt i flere kartlegginger av arbeidsmiljø og inneklima, vært delaktig i opprettelse av ROS-analyser og deltatt i oppfølging av ansatte.

IA-arbeid

Ny intensjonsavtale om et mer inkluderende arbeidsliv ble gjeldende fra 1.1.19-31.12.2022. På nasjonalt nivå er det to mål: sykefraværet skal ned med 10% og frafall fra arbeidslivet skal reduseres. På bakgrunn av dette har Nordreisa kommune fastsatt IA-mål og tiltak i samarbeid med arbeidstakerorganisasjonene.

Nordreisa kommune har som mål å ha jobbnærver på minst 92 %:

- Kommunedirektør og kommunalsjefene har hovedansvar for IA-arbeidet i Nordreisa kommune. Dette ivaretas gjennom årlige ledersamtaler med virksomhetsledere, ved månedsrapportering og ledermøter.
- Virksomheter med mer enn 8 % sykefravær rapporterer til AMU om hvordan de jobber for å få ned sykefraværet. Eksempler på tiltak som virksomhetene kan benytte er; opprette lokale IA-avtaler, HelseIArbeid, bistand fra Bedriftshelsetjenesten.
- Kommunedirektør gjennomfører årlige møter med lege/sykemelder, hvor blant annet prosesser rundt sykefravær og tilrettelegging er tema. Kommunedirektør informere AMU om resultatet av disse møtene.
- Informasjon om virksomhetens sykefravær skal informeres om hver måned til de ansatte. Jobbnærvær, arbeidsmiljø og trivselstiltak skal være tema på minst ett personalmøte pr halvår.
- Ledere, tillitsvalgte, verneombud og øvrige ansatte bør prioritere å delta på IA-opplæring i regi av Nav, som et ledd i kompetansehevingen av alle ansatte. Slike kurs gir rett til permisjon med lønn.
- Leder har ansvar for å invitere sykemeldte til å delta i sosiale sammenhenger som er i regi av arbeidsgiver.
- Nordreisa kommune har en brosjyre og retningslinjer med informasjon om rutiner omkring ansvar og roller ved fravær. Nordreisa kommune har en plakat som skjematisk beskriver roller, oppgaver og tidsfrister for oppfølging av sykemeldte. Disse skal være synlige på arbeidsplassen.
- Nordreisa kommune deler årlig ut IA-pris til virksomheter med stort arbeidsnærvær eller stort nedgang i fraværet.

• Nordreisa kommune har som mål å forhindre frafall fra arbeidslivet:

- Leder, arbeidstaker og sykemelder skal så tidlig som mulig avklare restarbeidsevne.
- Tilgjengelige virkemidler for å forhindre frafall skal tas i bruk. For eksempel lønnstilskuddsordninger, arbeidstrening gjennom praksisplasser og hjelpemiddelordninger gjennom Nav.
- Virksomheter skal legge til rette for IA-plasser / praksisplasser slik: én plass i hver barnehage, én plass på hver skole, to plasser i helse og omsorg, en plass i forebyggende tjenester, en plass i drift og utvikling, en plass i administrasjonen.

Nordreisa kommune skal ha en seniorpolitisk plan. Punkter i denne planen er seniorrelaterte tema i medarbeidersamtalen, informasjon om mulighet for samtale med KLP eller SPK, seniortillegg kr 10.000,- fra fylte 62 år.

HelseIArbeid

Nordreisa kommune var med på utviklingen av HelseIArbeid, gjennom prosjektet iBedrift fra 2012-2018 og er nå med i arbeidsgruppen sammen med NAV-arbeidslivsenter og UNN. Det har vært 4 møter i arbeidsgruppen i 2020.

HelseIArbeid er en satsing på forebyggende og helsefremmende tiltak knyttet til muskel-, skjelett- og psykiske plager. Satsingen er et samarbeid mellom spesialisthelsetjenesten og NAV. HelseIArbeid har to hovedelementer, et bedriftstiltak og et individtiltak. Bedriftstiltaket består av helsefremmende og forebyggende kunnskapsformidling på arbeidsplassen, etterfulgt av en IA-prosess med fokus på egen arbeidshverdag. I 2020 har ingen virksomheter fra Nordreisa kommune deltatt i bedriftstiltakene i HelseIArbeid. Individtiltaket tilbyr tverrfaglig utredning og arbeidsfokuseret avklaring etter henvisning fra fastlege til UNN. Det er ikke mulig å få tall fra fastlegene eller UNN på hvor mange av våre ansatte som er utredet gjennom HelseIArbeid.

Sykefravær

Det totale sykefraværet i 2020 endte på 8,82 %, mot 7,11 % i 2019

Kvartalsvise tall for 2020, tall for 2019 - 2018 og 2017 i klamme:

1. kvartal 10,19	(9,53 - 10,06 – 9,77)
2. kvartal 8,84	(6,58 - 8,54 – 9,01)
3. kvartal 6,88	(4,77 - 6,02 – 5,93)
4. kvartal 9,31	(7,56 - 8,85 – 9,18)

Sykefraværet for 2020 endte på 8,82 %, som er litt over måltall, 8%. Det gjøres fortsatt en svært god jobb på mange avdelinger. God og stabil ledelse er viktig for et godt arbeidsmiljø, noe som har positiv virkning på jobbnærværet. Fraværet er redusert i mange virksomheter og avdelinger, til tross for corona og flere omstillings/nedbemanningsprosesser gjennom hele 2020. Et redusert fravær kommer ikke av seg selv, fokus fra leder, inkludert toppledelsen, er svært viktig. Økt jobbnærvær er med på å skape bedre tjenester for innbyggerne i kommunen.

Medarbeiderundersøkelsen 10-faktor

Medarbeiderundersøkelsen 10-FAKTOR bygger på forskning om hva som er viktige innsatsfaktorer for å oppnå gode resultater. Undersøkelsen er avgrenset til ti faktorer som er dokumentert viktige. De ti faktorene måler dels medarbeidernes oppfatninger av viktige forhold på arbeidsplassen, som for eksempel graden av mestringsorientert ledelse, mestringsorientert motivasjonskultur, tydelig kommuniserte forventninger, muligheter til å jobbe selvstendig, muligheter til relevant kompetanseutvikling og muligheter til å bruke egen kompetanse. Og dels måler faktorene medarbeidernes holdninger til jobben de har, herunder to typer motivasjon (indre motivasjon og nytteorientert/prososial motivasjon), mestringstro og viljen til å være fleksibel.

Nordreisa kommune gjennomfører medarbeiderundersøkelsen 10-FAKTOR annethvert år. Neste undersøkelse er i juni 2021.

Omorganisering/Nedbemanning

På bakgrunn av politiske vedtak ble det gjennomført 4

omorganisering/nedbemanningsprosesser: Lederstruktur helse, Botiltak EMF, Solbakken botiltak og Lærerstillinger. Prosessene ble gjennomført ved omplasseringer, naturlig avgang og noen fikk redusert stillingsstørrelsen.

5 prosesser ble påbegynt og fortsetter i 2021: Guleng 3, Muonioveien, BPA, Barnehagesektoren, lærerstillinger.

Nyansattedagen

3. november var andre gang Nordreisa kommune gjennomførte Nyansattedagen. Formål med en slik dag er å gjøre nyansatte kjent med Nordreisa kommune, introduksjon av kommuneledelsen, utvikle nettverk, bidra til felles verdigrunnlag, holdninger, stolthet og organisasjonsidentitet. Det var 12 påmeldte til dagen og temaer var arbeidsgivers forventninger, personalpolitikk, IA-mål

og tiltak, presentasjon av kommunedirektørens ledergruppe, gjennomgang av kommunens tjenester, etiske retningslinjer, lederansvaret til den enkelte, normal saksgang og tjenestevei, overordnet plan og handlingsplan for HMS, KLP-pensjon, KLP skadeforsikring, informasjon fra lønnsavdelinga, epost-office 356, kommunen hjemmeside, kommunen i sosiale media, retningslinjer for bruk av sosiale media, KF Kvalitetsstyring og KF Avvikssystem.

Nærværsdagen

Arbeidsnærværsdag ble innført som en prøveordning i 2016, administrasjonsutvalgssak 2/16. Sist ordninga ble evaluert, og videreført, i adm.utv. sak 15/18. Ansatte uten sykefravær i et tertial gis inntil 1 arbeidsnærværsdag (fridag), avhengig av stillingsstørrelse, dvs inntil 3 fridager per år.

Uttaket i antall dager fordeler seg slik:

	2020	2019	2018	2017	2016
Administrasjonen	18	24	25	21	14 dager
Oppvekst og kultur	62	74	121	91	46 dager
Helse og omsorg	82	78	63	82	116 dager
Drift og utvikling	65	78	84	66	51 dager
Totalt	227	254	293	260	227 dager

Ett årsverk utgjør 233 virkedager. I 2020 utgjør Nærværsdagen i underkant av 1 årsverk og kostnad på ca. kr. 650.000.-

VI-dagen

VI-dagen ble første gang arrangert i januar 2018. Dette er en felles personaldag for kommunens ansatte, der målet er å bli bedre kjent med hverandre, få økt kunnskap om arbeids glede og skape samhold mellom virksomheter og ansatte.

VI-dagen 2020 er utsatt pga Corona.

Fysisk aktivitet for ansatte

Gymsalen, svømmehallen og styrketreningsrommet i idrettshallen er åpen for kommunalt ansatte 3-4 timer per uke. Tilbudet ble i 2020 begrenset pga Corona, men ca 15-16 ansatte benytter disse tilbudene.

Basert på tilbakemeldinger fra ledere, er ordningen med «trim på kontakt» benyttet av 46 ansatte i 2020, 53 ansatte i 2019, mot 65 i 2018.

Tilbudet om spinning på Reisa treningssenter, en gang per uke, fra okt-tom. juni har 10 påmeldte ansatte.

KLP-pensjon

Individuell pensjonsveiledning for ansatte 58+ med rådgivere fra KLP-pensjon ble avlyst pga Corona. Ansatte som ønsker individuell veiledning får dette pr tlf fra KLP-pensjon. Pga nedbemanning ved Personaltjenester er KLP-pensjon tilbakeført til økonomiavdelinga fra okt-2020.

KS-læring

Det å ha kvalifisert arbeidskraft, kompetente medarbeider, drive utvikling og nytenkning, omstille seg, ha økonomi til å drifte tjenester og drive kompetanseheving samtidig som man skal sende ansatte på kurs og opplæring, er en stor utfordring for alle kommuner i Norge. Derfor startet Nordreisa kommune en prosess med å ta i bruk KS-læring. Prosessen ble utsatt pga Corona og vil bli tatt opp i 2021.

Kommunenes interesseorganisasjon, KS, har utviklet en e-læringsportal hvor man kan gjennomføre kurs og undervisningsopplegg. Alt i portalen er fritt tilgjengelig for de kommunene som benytter KS-læring. Man kan selv produsere kurs, og undervisningsopplegg og dele dette med de andre kommunene i landet. Dette betyr at flere ansatte kan delta på kurs. Alle i en avdeling kan få opplæring i ulike temaer, og man kan drive felles faglig utvikling og kompetanseheving uten å måtte reise bort. Aktuelle kurs som Nordreisa kommune kan gjøre tilgjengelig digitalt i KS-læring er; nyansattedagen, opplæring i HMS, rutiner for søppelhåndtering/miljø, håndhygiene, taushetsplikt og hva det innebærer, habilitet i kommuner, etiske retningslinjer, lederopplæring, forvaltningsloven/ saksbehandling, naturforvaltningsloven, klart språk, oppfølging av sykemeldte, ia-arbeid, info om kf kvalitetsstyring og avvikssystem.

Kompetansemidler

Gjennom kompetansemidler og midler fra kompetanseløftet innen helse og omsorg er det gitt:

- Utdanningspermisjon med lønn til sykepleier som studerer til jordmor og ferdig utdannet sommeren 2020, med 2 års bindingstid fra 1.8.20.
- Stipend til 11 ansatte som tar fagbrev i helsefag.
- Stipend til 17 studenter som tar 1.og 2.semester bachelor i sykepleie, vernepleie, fysioterapi og sosialt arbeid.
- Stipend til 6 ansatte som tar videreutdanning i helsesykepleie, helseledelse i primærhelsetjenesten, master i nevrologisk fysioterapi, master i rehabilitering- og habilitering og rus-og psykisk helse.
- Tilskudd til studieavgift og pensumlitteratur til 13 ansatte som tar modulbasert helselederutdanning i samarbeid mellom Høgskolen i Innlandet, Nord-Troms studiesenter og Nordreisa Kommune.
- Tilskudd til opplæring/kurs til ordninga med brukerstyrt personlig assistent (BPA)
- Tilskudd til gjennomføring av kurs til 30 ansatte for å ta velferdsteknologiens-ABC er overført til 2021 pga Covid-19.

I tillegg er det gitt:

- Utdanningspermisjon med lønn, samt dekning av reise og oppholdsutgifter til 1 sykepleier ved DMS/sykestua som tar Master i klinisk avansert sykepleie i Oslo, med 2 års bindingstid etter endt utdanning.
- Utdanningspermisjon med lønn og dekning av studieutgifter, til fysioterapeut som tar master i nevrologisk fysioterapi.

Gjennom kompetansemidler for kvalitet i skole og barnehager, fra Utdanningsdirektoratet og fylkesmannen tar:

- 4 lærere videreutdanning i matematikk og engelsk.
- 1 barnehagelærer tar videreutdanning i veiledning.
- 1 lærer tar spesialistutdanning i lese og skriveopplæring.
- 4 nyutdannede lærere tar veiledning innen klasseledelse.
- Alle de kommunale barnehagene, PPT og en privat barnehage deltar i prosjekter for inkluderende barnehage -og skolemiljø (IBS).

Rekruttering

Det er forholdsvis god interesse for ledige stillinger i Nordreisa kommune, men fortsatt utfordrende å få besatt lederstillinger. Det er også utfordrende å rekruttere fagarbeidere, men blant annet basert på egen innsats for å utdanne helsefagarbeidere og barne- og ungdomsarbeidere, har vi tro på at denne situasjonen vil bedre seg. Innsatsen innen kompetanseheving forøvrig, antar Nordreisa kommune også på sikt vil gjøre rekrutteringsarbeidet noe mindre utfordrende.

Webcruiter

I januar 2020 tok vi i bruk Webcruiter. Dette på bakgrunn av tilbakemeldinger fra lederne som ønsker fortgang i rekrutteringsprosessen samt politiske vedtak om nedbemanning, som utgjør reduksjon av stillinger ved Service- og personalavdelinga i 2020.

Webcruiter er et elektronisk rekrutteringssystem som er laget for ledere som ønsker profesjonelle rekrutteringsprosesser. I rekrutteringsprosessen blir man ledet gjennom behovsanalyse/jobbanalyse, utarbeidelse av stillingsannonser, tidsplan for fremdrift, publisering av annonsen og behandling av søkere som søker på stillinger.

Det har i 2020 vært gjennomført 7 opplæringsdager for ledere og tillitsvalgte i Administrative tilsettingsrutiner og bruken av Webcruiter.

Det har vært publisert 90 utlysningstekster med tilsammen 99 stillinger. 682 kandidater har søkt på stillingene. Av disse er det 484 menn og 191 kvinner. 77 kandidater ble ansatt gjennom Webcruiter i 2020.

Lærlinger

Å legge til rette for lærlinger, både «ordinære» og vekslingslever, er et viktig samfunnsrettet og organisatorisk tiltak for å rekruttere fagarbeidere.

Per 31.12. 2020 har kommunen 15 lærlinger.

8 lærlinger i barne- og ungdomsfaget (vekslingslever) hvor 3 skal gå opp til fagprøve våren 2021.

6 lærlinger (vekslingslever) helse- og omsorgsfag, hvor kommunen tok inn 5 flere høsten 2020, men noen gikk over til andre fag og 1 gikk ut i permisjon. To tok fagprøven i 2020.

4 skal opp til fagprøve våren 2021. I tillegg har den interkommunale IKT-tjenesten 2 lærlinger i ordinært løp, 1 i Kåfjord og 1 i Nordreisa.

Utdanningsmessa

20.januar deltok kommunen på yrkes- og utdanningsmessa for Nord-Troms.

I tillegg til representant fra personalavdelinga, var også sektor for drift og utvikling, sektor for oppvekst og kultur, næringskonsulent, fysikalsk avdeling, hjemmetjenesten og ansatte fra Sonjatun kjøkken tilstede på messa. Målet med deltakelsen var å vise bredden av yrker vi har i Nordreisa kommune, samt øke omdømmet for fremtidig rekruttering av arbeidstakere. Det er utarbeidet informasjonsmateriell om yrkesmulighetene i Nordreisa kommune, som deles ut på disse dagene.

Vurdering

Kommunedirektøren anbefaler at årsmeldinga tas til etterretning.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
8/21	Nordreisa administrasjonsutvalg	27.05.2021

Permisjonsreglement, revidert 2021

Henvising til lovverk:
Hovedavtalen KS
Hovedtariffavtalen KS
Arbeidsmiljøloven
Lov om Folketrygd

Vedlegg

- 1 Gjeldende Permisjonsreglement 2016
- 2 Rev.Permisjonsregl til ADM27.5.21

Kommunedirektørens innstilling

Revidert permisjonsreglementet vedtas slik det foreligger

Saksopplysninger

Administrasjonsutvalget vedtok gjeldende permisjonsreglement i PS 4/16, 21.1.2016. Det har de siste 2 årene dukket opp flere behov for justeringer og presiseringer. Dette er kommet frem gjennom tilbakemeldinger fra ansatte, lønnskonsulentene og ved gjennomgang av permisjonsreglementet med alle lederne.

Arbeidsgruppa som jobber med vedlikehold av kommunens reglement og retningslinjer har derfor gjort endringer og presiseringer som skal gi mindre rom for feiltolkninger, mer klarhet og lik praktisering ute i sektorene.

Spesielt gjelder dette Velferdspermisjoner som er under kap. 4 og 5 i nåværende reglement. Disse er samlet under kap. 3 i revidert reglement.

Arbeidsgruppa som jobber med vedlikehold av kommunens reglement og retningslinjer består av; Kommunalsjef Dag Funderud, Service- og personalsjef Christin Andersen, Personalkonsulent Iris Jakobsen, Hovedtillitsvalgt Fagforbundet Rodner Nilsen,

Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet Ola Dyrstad og Hovedtillitsvalgt Sykepleierforbundet. I tillegg har lønnskonsulentene Linda Severinsen og Gøril Gulbrandsen deltatt. Sykepleierforbundet har ikke hatt hovedtillitsvalgt siden juli 2020 og derfor ikke deltatt i møtene etter dette.

Vurdering

Det er gjennom praktiseringen av permisjonsreglementet at behovet for justeringer og presiseringer melder seg. Justeringene fører trolig til et bedre reglement, i den forstand at brukere finner svar på spørsmål om permisjoner.



Permisjonsreglement				Sak nr: 2015/2560
				Dok type: Reglement
Utgave 2	Skrevet av: Aud Hamnvik Hanssen	Gjelder fra 21.01.2016	PS 4/16 20.01.16 – AMU PS 4/16 21.01.16 - ADM	Side nr: 3

INNHold

1. Fellesbestemmelser

- 1.1 Generelt
- 1.2 Omfang
- 1.3 Avgjørelsesmyndighet

2. Lovfestede permisjoner

- 2.1 Svangerskap, fødsel og adopsjon (AML §§ 12-2 og 12-4)
- 2.2 Fars rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel (AML § 12-3)
- 2.3 Foreldres rett til permisjon i barnets første år (AML §§ 12-5 og 12-6)
- 2.4 Fedrekvoten (Folketrygdloven § 14-10)
- 2.5 Barns- og barnepassers sykdom (AML § 12-9)
- 2.6 Svangerskapskontroll (AML § 12-1)
- 2.7 Rett til fri i forbindelse med amming (AML § 12-8, HTA kap 1, § 8.3.4)
- 2.8 Rett til fri for pleie av pårørende i livets slutfase (AML § 12-10)

3 Avtalefestede permisjoner

- 3.1 Kommunale eller andre offentlige verv
- 3.2 Frikjøp av tillitsvalgte (HA, del B, §§ 3-3c, 3-4)
- 3.3 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid (HA del B, § 3-4)
- 3.4 Tillitsvalgtes rett til permisjon med lønn (HA del B, §§ 3-5 og 3-6)
- 3.5 Tillitsvalgtopplæring (HA, del B, § 3-6)
- 3.6 Utdanningspermisjoner/kompetanseheving/bindingstid (HTA § 14, AML § 12-11)
- 3.7 Eksamen/fagprøve/prosjekt og lignende (HTA § 14-4)
- 3.8 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelse (HTA § 9, AML § 12-12)

4. Diverse permisjonsbestemmelser

- 4.1 Overgang til ny stilling
- 4.2 Spesielle oppdrag og engasjementer
- 4.3 Andre tillitsverv
- 4.4 Deltakelse i hjelpekorps
- 4.5 Blodgivning
- 4.6 Permisjon når ektefelle/samboer/partner over 60 år har ekstra ferie
- 4.7 Permisjon for å følge beordret ektefelle/samboer/partner

5. Velferdspermisjoner

- 5.1 Alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstaker nær
- 5.2 Dødsfall/begravelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstaker nær
- 5.3 Urnedsettelse
- 5.4 Barn i barnehage og skole – tilvenning
- 5.5 Inngåelse av ekteskap/partnerskap
- 5.6 Barnedåp/annen navneseremoni/konfirmasjon
- 5.7. Innflytting i egen bolig
- 5.8 Idrettsarrangementer – deltakere og ledere
- 5.9 Andre velferdspermisjoner
- 5.10 Feiring av andre religiøse og nasjonale høytidsdager
- 5.11 Permisjon utover avtale- eller lovfestede permisjoner

6. Bytte av vakter

- 6.1 Bytte av vakter/innarbeiding

1. Fellesbestemmelser

1.1 Generelt

Gjeldende lov- og avtaleverk (Hovedavtale – HA, Hovedtariffavtale – HTA, Arbeidsmiljøloven - AML) ligger til grunn for Nordreisa kommunes permisjonsreglement. Velferdspermisjoner kan innvilges med til sammen inntil 12/14 dager med lønn per kalenderår.

Permisjonene deles i to typer:

- Lov- og avtalefestede permisjoner som arbeidstakeren har **krav på**. Arbeidstakeren skal melde fra om permisjonsårsaken i god tid. Søknaden skal begrunnes og nødvendig dokumentasjon leveres.
- Permisjon som **kan** innvilges etter søknad, begrunnelse og nærmere vurderinger.

Arbeidsmiljøloven (AML) hjemler rett til permisjon. Hvorvidt man har krav på økonomisk godtgjørelse, framgår av Folketrygdloven og bestemmelser i HTA.

For permisjoner inntil 1 uke sammenhengene utbetales stillingens regulativlønn inklusive pensjonsgivende tillegg.

Ved lengre permisjoner enn 1 uke i sammenheng utbetales stillingens regulativlønn. Lønn under sykdom, svangerskap, fødsel og adopsjon utbetales etter de til enhver tid gjeldende lover, regler og avtaler.

Deltidsansatte gis lønnet permisjon forholdsmessig etter stillingsstørrelse.

1.2 Omfang

Permisjonsreglementet gjelder for alle arbeidstakere som har gjensidig arbeidsavtale med Nordreisa kommune.

Reglementet gjelder alle kommunale arbeidstaker i et fast, forpliktende arbeidsforhold med en på forhånd avtalt arbeidstid, evt. gjennomsnittlig arbeidstid pr uke, jfr Hovedtariffavtalen (HTA) § 1.

Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Reglementet gjelder også for arbeidstakere som har midlertidig ansettelse og som omfattes av HTA § 1.

Budsjettmessige-/personellbegrensninger

Ved innvilgelse av permisjon som ikke er hjemlet i lov eller avtale, må det tas nødvendige hensyn til budsjetttrammer og personellmessige begrensninger. (Se også punkt 5).

1.3 Avgjørelsesmyndighet

Rådmannen avgjør søknad om permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver, øvrige avgjøres av nærmeste leder.

Ved fortsatt fravær etter ett års sykemelding: Søknad om permisjon sendes rådmannen via leder.

Alle innvilgede permisjoner skal meldes økonomi- og lønnsavdelinga.

Administrative permisjonsvedtak føres på eget skjema for slike avgjørelser.

Søknader om permisjon skal, når dette er mulig, sendes i så god tid at den som har avgjørelsesmyndighet får nødvendig tid (minimum 14 dager) til behandling av søknaden. Avslag på søknad om permisjon skal begrunnes, ved at det vises til bestemmelse i reglement, lov- og avtaleverk.

Feriepenger

For omsorgs-, syke- og svangerskapspermisjon og pliktig militær- og siviltjeneste, vises det til ferielovens § 10, jfr folketrygdlovens bestemmelser og lokale bestemmelser (kst.vedtak 21/01, 01/301).

All lønn utbetalt i henhold til dette reglementet inngår i feriepengegrunnlaget.

Ved permisjon av lengre varighet enn 6 måneder inngår ordinær ferietid i permisjonstiden innenfor bestemmelsene i ferieloven.

Ferieavvikling under sykdom, permisjon, militær- og annen plikttjeneste, arbeidskamp mv, etter reglene i ferieloven § 9.

2. Lovfestede permisjoner

2.1 Svangerskap, fødsel og adopsjon (AML §§ 12-2 og 12-4)

Lønn under svangerskap, fødsel og adopsjon, jfr HTA kap 1, § 8 og Folketrygdlovens §§ 14-4 til 14-11.

De til enhver tid gjeldende bestemmelser i lov- og avtaleverk følges.

Gjeldende bestemmelser:

Permisjonen gis med 100 % lønn i 43 uker, alternativt 80 % lønn i 52 uker. Inntil 12 av disse ukene kan tas i tiden inntil nedkomst. Ved flerbarnsfødsler forlenges fødselspermisjonen for hvert barn med 5 uker med full dagsats eller 7 uker med redusert dagsats.

For å få utbetalt lønn (fødselspenger) under permisjonen, må arbeidstaker ha vært i inntektsgivende arbeid 6 av 10 siste måneder. Det spiller ingen rolle hvordan disse 6 månedene er fordelt innenfor 10-månedersperioden. Det er heller ingen forutsetning at det er offentlig tjeneste.

2.2 Fars rett til omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel (AML § 12-3)

I forbindelse med fødselen har far rett til to ukers (HTA § 8.3.5) permisjon med full lønn (HTA § 8.1.2) for å bistå mor. Hvis foreldrene ikke bor sammen, kan retten til permisjon utøves av annen som bistår moren.

2.3 Foreldres rett til permisjon i barnets første år (AML §§ 12-5 og 12-6)

Foreldre har rett til permisjon i barnets første år eller så lenge fødselspenger utbetales.

2.4 Fedrekvoten (Folketrygdloven § 14-10)

Far har rett til full lønn på de vilkår og i det omfang som framgår av folketrygdlovens § 14-12.

2.5 Barns- og barnepassers sykdom (AML § 12-9)

Sykepenger ved barns eller barnepassers sykdom, jfr Folketrygdlovens § 9-7 og HTA kap 1, § 8.4.

Arbeidstaker som har omsorg for barn under 12 år og er borte fra arbeidet pga barns eller barnepassers sykdom, har rett til sykepenger under fraværet. Det samme gjelder for kronisk sykt eller funksjonshemmet barn.

Retten gjelder tom det året barnet fyller hhv 12 og 18 år (funksjonshemmet barn) og utgjør til sammen inntil 10 dager pr kalenderår (inntil 15 dager dersom vedkommende har ansvar for mer enn 2 barn).

Ved omsorg for kronisk sykt barn eller funksjonshemmet barn ytes sykepenger i inntil 20 dager. Arbeidstaker som er alene med omsorgen, har rett til ytelse inntil 20 dager pr kalenderår (inntil 30 dager ved ansvar for mer enn 2 barn).

Ved aleneomsorg for kronisk eller funksjonshemmet barn ytes sykepenger i inntil 40 dager. Samme regler gjelder dersom det er 2 om omsorgen, men den ene er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet pga egen funksjonshemming, langvarig sykdom el.

Eksempel på bruk av egenmelding/sykemelding ved barns/barnepassers sykdom:

- Ved barns/barnepassers sykdom kreves sykemelding utover 3 fraværsdager. Dvs at dersom barnet er sykt fom fredag tom mandag skal det leveres sykemelding for mandagen.

- Dersom arbeidstakeren har ordinær dagarbeidstid og ikke arbeider lørdag/søndag, har vedkommende i dette tilfellet brukt 2 av de 10 (evt 15) dagene han/hun har rett til i forbindelse med barns/barnepassers sykdom. Gjelder også turnusarb. m/frihelg.
- Er derimot barnet sykt fredag tom søndag, leveres egenmelding for fredagen. NB turnus.

2.6 Svangerskapskontroll (AML § 12-1)

Arbeidsmiljøloven hjemler rett til fri med lønn i forbindelse med svangerskapskontroll, dersom slik undersøkelse ikke med rimelighet kan finne sted utenfor arbeidstiden.

2.7 Rett til fri i forbindelse med amming (AML § 12-8, HTA kap 1, § 8.3.4)

Arbeidstaker gis fri med lønn i inntil 2 timer pr arbeidsdag for å amme sitt barn. Arbeidstakeren bestemmer selv når fritiden skal avvikles. For deltidsansatte med redusert arbeidsdag foretas forholdsmessig beregning av lønnet fritid, men med rettigheter etter AML som minimum. Når arbeidstaker ønsker fri med lønn for å amme sitt barn utover 9 måneder etter fødsel, leveres bekreftelse fra lege/jordmor om at amming fortsatt pågår. Ny bekreftelse leveres uoppfordret hver 3. måned.

2.8 Rett til fri for pleie av pårørende i livets slutfase (AML § 12-10)

Arbeidstaker som pleier nære pårørende i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 20 dager for pleie av den enkelte pårørende.

Rett til pleiepenger er hjemlet i Folketrygdlovens § 9-12.

3. Avtalefestede permisjoner

3.1 Kommunale eller andre offentlige verv

Med offentlig verv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov, herunder ombudsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne.

Permisjon med lønn:

Kommunalt ansatte arbeidstakere som er valgt til å utføre kommunale eller andre offentlige verv gis permisjon med lønn i inntil 10 dager pr år (12 dager for de som arbeidet 6 dagers arbeidsuke/turnusarbeid). Denne muligheten til lønnet permisjon gjelder også om vervet utføres i annen kommune enn arbeidsgiverkommunen. Det forutsettes i begge tilfelle at vervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid.

I de tilfeller det er mulig å søke om tapt arbeidsfortjeneste (vitne, meddommer, skjønnsmann og lignende), gis permisjon uten lønn. Den som søker permisjon plikter å videreformidle opplysninger om denne muligheten til arbeidsgiver sammen med søknaden om permisjon.

Dersom tillits-/ombudsvervet medfører særskilt godtgjøring, gjøres fradrag for dette beløp i lønnet permisjon. Det skal ikke gjøres fradrag for diettgodtgjørelse. Dekker ikke godtgjøringen fullt ut lønn for tidsrommet tillitsvervet utøves, utbetles lønn slik at den ansatte ikke taper på utføring av vervet.

Tapt arbeidsfortjeneste dokumenteres i de tilfeller lønnstapet dekkes.

Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

Frikjøpsordning:

Alternativt til permisjon med lønn i inntil 10 (12) dager pr år, kan ansatte som har politiske verv i Nordreisa kommune etter søknad bli frikjøpt fra sin stilling for den tida som medgår til politisk virksomhet.

Politisk arbeid – nominasjonsmøter, etc:

Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkesting eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn.

3.2 Frikjøp av tillitsvalgte (HA, del B, §§ 3-3c, 3-4)

- a) Hver organisasjon får tildelt en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 375 medlemmer,
- b) Eller 275 medlemmer og disse arbeider innen de fleste arbeidsområder og er fordelt på minst 15 fag/yrkesgrupper.
Organisasjoner med færre medlemmer enn angitt i punktene a) og b), får tildelt ressurser pro rata ned til en dag pr uke.
- c) Ut fra lokale forhold kan det tildeles ytterligere ressurser for organisasjoner med flere medlemmer enn angitt i punkt a) og b).

Organisasjonene innen en forhandlingssammenslutning kan lokalt velge å ha fellestillitsvalgt. Velges denne ordning, tildeles en heltids tillitsvalgtressurs når de representerer 200 medlemmer. Forhandlingssammenslutninger med færre enn 200, kan få tildelt ressurser pro rata i forholdet mellom medlemstallet og 200.

I forbindelse med større omstillinger/prosjekter skal behovet for ytterligere frikjøp av tillitsvalgtressurser drøftes.

3.3 Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid (HA del B, § 3-4)

Nordreisa kommune og arbeidstakerorganisasjonene har forhandlet fram tidsressurs og antall navngitte tillitsvalgte som skal omfattes av Hovedavtalens bestemmelser. De navngitte tillitsvalgte i organisasjonene har rett til fri fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver som tillitsvalgte. Arbeidsoppgaver internt i egen fagforening omfattes ikke av bestemmelsen.

Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang.

Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede.

Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller arbeid som faller utenom ordinær arbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær arbeidstid.

Eksempel:

Dersom en tillitsvalgt må utøve vervet på en fridag i forhold til turnus, avspaseres den medgåtte tid av ordinær arbeidstid.

3.4 Tillitsvalgtes rett til permisjon med lønn (HA del B, §§ 3-5 og 3-6)

Organisasjoner som er innvilget frikjøp av hovedtillitsvalgtressurs, kan oppnevne forhandlingsutvalg på inntil 3 personer.

Forhandlingsutvalget gis fri med lønn til nødvendig opplæring. Organisasjoner uten frikjøp av hovedtillitsvalgtressurs, kan oppnevne inntil 3 medlemmer, hovedtillitsvalgt gis fri med lønn til nødvendig opplæring.

3.5 Tillitsvalgtopplæring (HA, Del B, § 3-6)

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for utøvelsen av arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt.

Lønnsrettighetene er todelte når det gjelder tillitsvalgtopplæring.

Hovedavtalen sikrer hovedtillitsvalgte og fellestillitsvalgte rett til permisjon med full lønn under slik opplæring.

Øvrige tillitsvalgte er bare sikret rett til permisjon med delvis lønn, uten at det er fastsatt sentralt hvor stor del av lønnen de kan kreve.

Partene er enige om at det som hovedregel også for øvrige tillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgtopplæring i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen eventuelt med tilknyttede særavtaler.

Valgte, faste medlemmer av vedtektsfestede sentrale og distrikts-/fylkesorganer innvilges permisjon med lønn inntil 12 dager pr år.

3.6 Utdanningspermisjoner/kompetanseheving (HTA § 14.2, AML § 12-11)

Kommunen har et ansvar for å kartlegge og analysere kompetansebehovet. På bakgrunn av kartleggingen utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak.

Kommunen og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen.

Hvis det i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges, med mindre særlig grunn er til hinder for dette.

I den grad det etter kommunens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivå samt styrke kompetanse for å utføre de pålagte arbeidsoppgaver/-funksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerede utgifter.

Ved vurdering om permisjon skal gis, skal følgende forhold vektlegges:

- Arbeidsgivers behov for den aktuelle kompetansen
- Den ansattes utviklings behov
- Budsjettsituasjonen
- Personellsituasjonen

Arbeidstaker kan etter individuell vurdering innvilges tilskudd til dekning av kursavgift, reise- og oppholdsutgifter og kursmateriell.

Ved slike studier kan det gis permisjon med lønn i inntil 5 dager i semesteret.

Det kan innvilges permisjon i inntil 3 år med eller uten lønn for kompetanseutvikling, AML § 12-11.

Eventuell bindingstid skal avtales med den enkelte. Dersom kommunen yter vesentlig økonomisk støtte, gjelder en bindingstid på minimum 6 måneder. Ved utdanning ut over 6 måneder settes bindingstid til det dobbelte av permisjonstid, maksimalt til 2 år.

Dersom arbeidstakeren fratrer før bindingstida er utløpt, kan arbeidsgivers lønnsutgifter kreves tilbakebetalt med et forholdsmessig beløp.

3.7 Eksamen/fagprøve/prosjekt og lignende (HTA § 14-4)

I forbindelse med avleggelse av eksamen gis permisjon med lønn for eksamensdagen(e) samt 2 lesedager før hver eksamen. Ved eksamensformer som varer 3 sammenhengende dager eller mer, skal det drøftes en ytterligere tilrettelegging. Det er en forutsetning at vedkommende ville ha hatt ordinært arbeid de 2 dagene umiddelbart før eksamen, og at faget har betydning for kommunen.

Eksamen i fag uten betydning for arbeidsgiver kan innvilges uten lønn:

Eksempler på eksamenspermisjon som innvilges uten lønn:

- a) Førerprøve (dersom det ikke er i arbeidsgivers interesse), fornyet prøve til videregående skole
- b) Fag som helt ligger utenfor arbeidstakerens arbeidsområde

3.8 Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelse (HTA § 9)

Arbeidstakere med minst 6 måneders sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til permisjon med slik lønn som fremgår av § 9.2 i HTA ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt i sivilforsvaret, politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

4 Diverse permisjonsbestemmelser

4.1 Overgang til ny stilling

Det innvilges som hovedregel ikke permisjon ved overgang til annen stilling i eller utenfor kommunen for ansatte med kortere ansettelsestid enn 2 år.

Retten til permisjon er betinget av at kvalifisert vikar kan skaffes. Maksimal permisjonstid fastsettes normalt til ett år og maksimalt to år.

En arbeidstaker som er innvilget permisjon og som ikke ønsker å gå tilbake til sin stilling etter endt permisjon, plikter å si opp stillingen **senest 3 måneder før permisjonens utløp.**

4.2 Spesielle oppdrag og engasjementer

Det kan innvilges permisjon inntil 2 år for arbeidstakere som tjenestegjør som dommerfullmektig. (Domstolloven § 55 g).

Etter nærmere regler kan ansatte gis begrenset permisjon for å arbeide med forskning innen sitt eget fagområde. Det er en forutsetning at forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon.

Det kan gis nødvendig permisjon i forbindelse med avtaler om utveksling av arbeidstaker mellom kommuner/fylkeskommuner.

Permisjon kan innvilges inntil 2 år for arbeidstaker som skal arbeide i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland.

4.3 Andre tillitsverv

Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnet tillitsverv i organisasjonens sentrale- eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon i inntil 4 år, med mulighet for forlengelse.

Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes organisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs som har betydning for vedkommendes arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

4.4 Deltakelse i hjelpekorps

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps, innvilges permisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte eller for å berge samfunnsverdier (oljevern, brannvern og lignende).

4.5 Blodgivning

Etter nærmere vurdering, og dokumentasjon, kan arbeidstakere innvilges permisjon for å gi blod dersom dette må skje i arbeidstida. I særskilte tilfeller kan et det gis permisjon med lønn.

4.6 Permisjon når ektefelle/samboer over 60 har ekstra ferie

Når den ene ektefelle/samboer etter Ferieloven har en ukes ekstra ferie, kan den andre ektefelle/samboer få permisjon uten lønn i samme tid.

4.7 Permisjon for å følge beordret ektefelle/partner/samboer

Ansatt som følger sin ektefelle/partner/samboer til nytt tjenestested, kan, dersom sistnevnte er statstjenestemann underlagt beordringsplikt, gis permisjon uten lønn i inntil 6 år.

5. Velferdspermisjoner (med/uten lønn)

Velferdspermisjoner kommer i tillegg til bestemmelser som er gitt i AML kap 8 og HTA § 8 om permisjon ved sykdom, svangerskap, nedkomst, adopsjon, amming, omsorg for barn under 12 år mv.

- Når viktige velferdsgrunner foreligger, kan en arbeidstaker tilstås velferdspermisjon med lønn i inntil 12 (14) arbeidsdager eller inntil 24 (28) arbeidsdager med halv lønn innen kalenderåret, jfr HTA § 14, kap 1.
- Dagene er forholdsmessig i forhold til stillingsprosent. Deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.
- Velferdspermisjoner med lønn kan maksimalt innvilges for det totale antall dager i løpet av et kalenderår, uansett bestemmelser. Fri utover 12 (14) dager, eller ut over det maksimale antall dager for de forskjellige permisjonsordninger, må i tilfelle innvilges som ulønnet permisjon.
- Ellers vil arbeidsgiver i den grad det er mulig for å opprettholde drift og tilgang til vikarer, strekke seg langt for å gi nødvendig permisjon uten lønn ved andre velferdsgrunner enn de som er hjemlet med lønn.

Verdigrunnlaget:

Ved utøvelse av skjønn skal verdisynet i vår arbeidsgiverpolitikk være grunnleggende for fleksibilitet og individuell behandling av ansatte som må forsterkes for å oppnå intensjonene som er lagt til grunn i vår livsfasebaserte arbeidsgiverpolitikk. Bevisstgjorte ledere skal vurdere søknader om velferdspermisjoner ut fra hensynet til drift og samtidig ivareta den ansattes behov på en god måte.

Vårt reglement er retningsgivende for *tilfeller* som er rimelig å vurdere i forhold til lønnet velferdspermisjon.

Det antall dager det *kan søkes om/gis* permisjon for i hvert enkelt tilfelle er ikke absolutt, men avhengig av to forhold, *som begge vil ligge til grunn leders avgjørelse*:

- Den enkelte arbeidstakers begrunnelse for sin søknad
- Driftssituasjonen på det aktuelle tidspunkt

Ved utøvelse av skjønn, har våre ansatte krav på å bli *behandlet likeverdig*, men individuelt.

Disse kriteriene kan medføre forskjellig svar eller løsninger på tilsynelatende like forhold fra enhet til enhet.

Eksempler på forhold hvor velferdspermisjon med lønn kan vurderes:

5.1 **Alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står arbeidstaker nær**

I tillegg til rettigheter ved barns sykdom/barnepassers sykdom, jfr AML § 33 og HTA § 8.4, gjelder følgende:

- Permisjon med lønn inntil 5 dager ved **alvorlig sykdom** i nærmeste familie (ektefelle, samboer, foreldre, besteforeldre, barn/fosterbarn). Ved **mindre alvorlig sykdom** skal dette gis i form av ulønnet permisjon eller i form av avspasering/innarbeiding.
- Permisjonen må være knyttet til nødvendig tilsyn/pleie av den syke og arbeidsgiver vil kunne be om attestasjon fra lege på at dette er påkrevd.
- Arbeidsmiljøloven § 12-10 gir ellers rett til permisjon i inntil 20 dager for pleie av nære pårørende i hjemmet i livets slutfase. Retten til lønn under slik permisjon er regulert i folketrygdloven § 9-12. Rett til permisjon med refusjon fra folketrygden (må søkes og godkjennes av NAV) gis for pleie av nære pårørende i hjemmet i slutfasen.

5.2 Dødsfall/begravelse i nærmeste familie og andre som har stått arbeidstakeren nær

Se veiledende norm side 15.

Kommentar:

Ved dødsfall/begravelse

Ved dødsfall/begravelse i nærmeste familie kan det innvilges inntil 3 dager permisjon med lønn, eventuelt med tillegg av nødvendig reisetid.

Kommentar:

Nærmeste familie: Foreldre/fosterforeldre, barn/fosterbarn, ektefelle/samboer, besteforeldre, søsken, svigerforeldre – inntil 3 dager med tillegg av nødvendig reisetid.

Ved dødsfall/bisettelse/begravelse for tante, onkel, svigersøsken og andre som har stått arbeidstaker nær: inntil 1 dag, med tillegg av nødvendig reisetid.

(”Andre som har stått arbeidstakeren nær” (med dette tenkes på tante, onkel, kollegaer mv): Permisjon for begravelsesdagen for nødvendig tid – inntil 1 dag, med tillegg av nødvendig reisetid.

5.3 Urnedsettelse

Ved urnedsettelse innvilges permisjon med lønn inntil 1 dag, eventuelt med tillegg av nødvendige reisetid. Permisjonen er betinget av at dødsfallet har skjedd i nær familie (jfr. 5.2).

5.4 Barn i barnehage og skole – tilvenning

For tilvenning av barn i barnehage/dagmamma: Inntil 3 dager hvis barnehagen/dagmamma finner dette nødvendig. Erklæring fra barnehage/dagmamma kan kreves framlagt.

Det forutsettes at slik tilstedeværelse er nødvendig og at ikke andre familiemedlemmer kan være tilstede.

Ordningen gjelder ikke for førskoledager før skolestart.

Det kan innvilges inntil 1 dag fri til en av foreldrene/foresatte ved første oppmøtedag ved skolestart.

Permisjon betinger jobb i skoles/barnehagens åpningstid.

5.5 Inngåelse av ekteskap/partnerskap

Inngåelse av ekteskap/partnerskap

- Permisjon med lønn, 1 dag

Kommentar:

Ved inngåelse av ekteskap/partnerskap innvilges permisjon med lønn 1 dag.

Permisjonsdagen skal tas enten bryllupsdagen, eller den etterfølgende dag, dersom dette er en arbeidsdag.

5.6 Barsedåp/annen navneseremoni/konfirmasjon

Permisjon med lønn innvilges for 1 dag i forbindelse med seremonien for eget barn/fosterbarn.

Arbeidstakere som er satt opp på nattevakt natt til seremonidagen, eller dagvakt/aftenvakt, tilstås permisjon med lønn.

5.7 Innflytting i egen bolig

Ansatte kan tilstås permisjon med lønn inntil 2 dager i forbindelse med innflytting i egen bolig. I forbindelse med flytting til ny leilighet: inntil 1 dag.

Slike permisjoner gjelder ikke bygging av hytte eller annet fritidshus, tilbygg, reparasjoner og/eller vedlikehold av bolig vedkommende allerede bor i.

Ny permisjon kan ikke gis innen en 2-års periode.

Velferdspermisjon uten lønn kan også innvilges, jfr punkt 1.2, budsjett-/personellmessige begrensninger.

Eksempler på forhold hvor velferdspermisjon uten lønn kan vurderes:

5.8 Idrettsarrangementer – deltakere og ledere

For deltakelse i større idrettsarrangementer. Deltakelse i idrettsarrangementer skal som hovedregel trekkes fra ferien eller tilstås uten lønn.

I tilfelle hvor arbeidstakeren som deltar fra en idrettsgren tilsluttet Norges Idrettsforbund og er uttatt til å representere landet, kan permisjon innvilges i inntil 5 dager ved deltakelse i følgende:

- De olympiske leker
- Verdensmesterskap
- Europamesterskap
- Landskamper

Permisjon kan innvilges i inntil 2 dager ved deltakelse i følgende:

Finale i norgesmesterskap/Nord-Norgesmesterskap:

Disse permisjonsordningene praktiseres også for idrettsledere.

Eksempel på idrettspermisjoner som gis uten lønn:

- Deltakelse i norgesmesterskap som ikke er finale
- Uttak til/deltakelse i Norgesmesterskap som arrangeres for enkelte særgrupper/yrkesgrupper
- Uttak til/deltakelse i norgesmesterskap for veteraner

Eksempel på idrettspermisjoner som likevel kan gis med lønn:

- Ved uttak til Europa- eller verdensmesterskap, landskamper og internasjonale mesterskap som arrangeres for enkelte særgrupper/yrkesgrupper

5.9 Andre velferdspermisjoner

Følge til lege/tannlege og lignende for egne barn/fosterbarn og andre.

Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon hvis barnet skal følges til legeundersøkelse eller annen oppfølging i forbindelse med sykdom.

Dette skal gis som permisjon uten lønn for nødvendig tid, eller ved mulighet for avspasering/innarbeiding.

Sykt barn

Dersom den ansatte har sykt barn og har rettigheter i form av *egenmelding sykt barn* og legebesøk/behandling er relatert til dette, kan det brukes egenmelding sykt barn.

Folketrygden har ordninger med ytelser ved følge til lege eller andre behandlinger dersom dette er påkrevd. Kravet må fremmes til Helfo.

- Undersøkelse og behandling hos lege, fysioterapeut, tannlege og andre private gjøremål må hovedsakelig legges utenom arbeidstida. Det forutsettes at spesielt deltidsansatte tilstreber å legge denne type avtale til sin fritid. Når det er vanskelig å få time utenom arbeidstida, kan avspasering benyttes.

Permisjon med lønn

- Permisjon med lønn for nødvendig tid kan vurderes ved lege-/tannlegebesøk utenom Nordreisa kommune. Bekreftelse på oppmøte må levers leder.

5.10 Feiring av andre religiøse og nasjonale høytidsdager

For feiring av religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender: Inntil 2 dager pr kalenderår.

5.11 Permisjon utover avtale- eller lovfestede permisjoner

Permisjon utover avtale- eller lovfestede permisjoner kan innvilges uten lønn i inntil 1 år. AML § 10-2.

Arbeidstakere under medisinsk behandling kan innvilges permisjon uten lønn i inntil 2 år, dersom behov for behandling er dokumentert av lege.

Veiledende normer for velferdspermisjoner

Tekst	Dager	Lov- avtaleverk
Sykdom i nærmeste familie	Inntil 5 dager inkl Reisedager	Arbeidsmiljøloven kap 12, § 12-10 og Folketrygdloven kap 9
Dødsfall/begravelse/urnenedsettelse	Inntil 5 dager inkl reisedager	
Tilvenning av barn i barnehage/skole	Inntil 3 dager	
Bryllup/partnerskap/barnedåp/ Konfirmasjon ol	1 dag	
Flytting	Inntil 2 dager	
Idrett/kultur	Inntil 5 dager	
Religiøse og nasjonale høytidsdager som ikke er offisielle etter norsk kalender	Inntil 2 dager	
Andre velferdsgrunner	Inntil 3 dager	

6. Bytte av vakter

6.1 Bytte av vakter/innarbeiding

Salg av vakter til andre skal ikke forekomme og er ikke en akseptert ordning.

Arbeidsgiver kan også risikere et erstatningsansvar ovenfor 3.person ved å godkjenne slike ordninger.

Det er også en stor risiko forbundet med ordningen i forhold til både den ansattes rettigheter når det gjelder både lønn, sykdom og forsikringer. "Selger" vil bla. risikere et erstatningskrav dersom det oppstår situasjoner som utløser personskader.

Bytte av vakter kan forekomme, men dette skal være avklart og godkjent av leder og notert i vaktperm.

Ellers oppfordres ansatte til i størst mulig grad å benytte seg av søknad om permisjon uten lønn ved velferdsgrunner i stedet for å bytte vakter.



Permisjonsreglement

Sammen for trygghet og trivsel

PS til ADM 27.5.2021



**Nordreisa
kommune**

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

Besøksadresse:
Sentrum 17
www.nordreisa.kommune.no

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

Bankkonto: 4740 05 03954
Organisasjonsnr: 943 350 833

Innhold

1. Fellesbestemmelser.....	3
1.1. Generelt.....	3
1.2. Myndighet til å innvilge permisjon	3
1.3. Klage på avgjørelse	3
1.4. Om søknad om permisjon	4
1.5. Innvilgelse/avslag	4
1.6. Arbeidstakers varsel om gjeninntredelse eller ikke.....	4
1.7. Etter permisjonen.....	4
2. Lov- og tariffbestemte permisjonsrettigheter	4
2.1. Permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon og fosterhjem	4
2.2. Ammefri.....	5
2.3. Barn og barnepassers sykdom.....	5
2.4. Omsorg for og pleie av nærstående	6
2.5. Rett til redusert arbeidstid	7
2.6. Utdanningspermisjoner/ kompetanseheving.....	7
2.7. Utdanningspermisjon med lønn	8
2.8. Eksamen/ fagprøver/prosjekt o.l.....	9
2.9. Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser	9
2.10. Kommunale eller andre offentlige verv.....	9
2.11. Politisk arbeid, nominasjonsmøter.....	10
2.12. Tillitsvalgtes rettigheter og plikter etter Hovedavtalen KS.....	10
2.13. Andre tillitsverv	11
3. Velferdspemisjoner.....	11
3.1. Syk del av dag	12
3.2. Lege, tannlege, timer hos behandler utenom Nordreisa kommune mv	12
3.3. Alvorlig sykdom og død i nærmeste familie	12
3.4. Dødsfall/ Begravelse/ Urnedsettelse.....	12
3.5. Være ledsager til og fra behandlingsted for f.eks nabo, venn, pårørende eller andre privatpersoner.....	12
3.6. Være ledsager for eget barn over 12 år.	13
3.7. Tilvenning av barn i barnehage	13
3.8. Skolestart.....	13
3.9. Inngåelse av ekteskap/partnerskap.....	13
3.10. Barsedåp/annen navneseremoni/konfirmasjon	13
3.11. Religiøse høytider	14

3.12.	Flyttedag	14
3.13.	Deltakelse i større kultur- og idrettsarrangementer	14
3.14.	Meddommer til tingrett og lagmannsrett	14
3.15.	Vitne i domstol	14
3.16.	Deltakelse i hjelpekorps og tilsvarende hjelpeorganisasjoner nasjonalt.....	15
3.17.	Internasjonalt bistandsarbeid.....	15
3.18.	Permisjon på grunn av flytteplikt for ektefelle, samboer m.v	15
3.19.	Spesielle oppdrag og engasjementer	15
3.20.	Blodgivning	15
3.21.	Permisjon når ektefelle/samboer over 60 år har ekstra ferie	16
3.22.	Permisjon ved overgang til annen stilling.....	16
3.23.	Permisjon i forbindelse med sykdom utover sykkelønsrettigheter.....	16
4.	Endring og revisjon.....	17
5.	Overgangsbestemmelser.....	17

Tips:

Innholdsfortegnelsen oppdateres enkelt ved å trykke på den og velge «Oppdater tabell» helt øverst.

Bruk overskrift 1-4 på fane «Hjem» når du lager deg overskrifter - det gjør at innholdsfortegnelsen lager seg selv når du oppdaterer den.

Slett denne tekstboksen når du er ferdig!!!

1. Fellesbestemmelser

Permisjonsreglementet gjelder alle arbeidstakere som har gjensidig arbeidsavtale Nordreisa kommune.

Jfr. Hovedtariffavtalen kap.1 §1.

Ved uenighet om forståelsen av reglementet, har Kommunedirektøren fortolkningsmyndighet.

1.1. Generelt

Arbeidsmiljøloven hjemler rett til permisjoner.

Reglementet er opprettet med bakgrunn i lov og avtaleverk; Hovedavtale - HA, Hovedtariffavtale - HTA, Arbeidsmiljøloven – AML, samt Kommunenes personelhåndbok fra KS.

Hvorvidt man har krav på permisjon **med lønn**, fremgår av Folketrygdloven og bestemmelser i Hovedtariffavtalen.

Permisjoner deles i to typer:

- Lov- og avtalefestede permisjoner som arbeidstakeren har **krav på**.
- Permisjon som **kan** innvilges.

Reglementet må tolkes på en slik måte at det ikke skjer forskjellsbehandling til skade eller gunst for deltidsansatte. I den skjønsmessige vurderingen om hvorvidt deltidsansatte skal ha like rettigheter, vil et moment kunne være det faktiske behovet, uavhengig av stillingsstørrelse.

Hovedregelen er at deltidsansatte innvilges permisjon forholdsmessig etter stillingens størrelse.

Budsjettmessige-/personellbegrensninger:

Ved innvilgelse av permisjon som ikke er hjemlet i lov eller avtale, må det tas nødvendige hensyn til budsjettammer og personellbegrensninger.

1.2. Myndighet til å innvilge permisjon

Kommunedirektør avgjør søknader om permisjon for å jobbe hos annen arbeidsgiver.

Ved fortsatt fravær etter ett års sykemelding skal permisjonssøknaden sendes Kommunedirektør via leder.

Øvrige avgjøres av kommunalsjef – og/eller virksomhetsleder.

1.3. Klage på avgjørelse

Tvist om lovbestemte permisjoner etter arbeidsmiljøloven kap.12 skal avgjøres av Tvisteløsnemda, jf. arbeidsmiljøloven § 12-14 og § 17-2

For permisjoner etter reglementets kapittel 3: Velferdspermisjoner, ligger innvilgelse eller avslag på slike permisjonssøknader til arbeidsgivers styringsrett. Det gjelder ikke klagerett på arbeidsgivers vedtak om slike permisjoner.

1.4. Om søknad om permisjon

Søknad om permisjon skal sendes så tidlig som mulig til virksomhetsleder/ kommunalsjef.

Permisjonssøknadsskjema skal med fordel benyttes.

For permisjoner utover 2 ukers varighet, må slike permisjoner sendes inn senest 2 måneder før permisjonen kan påbegynnes, med mindre partene blir enige om annet.

Permisjonssøknaden skal sendes skriftlig og begrunnes, samt angi tidsrommet for permisjon som det søkes om (fra og med dato – til og med dato). Nødvendig dokumentasjon må også ligge ved.

Dersom arbeidstaker har flere stillinger i kommunen, må søknaden angi hvilken stilling det søkes permisjon fra.

1.5. Innvilgelse/avslag

Permisjonssøknader skal behandles så raskt som mulig og senest innen 2 uker etter mottak, forutsatt at all nødvendig dokumentasjon er oversendt.

Arbeidsgivers avgjørelse skal begrunnes og dokumenteres. Arbeidsgivers svar skal angis skriftlig ved permisjoner utover 2 ukers varighet, og gjeninntredelsesdato i arbeidet og andre vilkår skal angis.

Arbeidstaker kan ikke påbegynne permisjon uten at arbeidsgivers samtykke/innvilgelse foreligger.

1.6. Arbeidstakers varsel om gjeninntredelse eller ikke

Arbeidstaker i permisjon skal varsle arbeidsgiver i tide om vedkommende kommer tilbake eller ikke, og senest innen 3 måneder før permisjonens utløp.

Oppsigelsesfristene etter HTA/ KS og AML § 15-3 gjelder også ved permisjoner.

1.7. Etter permisjonen

Arbeidstaker har rett og plikt til å gjenoppta arbeidet når permisjonen løper ut. Hovedregelen er at arbeidstaker har rett til å gjeninntre i samme stilling som vedkommende hadde før permisjonen tok til. Dersom andre betingelser er en forutsetning for arbeidsgivers innvilgelse av permisjon, skal dette fremgå skriftlig.

2. Lov- og tariffbestemte permisjonsrettigheter

Det vises til Lov om folketrygd (folketrygdloven).

Permisjoner den ansatte har krav på.

2.1. Permisjon ved svangerskap, fødsel, adopsjon og fosterhjem

Det vises til Folketrygdloven kap.14, arbeidsmiljøloven kapittel 12, §12-1 til 12-7 for ansattes rettigheter i forbindelse med svangerskap, fødsel, adopsjon og fosterhjem.

Videre vises til Hovedtariffavtalen fellesbestemmelsene § 8 for rettighetene til lønn.

2.2. Ammefri

Arbeidstakers rett til fri i forbindelse med amming følger av AML § 12-8 jf. Hovedtariffavtalen fellesbestemmelser § 8 pkt. 8.3.4 om rett til lønn.

Arbeidstaker gis fri med lønn inntil 2 timer pr arbeidsdag for å amme sitt barn. Arbeidstakeren bestemmer selv når fritiden skal avvikles. For deltidsansatte med redusert arbeidsdag foretas forholdsmessig beregning av lønnet fritid, men med rettigheter etter AML som minimum. Når arbeidstaker ønsker fri med lønn for å amme sitt barn utover 9 måneder etter fødsel, leveres bekreftelse fra lege/jordmor om at amming fortsatt pågår. Ny bekreftelse leveres uoppfordret hver 3. måned.

2.3. Barn og barnepassers sykdom

Det vises til Folketrygdloven kap.9, kap.14, kap.15, samt arbeidsmiljøloven § 12-9, jf Hovedtariffavtalen fellesbestemmelsene § 8 pkt. 8.4 om rett til lønn.

(Rett til lønn gjelder punkt 1-6.)

1. Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon:

- a) for nødvendig tilsyn og pleie av barnet når det er sykt, i hjemmet eller i helseinstitusjon,
- b) hvis barnet skal følges til legeundersøkelse (eks. øyenlege, optiker, ortoped, tannlege) eller annen oppfølging i forbindelse med sykdom/funksjonsnedsettelse, eller
- c) hvis den som har det daglige barnetilsynet er syk eller har permisjon etter denne paragraf på grunn av et annet barn.

2. Retten til permisjon etter paragrafen her gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 12 år. Arbeidstaker har rett til permisjon inntil 10 dager hvert kalenderår eller inntil 15 dager dersom arbeidstaker har omsorg for mer enn to barn.

3. Dersom barnet har kronisk sykdom, langvarig sykdom eller har nedsatt funksjonsevne og det derfor er en markert økning av risikoen for at arbeidstaker får fravær fra arbeidet, har arbeidstaker rett til fri etter første ledd inntil 20 dager hvert kalenderår. Retten til permisjon gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år. Arbeidstaker har i tillegg rett til permisjon for å delta i opplæring ved godkjent helseinstitusjon eller offentlig kompetansesenter for å kunne ta seg av og behandle barnet.

4. Arbeidstaker som har omsorg for barn har rett til permisjon dersom:

- a. barnet blir innlagt i helseinstitusjon og arbeidstaker oppholder seg ved helseinstitusjonen,
- b. barnet er utskrevet fra helseinstitusjon og arbeidstaker må være hjemme fordi barnet trenger kontinuerlig tilsyn og pleie, eller

c. barnet har livstruende eller annen svært alvorlig sykdom eller skade.

Ved permisjon etter bokstavene a og b gjelder aldersgrensene i andre og tredje ledd. Rett til permisjon etter bokstav c gjelder til og med det kalenderåret barnet fyller 18 år, men uten hensyn til alder hvis barnet er funksjonshemmet.

5. Arbeidstaker har uansett rett til permisjon når det ytes omsorgspenger, pleiepenger eller opplæringspenger fra folketrygden.

6. Arbeidstaker som er alene om omsorgen for barn har rett til dobbelt så mange permisjonsdager som etter andre og tredje ledd. Det samme gjelder hvis det er to om omsorgen, men en av dem er langvarig avskåret fra tilsynet med barnet på grunn av nedsatt funksjonsevne, innleggelse i helseinstitusjon som langtidspasient eller tilsvarende forhold. Retten til permisjon kan overføres med inntil halvparten av dagene hvert kalenderår til mor eller far med samværsrett eller til den som arbeidstaker bor sammen med og som ikke har omsorg for egne barn.

Eksempel på bruk av egenmelding/sykemelding ved barns/barnepassers sykdom for ansatte i turnus:

- Ved barns/barnepassers sykdom kreves sykemelding utover 3 fraværsdager. Dvs at dersom barnet er sykt fom fredag tom mandag skal det leveres sykemelding for mandagen.
- Dersom arbeidstakeren har ordinær dagarbeidstid og ikke arbeider lørdag/søndag, har vedkommende i dette tilfellet brukt 2 av de 10 (evt 15) dagene han/hun har rett til i forbindelse med barns/barnepassers sykdom. Gjelder også turnusarb. m/frihelg.
- Er derimot barnet sykt fredag tom søndag, leveres egenmelding for fredagen. NB turnus

Folketrygdloven §9-8: Arbeidsgiveren yter omsorgspenger etter § 9-5 første ledd dersom arbeidsforholdet har vart i minst fire uker (opptjeningstid). For øvrig gjelder bestemmelsene i §§ 8-18 og 8-22 tilsvarende. Omsorgspenger fra arbeidsgiveren beregnes etter de samme bestemmelsene som sykepenger, og utgjør 100 prosent av sykepengegrunnlaget, se §§ 8-10 og 8-28. Når en arbeidsgiver har betalt omsorgspenger til en arbeidstaker i mer enn 10 stønadsdager i et kalenderår, kan arbeidsgiveren kreve å få refusjon fra trygden for det antall stønadsdager som overstiger 10.

2.4. Omsorg for og pleie av nærstående

Det vises til Folketrygdloven § 9-13 og AML § 12-10 for arbeidstakers rett til fri ved omsorg for og pleie av nærstående.

Arbeidstaker som pleier nærstående i hjemmet i livets slutfase har rett til permisjon i 60 dager uten lønn for pleie av den enkelte nærstående.

Arbeidstaker har rett til permisjon i inntil 10 dager hvert kalenderår for å gi nødvendig omsorg til foreldre, ektefelle, samboer eller registrert partner. Det samme gjelder ved nødvendig omsorg for funksjonshemmet eller kronisk sykt barn fra og med kalenderåret etter at barnet fylte 18 år når arbeidstakeren har hatt slik omsorg for barnet som nevnt i § 12-9 tredje ledd. Departementet kan gi forskrift om dokumentasjon av nødvendig omsorg.

Etter folketrygdloven § 9-13 har den som pleier en nærstående i hjemmet, rett til pleiepenger i inntil 60 dager per pasient. For å få rett til pleiepenger må det legges fram legeerklæring fra helseinstitusjon eller den legen som behandler pasienten, jf. folketrygdloven §§ 9-15, 9-16.

2.5. Rett til redusert arbeidstid

Det vises til arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) for arbeidstakers rett til redusert arbeidstid. Dette er ikke en permisjon, men en avtalt reduksjon i arbeidstiden for en definert periode. Lønnen reduseres forholdsmessig.

- Arbeidstaker som har fylt 62 år eller som av helsemessige, sosiale eller andre vektige velferdsgrunner har behov for det, har rett til å få redusert sin arbeidstid dersom arbeidstidsreduksjonen kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten. Når avtalt periode med redusert arbeidstid er over, har arbeidstaker rett til å gå tilbake til tidligere arbeidstid. Under ellers like forhold har arbeidstaker med redusert arbeidstid fortrinnsrett til å øke sin arbeidstid når stilling blir ledig i virksomheten, forutsatt at stillingen helt eller i det vesentlige er tillagt de samme arbeidsoppgavene. Fortrinnsrett etter §§ 14-2 og 14-3 går foran fortrinnsrett etter bestemmelsen her.
- Helsemessige grunner er knyttet til arbeidstakeren selv og må dokumenteres med legeattest. Sosiale grunner reflekterer forhold i arbeidstakerens familie eller nærmeste omgivelser, hvis for eksempel omsorgsoppgaver utløser en belastning utover det vanlige. Med vektige velferdsgrunner menes for eksempel når en arbeidstaker med små barn ønsker mer tid til samvær med barna.

2.6. Utdanningspermisjoner/ kompetanseheving

Reglene om utdanningspermisjon er regulert i aml §12-11 og Hovedtariffavtalen KS fellesbestemmelsene § 14 punkt 2.

1. Arbeidstaker som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært ansatt hos arbeidsgiveren de siste to år, har rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå må være yrkesrelatert for å gi rett til permisjon. Yrkesrelatert utdanning omfatter alle typer arbeidsmarkedsrelevant etter- og videreutdanning.
2. Permisjon kan likevel ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.
3. Arbeidstaker som har hatt utdanningspermisjon, har ikke rett til ny utdanningspermisjon før det har gått
 - a) dobbelt så lang tid som varigheten av den foregående permisjonen og
 - b) minst ett år fra den foregående permisjonen tok til, unntatt ved utdanningspermisjon for kurs under én måneds varighet.
4. Arbeidstaker som vil bruke retten til utdanningspermisjon, må gi arbeidsgiver skriftlig varsel om dette. Varslet skal inneholde opplysninger om utdanningens faglige innhold, varighet og eventuelt

opptak ved utdanningsinstitusjon. Dersom det gjelder utdanning ut over grunnskole eller videregående opplæringsnivå, må yrkesrelevans begrunnes.

5. Arbeidsgiver som vil gjøre gjeldende at vilkårene for utdanningspermisjon ikke er oppfylt, skal snarest mulig og senest innen seks måneder skriftlig underrette arbeidstaker om dette. Dersom varslet permisjon er kortere enn seks måneder, skal slik underretning foreligge innen tre måneder etter at varsel er mottatt, men innen to måneder når varslet permisjon er kortere enn én måned. Arbeidsgiver skal fram til svar gis, på forespørsel orientere arbeidstaker om hva som gjøres for om mulig å legge til rette for permisjonen.

Ved vurdering om permisjon skal gis, skal følgende forhold vektlegges:

- Arbeidsgivers behov for den aktuelle kompetansen
- Den ansattes utviklings behov
- Budsjettsituasjonen
- Personellsituasjonen

Kommunen har et ansvar for å kartlegge og analysere kompetansebehovet. På bakgrunn av kartleggingen utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevende tiltak. Kommunen og den enkelte arbeidstaker har hver for seg og i fellesskap et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen

Hvis det, i forbindelse med utdanning som er av verdi både for arbeidstakeren og arbeidsgiver, er nødvendig med hel eller delvis permisjon, skal dette innvilges, med mindre særlige grunner er til hinder for det.

2.7. Utdanningspermisjon med lønn

I den utstrekning det etter kommunens/virksomhetens syn er nødvendig å heve kunnskapsnivået samt styrke kompetansen for å utføre pålagte arbeidsoppgaver/arbeidsfunksjoner, skal det gis permisjon med lønn og dekning av legitimerte utgifter.

Eventuell bindingstid skal avtales med den enkelte. Dersom kommunen yter vesentlig økonomisk støtte, gjelder en bindingstid på minimum 6 måneder. Ved utdanning ut over 6 måneder settes bindingstid til det dobbelte av permisjonstid, maksimalt til 2 år. Dersom arbeidstakeren fratrer før bindingstida er utløpt, kan arbeidsgivers lønnsutgifter kreves tilbakebetalt med et forholdsmessig beløp.

Arbeidstaker kan etter individuell vurdering innvilges tilskudd til dekning av kursavgift, reise- og oppholdsutgifter og kursmateriell. Ved slike studier kan det gis permisjon med lønn 2 dager i semesteret for inntil 10 studiepoeng. 5 dager i semesteret 11-30 studiepoeng.

Turnusarbeidere som er innvilget permisjon med lønn for å delta på opplæringstiltak/kurs på sin lovbestemte ukefridag, gis ny fridag som kompensasjon.

2.8. Eksamen/ fagprøver/prosjekt o.l

Permisjon i forbindelse med eksamen reguleres av Hovedtariffavtalen KS fellesbestemmelsene § 14 punkt 14.4.

I forbindelse med avleggelse av eksamen som er av betydning for kommunen/virksomheten, gis permisjon med lønn for eksamensdagen, samt 2 dager lesedager i direkte tilknytning til eksamensdagen.

Ved hjemmeeksamen gis 3 dager permisjon med lønn. Eksamensdagen regnes som den dagen man skal levere inn oppgaven, samt 2 dager i direkte tilknytning til innleveringsdagen.

Ved eksamen (f.eks. hjemmeeksamen) som varer i mer enn tre sammenhengende dager, kan arbeidstaker og arbeidsgiver drøfte en ytterligere tilrettelegging, slik som avspasering, ferieavvikling eller endret arbeidstid.

Det er en forutsetning at vedkommende ville hatt ordinært arbeid dagene det søkes om fri for, og at faget har betydning for kommunen.

For eksamen i fag som ikke har betydning for kommunen, gis velferdspermisjon uten lønn, eller det kan legges til rette gjennom endret arbeidstid, ferie eller avspasering.

Eksempler på eksamenspermisjon som innvilges uten lønn: førerprøven, fornyet prøve til videregående skole, eksamener i fag utenfor arbeidstakerens arbeidsområde.

2.9. Førstegangstjeneste/repetisjonsøvelser

Arbeidstakere med minst 6 måneders forutgående sammenhengende tjeneste i kommunen har rett til permisjon med slik lønn som fremgår av § 9.2 i HTA ved tvungen militærtjeneste, sivil tjenesteplikt, plikttjeneste i sivilforsvaret, i politireserven og i heimevernet. Ved tvungne repetisjonsøvelser gis tilsvarende lønn for inntil 1 måned i kalenderåret.

2.10. Kommunale eller andre offentlige verv

Arbeidstakers rett til permisjon for å utføre kommunale eller andre offentlige verv er regulert i AML §12-13, kommuneloven og HTA KS fellesbestemmelsene § 14 punkt 14.1.

Arbeidstaker har rett til permisjon fra arbeid i det omfang det er nødvendig for å oppfylle lovbestemt møteplikt i offentlige organer.

Retten til permisjon gjelder deltakelse i folkevalgte organer og styrever, råd, nemder og utvalg som er nedsatt av de folkevalgte organene. Retten til permisjon gjelder også en arbeidstaker som er innkalt som meddommer eller vitne i en rettsak, eller som må møte som part i en sak.

Arbeidstaker som pålagt å utføre kommunale eller andre offentlige verv, gis permisjon og kan etter søknad få beholde sin lønn. Arbeidstakeren plikter på forhånd å gjøre henvendelse til nærmeste overordnede om permisjon. Arbeidstaker kan tilstås permisjon med lønn i inntil 12 dager pr kalenderår i 100% stilling.

Med offentlig verv forstås ombud som er opprettet ved lov eller hjemmel i lov, herunder ombudsmenn, skjønnsmenn og rettsvitne.

Kommunalt ansatte arbeidstakere som er valgt til å utføre kommunale eller andre offentlige verv gis permisjon med lønn i inntil 10 dager pr år (12 dager for de som arbeidet 6 dagers arbeidsuke/turnusarbeid). Denne muligheten til lønnet permisjon gjelder også om vervet utføres i annen kommune enn arbeidsgiverkommunen. Det forutsettes i begge tilfelle at vervet ikke kan utføres utenfor arbeidstid. I de tilfeller det er mulig å søke om tapt arbeidsfortjeneste (vitne, meddommer, skjønnsmann og lignende), gis permisjon uten lønn. Den som søker permisjon plikter å videreformidle opplysninger om denne muligheten til arbeidsgiver sammen med søknaden om permisjon.

Dersom tillits-/ombudsvervet medfører særskilt godtgjøring, gjøres fradrag for dette beløp i lønnet permisjon. Det skal ikke gjøres fradrag for diettgodtgjørelse. Dekker ikke godtgjøringen fullt ut lønn for tidsrommet tillitsvervet utøves, utbetales lønn slik at den ansatte ikke taper på utføring av vervet. Tapt arbeidsfortjeneste dokumenteres i de tilfeller lønnstapet dekkes. Arbeidstaker som velges til stortingsrepresentant, ordfører eller annet offentlig tillitsverv på heltid, innvilges permisjon uten lønn for valgperioden.

Alternativt til permisjon med lønn i inntil 12 dager pr år, kan ansatte som har politiske verv i Nordreisa kommune etter søknad bli frikjøpt fra sin stilling for den tida som medgår til politisk virksomhet.

2.11. Politisk arbeid, nominasjonsmøter

Arbeidstaker som blir valgt til utsending til nominasjonsmøter ved stortingsvalg, fylkesting eller kommunevalg innvilges permisjon med lønn.

2.12. Tillitsvalgtes rettigheter og plikter etter Hovedavtalen KS

Arbeidsgivers og tillitsvalgtes gjensidige rettigheter og plikter følger av Hovedavtalen del B.

§ 3-1 Arbeidsgivers plikter i forhold til de tillitsvalgte, § 3-2 Tillitsvalgtes rettigheter og plikter, § 3-3 Tillitsvalgtordning, herunder struktur og frikjøp, § 3-4 rett til fri fra ordinært arbeid, § 3-5 Permisjon, § 3-6 Tillitsvalgtopplæring, §3-7 Tillitsvalgtes oppsigelsesvern.

Tillitsvalgtes rett til fri fra ordinært arbeid (HA del B, § 3-4)

Nordreisa kommune og arbeidstakerorganisasjonene har forhandlet fram tidsressurs og antall navngitte tillitsvalgte som skal omfattes av Hovedavtalens bestemmelser. De navngitte tillitsvalgte i organisasjonene har rett til fri fra ordinært arbeid for å utføre sine oppgaver som tillitsvalgte. Arbeidsoppgaver internt i egen fagforening omfattes ikke av bestemmelsen. Arbeidet som tillitsvalgt skal avvikles slik at det volder minst mulig ulempe for arbeidets gang. Fravær skal så vidt mulig avtales på forhånd med nærmeste overordnede. Forholdene skal legges slik til rette at tillitsvalgte som arbeider etter tjenesteplan, eller arbeid som faller utenom ordinær arbeidstid, får samme arbeidsforhold og vilkår som de med ordinær arbeidstid.

Eksempel: Dersom en tillitsvalgt må utøve vervet på en fridag i forhold til turnus, avspaseres den medgatte tid av ordinær arbeidstid.

Tillitsvalgtes rett til permisjon med lønn (HA del B, §§ 3-5 og 3-6)

Organisasjoner som er innvilget frikjøp av hovedtillitsvalgtressurs, kan oppnevne forhandlingsutvalg på inntil 3 personer. Forhandlingsutvalget gis fri med lønn til nødvendig opplæring. Organisasjoner uten frikjøp av hovedtillitsvalgtressurs, kan oppnevne inntil 3 medlemmer, hovedtillitsvalgt gis fri med lønn til nødvendig opplæring.

Tillitsvalgtopplæring (HA, Del B, § 3-6)

Tillitsvalgte har rett til opplæring som har betydning for utøvelsen av arbeidstakerens funksjon som tillitsvalgt. Lønnsrettighetene er todelte når det gjelder tillitsvalgtopplæring. Hovedavtalen sikrer hovedtillitsvalgte og fellestillitsvalgte rett til permisjon med full lønn under slik opplæring. Øvrige tillitsvalgte er bare sikret rett til permisjon med delvis lønn, uten at det er fastsatt sentralt hvor stor del av lønnen de kan kreve. Partene er enige om at det som hovedregel også for øvrige tillitsvalgte innvilges permisjon med full lønn for tillitsvalgtopplæring i Hovedavtalen og Hovedtariffavtalen eventuelt med tilknyttede særavtaler. Valgte, faste medlemmer av vedtektsfestede sentrale og distrikts-/fylkesorganer innvilges permisjon med lønn inntil 12 dager pr år.

2.13. Andre tillitsverv

Arbeidstaker som velges/tilsettes til fastlønnnet tillitsverv i organisasjonens sentrale- eller distrikts-/fylkesorganer, eller tilsettes som funksjonær i sin organisasjon, innvilges permisjon uten lønn i inntil 4 år, med mulighet for forlengelse. Ansatte med tillitsverv i de funksjonshemmedes organisasjoner kan innvilges permisjon med hjemmel i dette punkt. Dette kan også omfatte kurs som har betydning for vedkommendes arbeid med å fremme funksjonshemmedes interesser.

For utøvelse av andre tillitsverv kan kommunedirektøren innvilge permisjon etter konkret vurdering.

3. Velferdspermisjoner

Velferdspermisjoner er regulert i Hovedtariffavtalen fellesbestemmelsene §14 punkt 14.1 andre ledd.

Nordreisa kommune vil i den grad det er mulig for å opprettholde drift og tilgang til vikarer, strekke seg langt for å gi nødvendig permisjon **uten lønn** ved andre velferdsgrunner enn de som er hjemlet med lønn.

Velferdspermisjoner med lønn **kan** gis når det er nødvendig for arbeidstakeren for å ivareta viktige personlige gjøremål, og disse ikke med rimelighet kan forlanges utført i arbeidstakerens fritid eller gjennom annen tilrettelegging. For deltidsansatte gis permisjon med hensyn til arbeidsplan, stillingens størrelse og de reelle behov.

Velferdspermisjon med lønn **kan** maksimalt innvilges for totalt 12 arbeidsdager i løpet av ett kalenderår. Velferdspermisjon kan innvilges for hele og halve dager.

Fri utover totalt 12 dager innvilges som ulønnet permisjon eller ved annen tilrettelegging.

For arbeidstakere som arbeider etter arbeidsplan/turnus og deltidsansatte, forutsettes det at vedkommende er satt opp på jobb på tidspunktet det søkes om velferdspermisjon for.

Like tilfeller bør behandles likt, men det kan gjøres unntak med hensyn til den enkelte arbeidstakers sosiale forhold. Det vises for øvrig til permisjonsreglementets punkt 1.2

For de tilfeller utover de som er nevnt videre, ligger avgjørelsen til arbeidsgivers skjønn hva gjelder om det skal innvilges velferdspermisjon med eller uten lønn.

3.1. Syk del av dag

Sykdom del av dag innvilges som halv dag velferdspermisjon med lønn. Det forutsettes at arbeidstaker har møtt opp på arbeidstedet og utført arbeid. Jmfr. Beregning av egenmeldingsdager i Kommunenes personalhåndbok.

3.2. Lege, tannlege, timer hos behandler utenom Nordreisa kommune mv

Undersøkelse og behandling hos lege, tannlege, fysioterapeut og lignende skal så vidt mulig legges i fritiden eller gjennom annen tilrettelegging som å legge til rette for avspasering, ferieavvikling eller endret arbeidstid.

Undersøkelse og behandling hos spesialist, som ikke kan legges utenfor avtalt arbeidstid, **kan** etter søknad innvilges som velferdspermisjon med lønn. Bekreftelse fra behandler på at timen ikke kan legges til friperioden, må da leveres leder. De som jobber turnus får innvilget *nødvendig behandlingstid* med lønn. Dvs 7.5 timer permisjon med lønn, for 1 time på UNN. Resten er permisjon uten lønn, eventuelt avspasering.

3.3. Alvorlig sykdom og død i nærmeste familie

Som nærmeste familie regnes; ektefelle, samboer, søsken, foreldre, besteforeldre, barn/fosterbarn tante, onkel, søskenbarn, svigersøsken, svigerforeldre.

Som andre nærstående regnes; tante, onkel, søskenbarn, svigersøsken, svigerforeldre, kollega.

Arbeidstaker kan gis velferdspermisjon med lønn ved alvorlig sykdom i nærmeste familie eller andre som står den ansatte nær i inntil 5 sammenhengende dager.

Denne permisjonen kommer i tillegg til retten til fri etter arbeidsmiljøloven § 12-10.

Ved mindre alvorlig sykdom skal det gis permisjon uten lønn eller i form av avspasering/innarbeiding.

3.4. Dødsfall/ Begravelse/ Urnedsettelse

Ved dødsfall i nærmeste familie (ektefelle, samboer, søsken, foreldre, besteforeldre, barn/fosterbarn) eller andre nærstående (tante, onkel, søskenbarn, svigersøsken, svigerforeldre, kollega) gis fri 1-4 dager med lønn, inklusive nødvendige reisedager. Antall dager beror på de konkrete omstendigheter.

Ved deltakelse i andre begravelser/bisettelser gis mulighet til annet fri, alternativt velferdspermisjon uten lønn.

3.5. Være ledsager til og fra behandlingsted for f.eks nabo, venn, pårørende eller andre privatpersoner.

Permisjon uten lønn. Behandler må dokumentere at ledsager er nødvendig på reisen. Folketrygden har ordninger med ytelser ved følge til lege eller andre behandlinger dersom dette er påkrevd. Økonomiavdelinga skriver ut bekreftelse på tapt arbeidsfortjeneste til den ansatte. Kravet fremsettes Helfo og gis derfra etter gitte satser.

3.6. Være ledsager for eget barn over 12 år.

Dette punktet gjelder dersom barnet ikke har kronisk sykdom, langvarig sykdom eller nedsatt funksjonsevne.

Permisjon uten lønn.

Folketrygden har ordninger med ytelser ved følge til lege eller andre behandlinger dersom dette er påkrevd. Økonomiavdelinga skriver ut bekreftelse på tapt arbeidsfortjeneste til den ansatte. Kravet fremsettes Helfo og gis derfra etter gitte satser.

3.7. Tilvenning av barn i barnehage

Det gis inntil 3 sammenhengende dager velferdspermisjon med lønn når arbeidstakeren må være til stede hos barnet de første dagene i barnehage.

Bestemmelsen kommer kun til anvendelse der hvor begge foreldrene er yrkesaktive og for ansatte som er aleneforsørgere.

3.8. Skolestart

Det gis velferdspermisjon med lønn for 1 dag i forbindelse med skolestart i 1.klasse.

Det kan gis annet fri eller velferdspermisjon uten lønn i forbindelse med tilvenning i SFO.

3.9. Inngåelse av ekteskap/partnerskap

Arbeidstakeren kan gis fri med lønn inntil 1 dag.

Permisjonsdagen skal tas enten seremonidagen, eller den etterfølgende dag, dersom dette er en arbeidsdag.

3.10. Barsedåp/annen navneseremoni/konfirmasjon

Permisjon med lønn innvilges på seremonidagen for eget barn/fosterbarn. Arbeidstakere som er satt opp på nattevakt natt til seremonidagen, eller dagvakt/aftenvakt tilstås permisjon med lønn.

3.11. Religiøse høytider

Arbeidstaker har rett til inntil to dager fri hvert kalenderår, uten lønn, i forbindelse med religiøse og nasjonale høytidsdager etter vedkommende sin religion/nasjonalitet, jf. lov om trdomssamfunn og ymist anna § 27a og arbeidsmiljøloven § 12-15. Det forutsettes at dagene ikke er offisielle etter norsk kalender.

Arbeidstaker må varsle arbeidsgiver med minimum 14 dagers varsel.

3.12. Flyttedag

Ansatte kan tilstås permisjon med lønn inntil 2 dager i forbindelse med innflytting i egen bolig. I forbindelse med leilighet: inntil 1 dag. Slike permisjoner gjelder ikke bygging av hytter eller annen fritidshus, tilbygg, reparasjoner og/eller vedlikehold av bolig man allerede bor i. Ny permisjon kan ikke gis innen en 2-års-periode.

3.13. Deltakelse i større kultur- og idrettsarrangementer

Deltakelse i idrettsarrangement skal som hovedregel tas i forbindelse med ferie/avspasering, eller det kan gis velferdspermisjon uten lønn. Det samme gjelder for andre kultur- og ungdomsarrangementer på nasjonalt eller internasjonalt nivå.

Arbeidstaker som skal delta i større idrettsarrangementer i en idrettsgren og for et forbund som er tilsluttet Norges idrettsforbund kan det gis velferdspermisjon med lønn i inntil

- 5 dager per kalenderår ved internasjonale arrangementer
- 3 dager pr kalenderår ved finale i norgesmesterskap
- under forutsetning av at tapt arbeidsfortjeneste ikke dekkes av idrettsorganisasjonen eller på annen måte.

Dette gjelder også ledere, trenere og dommere.

3.14. Meddommer til tingrett og lagmannsrett

Ansatte som er utnevnt til meddommer i tingretten eller lagmannsretten innvilges ulønnet permisjon for den tiden de er innkalt til retten. Kommunen bekrefter tapt arbeidsfortjeneste overfor domstolen.

Ved deltakelse i rettssak som varer utover 1 måned beholder den ansatte sitt medlemskap i pensjonsordningen.

3.15. Vitne i domstol

Arbeidstakere som er kalt inn som vitne for domstolene, innvilges velferdspermisjon uten lønn for den tiden de er innkalt til retten. Kommunen bekrefter tapt arbeidsfortjeneste overfor domstolen.

Der arbeidstakere innkalles som vitne for domstol i egenskap som ansatt i kommunen, inngår dette i arbeidstiden.

3.16. Deltakelse i hjelpekorps og tilsvarende hjelpeorganisasjoner nasjonalt

Arbeidstakere som er knyttet til hjelpekorps, innvilges velferdspermisjon med lønn i forbindelse med utrykning til hjelp for nødstilte eller for å berge samfunnsverdier (oljevern, brannvern og lignende).

3.17. Internasjonalt bistandsarbeid

Det gis permisjon uten lønn i inntil 2 år for deltakelse i internasjonalt bistandsarbeid. I særskilte tilfeller kan det gis ytterligere permisjon, avgjørelse treffes av Kommunedirektør.

3.18. Permisjon på grunn av flytteplikt for ektefelle, samboer, registrert partner.

Arbeidstaker som følger sin ektefelle/samboer/registrert partner til nytt tjenestested i inn- eller utlandet kan, når sistnevnte er undergitt beordringsplikt, gis permisjon uten lønn i inntil 2 år.

Det tas hensyn til arbeidets organisering og muligheten for å få innhentet vikar.

Det samme gjelder der arbeidstaker følger ektefelle/registrert partner/samboer som får arbeid i internasjonale organisasjoner.

3.19. Spesielle oppdrag og engasjementer

Det kan innvilges permisjon uten lønn inntil 2 år for arbeidstakere som har spesielle oppdrag og engasjement. F.eks tjenestegjør som dommerfullmektig, (Domstolloven §55 g), har oppdrag for Bufetat, er besøkshjem, arbeider med forskning innen eget fagområde der forskningen skjer i tilknytning til en forskningsinstitusjon, ved avtaler om utveksling av arbeidstaker mellom kommuner/fylkeskommuner, arbeid i norske hjelpetiltak i offentlig regi i utviklingsland.

3.20. Blodgivning

Etter nærmere vurdering, og dokumentasjon, kan arbeidstakere innvilges permisjon uten lønn for å gi blod dersom dette skjer i arbeidstida. I særskilte tilfeller kan det gis permisjon med lønn.

3.21. Permisjon når ektefelle/samboer over 60 år har ekstra ferie

Når den ene ektefelle/samboer etter Ferieloven har en ukes ekstra ferie, kan den andre ektefelle/samboer få permisjon uten lønn i samme tid.

3.22. Permisjon ved overgang til annen stilling

Det innvilges som hovedregel ikke permisjon ved overgang til ny stilling i eller utenfor kommunen.

Ved overgang til midlertidig stilling, vikariat eller konstituering innenfor kommunen kan det innvilges permisjon fra tidligere stilling. Retten til permisjon er betinget av at arbeidstaker har vært ansatt i min. 2 år, samt at kvalifisert vikar kan skaffes. Maksimal permisjonstid er ett år.

Avgjøres av Kommunedirektør.

3.23. Permisjon i forbindelse med sykdom utover sykelønnsrettigheter

Ved sykdom utover sykepengerrettigheten kan det innvilges ulønnet permisjon i forbindelse med overgang til arbeidsavklaringspenger eller andre ytelser som dekker inntektstap ifm. egen sykdom fra NAV, eller midlertidig uførepensjon fra tjenstepensjonsordningen, i inntil 1 år.

I særskilte tilfeller kan permisjon utover 1 år vurderes.

I permisjonssøknaden må arbeidstaker angi bakgrunn for søknad, arbeidstakers egen vurdering av sin arbeidsevne i det videre, samt mål for den videre avklaringen. Vedtak om ytelser fra NAV og/eller midlertidig uførepensjon fra tjenstepensjonsordningen må fremlegges for arbeidsgiver så snart dette foreligger. Arbeidsgiver kan be om legeerklæring om arbeidsevne og utsikter til bedring ved behov.

En forutsetning for innvilgelse av permisjon er at det er sannsynliggjort at arbeidstaker kan gjeninntre i arbeid ved permisjonens utløp. I særskilte tilfeller kan permisjon etter en konkret vurdering innvilges.

Permisjonen gis i utgangspunktet fra opprinnelig stilling, men kan etter en konkret vurdering gis fra virksomheten (Nordreisa kommune) som sådan.

Virksomhetsleder i opprinnelig stilling har personalansvaret til arbeidsforholdet i det videre er endelig avklart.

Det minnes om muligheten for redusert arbeidstid etter arbeidsmiljøloven § 10-2 (4) for ansatte som har fylt 62 år.

Dersom søknad om sykepermisjon eller søknad om forlengelse av sykepermisjon avslås, og arbeidstakeren ikke gjenopptar sitt arbeid i kommunen ved permisjonens utløp, kan arbeidsgiver vurdere grunnlaget for oppsigelse etter arbeidsmiljøloven kapittel 15.

4. Endring og revisjon

Kommunedirektør gis myndighet til fortløpende å revidere reglementet ved fremtidige endringer i sentralt lov- og avtaleverk. Slike endringer skal Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og Administrasjonsutvalget (ADM) orienteres om.

5. Overgangsbestemmelser

Ansatte som er innvilget permisjon før 1.1.2021 og som er innvilget permisjon til etter denne dato, er omfattet av tidligere innvilgede permisjon. Ved søknad om forlengelse av permisjonen vurderes permisjonen etter dette reglement.