Møteinnkalling

Utvalg:	**Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg**
Møtested:	Ishavsstudio, Halti
Dato:	18.06.2019
Tidspunkt:	09:00

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

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Jf. saksprotokoll av 8.5.19 i PS 15/19:
Til møtet i juni skal det legges opp til en skoledag for utvalget.
Årsmelding og tilstandsrapporten skal danne utgangspunkt for denne dagen.

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 17/19	Referatsaker		
RS 69/19	19/1944 Invitasjon til å nominere kandidater til prisen "Årets ungdomskommune"		2015/1870
RS 70/19	Informasjon om lokale tilretteleggingsmidler 2019/2020		2015/724
RS 71/19	Oppfølging i forbindelse med dialogmøte 16.05.2019		2019/483
RS 72/19	Protokoll RUST 28.5.2019		2016/1153
RS 73/19	Særutskrift - ID 154 - Tilsetting av Utviklingsveileder/regionkoordinator		2019/689
RS 74/19	Søknad om forlengelse av veilederavtale i Oppfølgingsordningen		2016/449
RS 75/19	Tildeling av prosjektskjønnsmidler - Etablering barnevernsamarbeid		2017/420
RS 76/19	Tilskudd til digitale læremidler - søknadsfrist 1. juli 2019		2019/662
RS 77/19	Tilskudd til kommunalt barnevern - videreføring av stillinger i Nordreisa og Kvænangen		2018/6
RS 78/19	Tilsyn helsesøstertjenesten - vedtak om pålegg		2019/209
RS 79/19	Tilsynsrapport med varsel om pålegg - Tilsyn fra arbeidstilsynet 4.3.19 - kommunens Helsesøstertjeneste		2019/209
RS 80/19	Varsel om tilsyn etter Lov om barnehage § 16 - Sørkjosen barnehage		2015/17
PS 18/19	Tørfoss kvengård - forslag til fredning		2018/1328
PS 19/19	Tørfoss kvengård - Kuivakoski, reparasjon av tak på hovedbygning		2019/713
PS 20/19	Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu, forslag til fredning		2018/1329
PS 21/19	Lokaler for Nordreisa kulturskole og for andre lag og foreninger samt estimat av kostnader		2017/1215
PS 22/19	Årsmelding 2018 - sektor for oppvekst og kultur		2019/148

Sakspapirer oppdatert 13.6.19 med følgende saker:

PS 23/19 Resultatrapport pr 31.05.2019
PS 24/19 Bemanningsplaner for oppvekst- og kultursektoren

Sakspapirer oppdatert 14.6.19 med følgende saker:

PS 25/19 Budsjettregulering 2019 – sektor for oppvekst- og kultur
PS 26/19 Tilstandsrapport – grunnskole 2018
PS 27/19 Valg av løsning for svømmeanlegg i Nordreisa

PS 17/19 Referatsaker

Fra: Kjuul Helga (Helga.Kjuul@bfd.dep.no)
Sendt: 29.05.2019 14:27:43
Til:
Kopi:

Emne: 19/1944 Invitasjon til å nominere kandidatar til prisen "Årets ungdomskommune"
Vedlegg: 191944 .pdf;Kriterier(793 .pdf
Denne e-posten er beregnet for den institusjon eller person den er rettet til og kan være belagt med lovbestemt taushetsplikt. Dersom e-posten er feilsendt, vennligst slett den og kontakt Barne- og familiedepartementet.
Denne e-posten er meint for den institusjon eller person den er retta til og kan vere underlagt lovbestemt teieplikt. Ver vennleg og slett e-posten og kontakt Barne- og familiedepartementet dersom e-posten er feilsendt.
This email is confidential and may also be privileged. If you are not the intended recipient, please notify the Ministry of Children and Families, Norway, immediately.
Med vennlig hilsen

22 24 90 90
www.regjeringen.no

DET KONGELEGE BARNE-
OG FAMILIEDEPARTEMENT

Statsråden

Alle kommunar, fylkeskommunar og fylkesmenn i landet
Barne- og ungdomsorganisasjonar
Lokale- og regionale medverknadsorgan for ungdom

Dykkar ref	Vår ref	Dato
	19/1944-	29. mai 2019

Invitasjon til å nominere kandidatar til prisen Årets ungdomskommune

Det er grunnleggjande viktig at alle barn og unge, uavhengig av kjønn, seksuell orientering, funksjonsnivå og bakgrunn får høve til å delta i samfunnet og å påverke samfunnsutviklinga. Dei unge må takast på alvor og deira synspunkt må gjevast vekt.

Dei unge bur i kommune-Noreg. Lokalmiljøa er difor den viktigaste arenaen for medverknad og gode oppvekstvilkår. Frå 2019 vil den tidlegare barne- og ungdomskonferansen til Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir) gjerast om til ein ungdomskonferanse med vekt på deltaking, medverknad, nettverksbygging og erfaringsutveksling mellom ungdom, kommunar og andre aktørar. For første gang vil prisen til Årets ungdomskommune delast ut.

Eg vil med dette invitere dykk til å nominere kandidatar til Årets ungdomskommune 2019. Prisen er på 250 000 kroner, og vinnaren vert kunngjort på årets ungdomskonferanse 28. – 29. oktober i Oslo. Konferansen arrangerast i samarbeid mellom Bufdir og Oslo kommune, Bydel Grorud som vart kåra til Årets barne- og ungdomskommune 2017.

Kommunen som får prisen vert orientert om dette nokre dagar før konferansen.

Fylkesmennene, fylkeskommunane, kommunane, barne- og ungdomsorganisasjonane og lokale barne- og ungdomsråd eller liknande organ for barn og ungdom i kommunar og fylker har høve til å nominere kandidatar. Ein jury, nedsett av Bufdir, vil stå for utveljinga. Grunngjevinga for nominasjonen bør ikkje omfatte meir enn tre A4-sider.

Dersom kommunen sjølv ikkje står som søkar, vil Bufdir informere kommunen om at den er nominert.

Postadresse: Postboks 8036 Dep 0030 Oslo
Kontoradresse: Akersgt. 59 Telefon* 22 24 90 90
Org no.: 972 417 793

I 2019 vil følgjande kriterium bli tillagt særleg vekt: Kandidatane skal ha utmerka seg med særleg merksemd på di unge sine moglegheiter til å delta og medverknad som ein føresetnad for god, lokal ungdomspolitikk. Dei unge sitt engasjement og synspunkt skal vere synlege i prosessar og vedtak. Kriteria som ligg til grunn for juryen si vurdering følgjer også vedlagt.

Nominasjon sendast til:
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
postmottak@bufetat.no

Frist for å nominere kandidatar er 1. september 2019.

Eg håpar på stort engasjement og mange sterke kandidatar.

Med helsing

Kjell Ingolf Ropstad

Årets Ungdomskommune 2019 - kriterier for utvelgelse og praktiske opplysninger om søknad/nominasjon - Prisen «Årets ungdomskommune» er på 250 000 kroner.

Nominering kan gjøres av fylkesmann, fylkeskommuner, kommuner, barne- og ungdomsorganisasjoner, lokale barne- og ungdomsråd eller lignende innflytelsesorgan for barn og ungdom i kommuner og fylker. Begrunnelsen for nominasjonen bør ikke omfatte mer enn tre A4 sider. Dersom kommunene selv ikke står som søker, vil Barne-, ungdoms og familiedirektoratet informere kommunen om at den er nominert. Prisen vil bli kunngjort og overrakt på årets Ungdomskonferanse 2019 som finner sted i Oslo.

Barne- og familiedepartementet ønsker å stimulere til utvikling av gode oppvekstsvilkår i kommunene. Det har siden 2003 blitt utlyst invitasjon til nominering av årets barne- og ungdomskommune. Fra i år vil departementet for første gang utpeke «Årets ungdomskommune. Det er etter tilbakemeldinger fra de unges egne organisasjoner og i lys av den generelle samfunnsutvikling at departementet ønsker å ha et større fokus på de unge mellom 13-25 år.

Den tidligere "Barne- og ungdomskonferansen" omgjøres også til en "Ungdomskonferanse" med vekt på deltakelse, medvirkning, nettverksbygging og erfaringsutveksling mellom ungdom, kommuner og andre aktører.

Særlige kriterier for prisen årets ungdomskommune 2019 er:

- kommunen har et fungerende ungdomsråd og at de unges innspill, engasjement og deltakelse er å finne i beslutninger, planer og vedtak
- kommunen har et godt samarbeid på tvers av etater og tjenester
- kommunen samarbeider med frivillig sektor, blant annet om fellesskapsløsninger som fremmer inkludering av ungdom
- Kommunen har tiltak for å fremme samarbeid mellom ungdomsforeldre og det offentlige
- kommunens arbeid generelt fremmer likestilling, toleranse og inkludering for og mellom ulike ungdomsgrupper
- kommunen har tilbud for ungdom som har falt fra, eller er i ferd med å falle fra, skole, arbeidsliv og organiserte fritidsaktiviteter - herunder oppfølging av Fritidserklæringen
- Hvordan kommunen har løst innsatsen for en inkluderende ungdomspolitikk og gode oppvekstsvilkår, vil avhenge av dens størrelse og karakter.

En jury vil stå for utvelgelsen. Et særlig fokus for juryens vurderinger er kommunens arbeid og planer for gode og inkluderende oppvekstsvilkår. At de unges medvirkning blir tatt på alvor og at det er et system som fremmer dette.

En forutsetning for utvelgelsen er at kommunen også har et godt samarbeid på tvers av etater og tjenester. Likeledes at kommunens arbeid mellom offentlig og frivillig sektor skaper fellesskapsløsninger som fremmer inkludering og hindrer ekskludering.

Søknad/nominasjon til Årets barne- og ungdomskommune 2019 sendes til:
Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet
Postboks 2233

3103 Tønsberg
postmottak@bufetat.no
FRIST FOR INNSENDELSE AV SØKNAD/NOMINASJON: 1. SEPTEMBER 2019

Fylkesmannen i Troms og Finnmark
Romssa ja Finnmárkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Vår dato: 27.05.2019
Vår ref: 2019/7491
Deres dato:
Deres ref:

Nordreisa kommune
Postboks 174
9156 STORSLETT

Saksbehandler, innvalgstelefon
Vibeke Gjendemsjø, 77642257

Tilretteleggingsmidler for lokal prioritering studieåret 2019/2020

Utdanningsdirektoratet har, som et ledd i arbeidet med iverksetting og oppfølging av strategien Kompetanse for framtidens barnehage 2018-2022 gitt Samarbeidsforumet for regional ordning for kompetanseutvikling i barnehagene i Troms (ReKomp) fullmakt til å fordele tilretteleggingsmidler for lokale prioriteringer i 2019/2020. Dette kommer i tillegg til tilretteleggingsmidler de ansatte kan søke på via utdanningsdirektoratets søkeportal.

På bakgrunn av innmeldte kompetansebehov har vi prioritert følgende studier som det kan søkes om lokale tilretteleggingsmidler til i 2019/2020.

1. ABLU og samlingsbasert barnehagelærerutdanning
2. Fagskoleutdanning – Barn med særskilte behov
3. Videreutdanning i Samisk språk

Fylkesmannen i Troms og Finnmark vil tildele kr 600 000,- til dette formålet. Det betyr muligens at alle ikke får innvilget søknaden.

Sentrale føringer og kriterier for tildeling av midlene

- Midlene benyttes til tilretteleggelse for ansatte som deltar på studier som gir studie – eller fagskolepoeng. Videreutdanningsstudier de ansatte kan søke på via utdanningsdirektoratets søkeportal inngår ikke i denne ordningen.
- Barnehageeiere kan søke 50.000 kr per ansatte som tar minst 30 studiepoeng/fagskolepoeng i studieåret 2018/2019. For studier som utgjør mindre enn 30 studiepoeng, utbetales midler basert på utregninger av antall studiepoeng.
  Ett studiepoeng utgjør tilretteleggingsmidler for 1700 kr.
- Utbetaling av tilretteleggingsmidler er delt i to omganger: utbetaling for høstsemesteret 2018 og utbetaling for vårsemesteret 2019. Før utbetaling av midler for vår 2019 må det innhentes bekreftelse på at de ansatte fortsatt deltar på studiet.
- Det må informeres om at tilsagn om midler for våren 2019 er gitt med forbehold om at Stortinget kan vedta endringer i statsbudsjettet for budsjettåret 2019.

- Midlene er knyttet til den enkelte ansatte, og skal derfor tildeles den barnehagen hvor

E-postadresse: fmtfpost@fylkesmannen.no
Sikker melding: www.fylkesmannen.no/melding
Postadresse: 9815 Vadsø
Besøksadresse: Strandvegen 13, Tromsø
Damsveien 1, Vadsø
Telefon: 78 95 03 00
www.fylkesmannen.no/tf
Org.nr. 967 311 014

den ansatte jobber. Hvis den ansatte jobber i flere barnehager, må det avklares lokalt hvordan midlene fordeles mellom disse barnehagene.

- Midlene skal som hovedregel ikke utbetales som stipend til den ansatte som studerer. Midlene kan imidlertid brukes til vikar slik at den ansatte får permisjon med lønn. Da påløper arbeidsgiveravgift for vikar, som må dekkes innenfor den tildelte rammen. Midlene kan også brukes til å dekke reiseutgifter, oppholdsutgifter og studiemateriell til den ansatte som studerer.

Søknad og søknadsfrist
Barnehageeier søker tilretteleggingsmidler elektronisk på vegne av sine ansatte.

Søknadsskjema vil dere finne på Fylkesmannen i Troms og Finnmark sin nettside:
https://fmsffmedocvwr.fylkesmannen.no/eDocument.Viewer/Fylkesmannen/

Skjema «Tilretteleggingsmidler for barnehage – lokale prioriteringer»

Søknadsfristen er satt til **30. august 2019**.

Kontaktperson hos Fylkesmannen er Hege Havnes – epost fmtrhav@fylkesmannen.no

Med hilsen

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

Vibeke Gjendemsjø
seniorrådgiver oppvekst og barnevern

Dokumentet er elektronisk godkjent

Mottakerliste:

Gáivuotna suohkan/ Kåfjord kommune	Postboks 74	9148	OLDERDALEN
Balsfjord kommune	Rådhusgata 11	9050	STORSTEINNES
Harstad kommune	Postboks 1000	9479	HARSTAD
Nordreisa kommune	Postboks 174	9156	STORSLETT
Lenvik kommune	Postboks 602	9306	FINNSNES
Lyngen kommune	Strandveien 24	9060	LYNGSEIDET
Målselv kommune	Mellombygdveien 216	9321	MOEN
Kvæfjord kommune	Bygdeveien 26	9475	BORKENES
Tromsø kommune	Postboks 6900	9299	TROMSØ
Kvænangen kommune	Rådhuset, Gárgu 8	9161	BURFJORD
Bardu kommune	Postboks 401	9360	BARDU
Salangen kommune	Postboks 77	9355	SJØVEGAN
Gratangen kommune	Nergårdveien 2	9470	GRATANGEN
Ibestad kommune	Kopparvika 7	9450	HAMNVIK
Karlsøy kommune	Rådhusveien 41	9130	HANSNES
Berg kommune	Ingrid Bjerkås-veien 23	9385	SKALAND
LOABÁGA SUOHKAN/ Lavangen kommune	Nesveien 7	9357	TENNEVOLL
Sørreisa kommune	Sykehjemsveien 41	9310	SØRREISA
Storfjord kommune	Oldersletta 1	9046	OTEREN
Dyrøy kommune	Dyrøytunet 1	9311	BRØSTADBOTN
Skånland kommune	Postboks 240	9439	EVENSKJER
Tranøy kommune	Vangsvikveien 298	9304	VANGSVIK
Skjervøy kommune	Postboks 145	9189	SKJERVØY
Torsken kommune	Herredshusveien 11	9380	GRYLLEFJORD
Longyearbyen lokalstyre	Postboks 350	9171	LONGYEARBYEN

Adresseliste (e-post) alle barnehagene

Regionkontaktene i Troms – e-post

Fylkesmannen i Troms og Finnmark
Romssa ja Finnmárkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Vår dato: 23.05.2019
Vår ref: 2019/200
Deres dato:
Deres ref:

Saksbehandler, innvalgstelefon
Cecilie Marie Zachariassen, 77 64 22 51

Kvænangen og Nordreisa interkommunale barneverntjeneste v/Maria Vang
Postboks 174
9156 STORSLETT

Nordreisa kommune v/rådmann
Postboks 174
9156 STORSLETT

Oppfølging i forbindelse med dialogmøte 16.05.2019

Vi viser til dialogmøte den 16.05.2019 hvor Fylkesmannen i Troms og Finnmark formidlet alvorlig bekymring knyttet til manglende oppfølging av lovpålagte oppgaver i Kvænangen og Nordreisa barneverntjeneste. Det ble fra Fylkesmannen pekt på flere faktorer som kommuneledelsen og barneverntjenesten nå må ta tak i, jf. kommunens egne rapporteringer og vårt brev av 09.04.2019. Kommuneledelsen og barneverntjenesten beskrev situasjonen og utfordringene i tjenesten, og det ble drøftinger og dialog rundt mulige tiltak, - både strakstiltak og mer langsiktige tiltak.

Basert på det som fremkom i møtet ber Fylkesmannen om følgende:

Fra kommuneledelsen:

- Beskrivelse av hvilke tiltak som er iverksatt/iverksettes som strakstiltak for å avhjelpe situasjonen
- Beskrivelse av hvilke tiltak/grep som planlegges og hvordan disse følges opp av kommuneledelsen for å sørge for forsvarlige barneverntjenester i kommunene
- Månedlig rapportering på situasjonen i tjenesten - herunder sykemeldingsprosent, vakante stillinger, utlysninger, ledelse, arbeidsmiljø og hvordan situasjonen håndteres fra kommuneledelsens side.

Fylkesmannen ber om at ovennevnte sendes oss **innen 17. juni 2019**. **Deretter ber vi om månedlig rapportering med frist den 5. i hver mnd. fra og med 5. august.**

Fra barnevernledelsen:

- Oversikt over barna med manglende oppfølgingsbesøk i fosterhjem, herunder hvor mange besøk som er gjennomført for hvert barn, om og eventuelt hvilken kontakt som har vært med barnet/ungdommen og fosterhjemmet utenom oppfølgingsbesøk.

E-postadresse: fmtfpost@fylkesmannen.no
Sikker melding: www.fylkesmannen.no/melding
Postadresse: Statens Hus 9815 Vadsø
Besøksadresse: Strandvegen 13, Tromsø Damsveien 1, Vadsø
Telefon: 78 95 03 00
www.fylkesmannen.no/tf
Org.nr. 967 311 014

- Oversikt over barna med manglende tilsynsbesøk i fosterhjemmet, herunder hvor mange besøk som er gjennomført for hvert barn, om og eventuelt hvilken kontakt som har vært med barnet/ungdommen og fosterhjemmet utenom tilsynsbesøk.
- Kopi av barneverntjenestens rutiner for arbeid med hjelpetiltak.

Vi ber om at overnevnte sendes Fylkesmannen **innen 17. juni 2019.**

Med hilsen

Hilde Bremnes (e.f.)
oppvekst og barneverndirektør

Cecilie Marie Zachariassen
rådgiver oppvekst og barnevern

Dokumentet er elektronisk godkjent

Kopi til:
Kvænangen kommune
v/administrasjonssjef

Rådhuset, Gárgu 8 9161 BURFJORD

Fra: Lise Jakobsen (Lise.Jakobsen@ntroms.no)
Sendt: 03.06.2019 12:43:30
Til: Alise Bruvold; Anna Elisa Henriksen; Emma Vang; Frida Letto; Greta Reiersen; Ingvild Ringbakken; Jacop Seppola; Johanne Mari Johansen; Maja Elvemo; Mathias Nilsen; Mia Johnsen; Nicolas Fagerli; Nora Karlstrøm; Oda Fossvoll; Oliver Løvli; Ramona Thomassen; Siril Jørgensen; Tuva Skogheim; Vilde Marie Karlsen; Kvænangen Postmottak; Nordreisa Kommune; Post Kafjord; Post Lyngen; Post Skjervoy; Post Storfjord; Anette Holst; Eirik Hasselberg; Jill Fagerli; Kjersti Hovland Rennestraum; Kåre Bjørnar Olsen; Marit Boberg; Silje Båtnes; Else Lill Lyngra; Ingrid Lønhaug; Jens-Aleksander Simonsen; Kåre Eriksen ; Vera E Wassnes; Øyvind Evanger
Kopi: Berit Fjellberg; dan.havard.johnsen@lyngen.kommune.no; Eirik Losnegaard Mevik; Knut Jentoft; Svein Oddvar Leiros; Ørjan Albrigtsen

Emne: Protokoll RUST 28.5.2019
Vedlegg: Protokoll RUST-møte 28.mai 2019.docx;Veileder for ungdomsråd i Nord-Troms - vedtatt.pdf
Hei!
Vedlagt protokoll fra møte i RUST Nord-Troms ungdomsråd 28.5.2019

Med vennlig hilsen

LISE JAKOBSEN
REGIONAL UNGDOMSKONSULENT

Nord-Troms regionråd DA
Hovedveien 2
9151 Storslett
Mob / 918 13 803
Web / www.nordtromsportalen.no
E-post / rust@ntroms.no

RUST
Regional ungdomsmedvirkning | Nord-Troms

Nord-Troms Regionråd DA
Lyngen Storfjord Gáivuotna/Kåfjord Skjervøy Nordreisa Kvænangen

DER KONTRASTER FORMER FOLK
NORD-TROMS

Protokoll fra fellesmøte Nord-Troms Ungdomsråd og Nord-Troms regionråd, Fagrådet og politiske rådgivere

Sted	**Kvænangsbotn, Grendehuset**
Tid	**28.5.2019 kl. 10.30-14.30**

Tilstede	
Nord-Troms Ungdomsråd	**Skjervøy:** Siril Jørgensen **Nordreisa:** Ramona Thomassen Oda K J Fossvoll (for Anna Henriksen) **Storfjord:** Alise S. Bruvold (for Jacop Seppola) Nikolas Fagerli **Kvænangen:** Lea Kaino-Hestnes Joahnne Mari Johansen
Fagrådet	Silje Båtnes Eirik Hasselberg Kjersti Rennestraum Marit Boberg
Politiske rådgivere	Kåre Eriksen, Storfjord Vera Wassnes, Kvænangen Øyvind Evanger, Nordreisa
Nord-Troms regionråd	Svein O. Leiros, Kåfjord Ørjan Albrigtsen, Skjervøy Øyvind Evanger, Nordreisa Knut Jentoft, Storfjord (pr telefon) Eirik Losnegaard Mevik, Kvænangen
Nord-Troms regionråd - adm.	Lise Jakobsen Berit Fjellberg
Forfall	Kåre Bjørnar Olsen, Lyngen (Fagrådet) Jill Fagerli, Storfjord (Fagrådet) Ingrid Lønhaug, Skjervøy (pol. rådgiver) Else Lill Lyngra, Lyngen (pol. rådgiver) Jens A. Simonsen, Kåfjord (pol. rådgiver) Ingvild Ringbakken, Lyngen Tuva Skogheim, Lyngen Vilde Karlsen, Skjervøy Anna Elisa Lund Henriksen, Nordreisa Mathias Nilsen, Kåfjord Oliver Løvli, Kåfjord Dan-Håvard Johnsen, Lyngen (ordfører)

Kl 1030 Lunsj og fellesmøte RUST og regionrådet

Tema: Veileder for ungdomsmedvirkning i Nord-Troms

- 5 minutter om bakgrunnen for «Veileder for ungdomsmedvirkning i Nord-Troms» v/ politisk rådgiver
- Spørsmål, drøfting og forslag til vedtak

Halvtimes verksted: Unge eksperter og voksne beslutningstakere i grupper

- Innledning v/ leder Siril og nestleder Ramona
- Spør de unge ekspertene: Ka e bra me å bo her? Ka skal vi gjøre for at det skal bli enda bedre?
- Spør de voksne beslutningstakerne: Fra ord til handling - kordan får vi det til?
- 3 minutter presentasjon fra gruppene
- Oppsummering v/ saksordfører Eirik

Kl 1200 RUST-møte:
NORD-TROMS UNGDOMSRÅD
17/19 GODKJENNING AV PROTOKOLL
18/19 SIA SIST! KOMMUNERUNDEN OG ORIENTERINGER
19/19 OMDISPONERING AV STØTTE NORDREISA UNGDOMSRÅD
20/19 POLITISK FRAVÆR – HØRINGSSVAR TIL NYE LÆREPLANER
21/19 RAPPORT FRA UNGDOMSBEDRIFTER

Kl 1300 Orientering fra Omstillingsprosjektet i Kvænangen og omvisning ved Kvænangen Kraftverk
kl 1430 Hjemtur

Ingen merknad til innkalling.

Møteledere: Siril Jørgensen og Svein Leiros

TEMA: VEILEDER FOR UNGDOMSMEDVIRKNING I NORD-TROMS

Innledning; bakgrunn for «Veileder for ungdomsmedvirkning i Nord-Troms» v/ politisk rådgiver Kåre Eriksen

- *Hvordan har det vært arbeidet med veilederen*
- *Gjennomgang av hovedmoment, spesielt fokus på fraværsutfordringen*
- *Oppfordring til å behandle denne i egen kommune*

Sak 26/19 Godkjenning av veileder for politisk ungdomsmedvirkning i Nord-Troms (behandles i fellesmøte med RUST)

Saksdokumenter:

- Forslag til veileder for politisk ungdomsmedvirkning i Nord-Troms

Saksbehandler: Lise Jakobsen/Berit Fjellberg

Saksopplysninger:

Stortinget vedtok ny lov om kommuner og fylkeskommuner 11. juni 2018. Loven vil tre i kraft i løpet av 2019. I ny kommunelov § 5-12 er det fastsatt *at kommuner og fylkeskommuner skal opprette eldreråd, råd for personer med funksjonsnedsettelse og ungdomsråd eller annet medvirkningsorgan for ungdom.*

Kommunene i Nord-Troms har hatt ungdomsråd i 20 år. I tillegg til velfungerende kommunale ungdomsråd, har vi et godt etablert regionalt ungdomsråd (RUST) som eies og organiseres av Nord-Troms regionråd. Vi har også et fagråd for de med administrativt ansvar for kommunale ungdomsråd. For å sikre politiske medvirkning og innflytelse har ordførerne et spesielt ansvar for ungdomsrådene, samt at hvert Formannskap har utpekt en politisk rådgiver skal involvere og støtte ungdomsrådet i det politiske arbeidet.

Vurderinger:
Selv om alle seks kommuner i Nord-Troms oppfyller kravet i den nye kommuneloven, er det nå en gylden anledningen til å utvikle ungdomsdemokratiet i regionen ytterligere. RUST - Regional ungdomssatsing i Nord-Troms ønsker at ungdom være deltakere i samfunnsutvikling og involveres der beslutninger tas.

Vi skal gå fra «saker som angår dem» til en reell stemme fordi alle saker angår ungdom og framtida. Ungdomsrådene skal jobbe mer politisk og bli bedre på å fremme saker til kommunestyret og til ungdommens fylkesting. Ungdomsrådenes tydelige bidrag til hverdagen for ungdom i egen kommune skal gjøre ungdomsrådet mer attraktivt. Økt involvering av ungdom skal bidra til større innflytelse, kunnskap og deltakelse i politikk og til utvikling av demokratiet.

RUST – Regional ungdomssatsing i Nord-Troms har utarbeidet en veileder som skal være retningsgivende for politisk ungdomsmedvirkning i kommunene. Den er et supplement til vedtekter, retningslinjer og organisering som hver kommune har for ungdomsrådet.

Fagrådet og de politiske rådgiverne har deltatt i arbeidet med denne felles veilederen.

Forslag til vedtak:

1. Nord-Troms Regionråd og Nord-Troms ungdomsråd godkjenner det fremlagte forslaget til veileder for politisk ungdomsmedvirkning i Nord-Troms.
2. Veilederen for politisk ungdomsmedvirkning oversendes kommunestyrene i eierkommunene til behandling.

Vedtak: forslag til vedtak ble enst vedtatt.

VERKSTED: UNGE EKSPERTER OG VOKSNE BESLUTNINGSTAKERE I GRUPPER

Innledning v/ leder Siril og nestleder Ramona, Nord-Troms Ungdomsråd

- Bra å være i ungdomsrådet å kunne få si sine meninger og få være med å påvirke, at det er et organ som kan støtte forslag fra ungdom
- God læreprosess å være med i ungdomsråd – har overføringsverdi til for eksempel skolearbeid
- Fint å være med i RUST, blir kjent over kommunegrensene
- God på dette i Nord-Troms, blir spurt om å dele erfaringer med ungdomsråd utenfor regionen
- Fint å være med å påvirke i et demokrati
- Reell stemme, være med å gjøre politiske beslutninger
- Ønsker å bli bedre på å løfte saker til kommune, regionråd og fylkesting
- Viktig i hverdagen å ha en reell stemme, være med å påvirke – lettere å rekruttere ungdommer om de kjenner til ungdomsrådene – og vet hva de driver med
- Bidrar til økt involvering, og et viktig bidrag til demokratiet
- Har et bra ungdomsråd som fungerer, viktig å få dette til framover

Det ble delt i grupper. Presentasjon fra gruppene:

Vi spør de unge ekspertene: Ka e bra me å bo her?

- Flott kommune å bo i
- Små og samlende forhold – alle kjenner alle
- Flott natur
- Ny idrettshall i Kvænangen – gleder seg til
- Mange ulike fritidsaktiviteter
- Samler ungdom på kommunehuset i Kvænangen i påvente av ungdomsklubb
- Blir invitert av voksne
- Får gjennom saker for eksempel ungdomsklubb
- Fint med en plass som ikke er idrett
- Kommunene har en god kontakt. Rust gir kontakt mellom flere kommuner på tvers.
- Bra med ungdomsrådene – ungdommene har en sterk stemme

- Godt med sekretær og politiske veiledere.
- Har tatt utgangspunkt i vi som bor her nord
- Vi blir bedre kjent – utvikle oss i lag
- Sterke ungdomsråd – vi blir sett av de voksne, og har voksne ressurser
- Gode lokalsamfunn, fin natur og god plass
- Framoverlent på tvers av kommunegrensene
- Gode fritidsaktiviteter
- Felles ønske om å få til ting på tvers av kommunegrensene
- Møteplass for ungdom er viktig

Ka skal vi gjøre for at det skal bli enda bedre?

- Fokus på ungdom
- Vi er framtida
- Vi skal føre arven videre
- Vi har en mening om alt, viktig å bli hørt, må kunne stole på de voksne
- Flinkere til å snakke om ungdomsrådet. Gi mer informasjon.
- Mer rekruttering. (henger sammen med manglende informasjon)
- Få fram meninga til de yngste.
- Snakke mer om ungdomsråd – mer info
- Mere fokus på rekruttering – få vet hva ungdomsråd er
- Bedre kollektivtransport både på tvers av kommunegrenser og innad i kommunene

Vi spør de voksne beslutningstakerne: Fra ord til handling – kordan får vi det til?

  - Lytte til ungdommen i alt politiske arbeid
  - Involvere
  - Tale og forslagsrett
  - Kursing viktig – tørre å ta ordet
  - Ungdom har mye makt – får nesten alltid gjennomslag
  - Avgjørende med administrativ ressurs og politiske rådgiver
  - Lytte til ungdommen, kursing, ha på plass en administrativ ressurs.
  - Kort prosess fra ord til handling.
  - Bedre infrastruktur internt og eksternt.
  - Lokale ungdomskonferanser – hva er ungdomsråd hva kan det brukes til
  - Ta i bruk sosiale media
  - Tettere kobling mot skolen – aktiv del av undervisningen

- Kort vei fra ungdom til politikere i Nord-Troms, – bare å ta kontakt
- Følge opp saker i forhold til infrastruktur, frem sak til k-styrene, regionrådet, fylkeskommunen
- Ta initiativ i de enkelte kommunene om fravær og ungdomsmedvirkning som samfunnsfag
- Sørge for at ny veileder tas opp i kommunestyret
- Tydeliggjøre at ungdomsråd er viktig – ungdomsmedvirkning som utvikling og strategi
- God forankring!

Gruppe Fagråd+politiske rådgivere

Hvordan legge til rette for at ungdomsrådet når fram?

- Gjøre ungdomsrådet trygt. Ungdomsrådene må være tydelig.
- Legge til rette sakslista slik at sakene som omhandler ungdom slik at sakene som omhandler ungdom først i møtet.
- Sende saker på høring til ungdomsrådet.
- Vær konkret.
- Prat med store bokstaver – vær tydelig
- Hjelpe til med forberedelsen til møtene
- Legg til rette sakslista for ungdomsrådene
- Merke saker som er relevant for ungdom
- Involvere ungdom i saksbehandling – for eksempel sende saker til høring i forbindelse med saksbehandlingen

Oppsummering ved saksordfører Eirik Mevik:

- Mye positivt med å bo i Nord-Troms
- Vi må bli bedre med informasjon for å få til rekruttering
- Får på plass reell påvirkning – artig å få en sak opp i kommunestyret
- Den administrative ressursen er ekstremt viktig for ungdommene
- Viktig med politisk rådgiver for å få løftet fram politiske saker

Saksliste Nord-Troms ungdomsråd:

Fra Ungdomsrådet møtte samme deltakere som øvrige møter samme dag.

17/19 GODKJENNING AV PROTOKOLL

Vedlegg:
- Protokoll fra RUST-møte 20. mars 2019

Vedtak: Protokoll godkjennes

18/19 SIA SIST! KOMMUNERUNDEN OG ORIENTERINGER

Nordreisa
- Aktiv sommer 24.6-5.7 – aktiviteter 13-19 år. Samarbeider med Kåfjord om Sjøcamp
- Rekruttering av nye medl. i ungdomsrådet på ung.skolen resulterte i 3 ny representanter
- Har hatt befaring på ny ungdomsklubb som åpner i høst – ser veldig fint ut.
- Møte med Øyvind om sakslista til komm.styret.

Kåfjord
- Møte i juni
- Ungdomsrådet skal orientere i hvert kommunestyre
- 20 00 kr fra RUST til stedsutvikling: Arrangerer sykkeldag i slutten på Holmen i august i samarbeid med Røde Kors, Vegvesenet og andre.

Storfjord
- Arrangerte sosialkveld, men med bare 15 stk.
- 20 000 kr fra RUST til stedsutvikling: Skal bygge gapahuker på Hatteng og i Skibotn

Skjervøy
- Har hatt ungdommens kommunestyre og temadag om psykisk helse
- Har levert høringsuttalelse om ny fotballhall på Skjervøy til plankomite v / SIK og kommunen
- Har deltatt i arbeidet med ny visjon for Skjervøy
- Søppelaksjon

Kvænangen
- 2 repr. fra rådet i kommunestyret
- BUFFF – klubb og samholdskveld
- Pizzakveld i Badderen
- Vaffelsalg på ungd.skolen.

Annet:
- Plakater delt ut til alle for oppheng på skoler etc.: Prøv sjøl-fondets sommerjobbkampanje

---

19/19 OMGJØRING AV STØTTE TIL KVELDSTURNERING FOR UNGDOM I NORDREISA

Nordreisa Ungdomsråd
9151 Storslett. 16.05.19

Søknad om omgjøring av pengestøtte

Nordreisa ungdomsråd søkte pengestøtte fra Rust 26.02.19 til deres arrangement «Kveldsturnering» for ungdom. Pga. for få påmeldte lag til arrangementet 11.april ble turneringen utsatt til 2.mai. Turneringen ble dessverre avlyst 2.mai pga. for få påmeldte lag.
Derfor ønsker vi å søke om omgjøring av pengestøtte til et annet arrangement: «Åpning av Ungdomsklubben» i Nordreisa.
Ungdomsklubben er per dags dato under ombygging, men er planlagt at bygget skal stå ferdig innen mai 2019. Etter dette gjenstår å få på plass innholdet i klubben, og selve driften.
Målet er at klubben er klar for åpning ved skolestart august 2019. Planen er at da skal det være en offisiell åpning ved ordfører, ungdomsrådet, sektorleder m.fl.
Vi håper at de 5000 kr vi fikk i støtte fra Rust til «Kveldsturnering» kan omgjøres til bruk ved «Åpning av Ungdomsklubben».
Vi håper på positiv respons!

Med vennlig hilsen
Nordreisa Ungdomsråd
Kontaktperson:
Silje Båtnes, sekretær og Ungdomskontakt.
Tlf: 41706116
Silje.Batnes@nordreisa.kommune.no

Repr. fra Nordreisa ungdomsråd erklærte seg inhabile og forlot møtet under behandlingen.

Forslag til vedtak: Nord-Troms ungdomsråd støttet turnering med 5000kr. Nordreisa ungdomsråd søker om å beholde støtten til åpningsarrangement for ny ungdomsklubb. Søknaden innvilges.

Vedtak: Enstemmig vedtatt

20/19 POLITISK FRAVÆR – HØRINGSSVAR TIL NYE LÆREPLANER
Nord-Troms ungdomsråd har tidligere gitt en uttalelse om **Ungdomsmedvirkning – fra politisk fravær til godkjenning som samfunnsfag.** Kunnskapsdepartementet svarte med å henvise til nye læreplaner er som er høring fram til 15. juni.

Forslag til vedtak: Nord-Troms ungdomsråd avgir følgende høringssvar:
Fraværsgrensa i videregående skole skaper utfordringer for engasjerte og ressurssterke ungdommer som ønsker å delta i politisk arbeid. Ungdomsrådene i Nord-Troms (kommunalt og regionalt) har stor aktivitet på områder som berører samfunnsutviklingen i regionen. Deltakelse i ungdomsråd involverer ungdom der beslutninger tas, sikrer medvirkning og at ungdom former fremtida i eget lokalsamfunn. Gjennom deltakelse i ungdomsråd tar ungdom ansvar og øker sin

kunnskap om muligheter og utfordringer i regionen. Ungdommene bygger relasjoner, deler erfaringer og blir kjent med det politiske systemet. Ungdomsrådsarbeid gjør også voksne politikere mer bevisste på ungdomsmedvirkning og bidrar til utvikling av demokratiet.

Ny kommunelov vedtatt i juni 2018 pålegger kommuner å ha ungdomsråd og definerer representanter i ungdomsråd med samme regler som folkevalgte. Det er et paradoks at en samtidig skal kalle ungdommers medvirkning og samfunnsengasjement som fravær i skolen. Deltakelse i ungdomsråd må synliggjøres i mål i læreplaner og godkjennes som kompetanse i samfunnsfag.

Vedtak: Enstemmig vedtatt

Møtet hevet kl 13.00

Kl 1300 Orientering fra Omstillingsprosjektet i Kvænangen og omvisning ved Kvænangen Kraftverk
kl 1430 Hjemtur

03.06.2019 *Lise Jakobsen*

RUST
Regional ungdomssatsing i Nord-Troms

Veileder for politisk ungdomsmedvirkning i Nord-Troms

Bakgrunn:
Stortinget vedtok ny lov om kommuner og fylkeskommuner 11. juni 2018. Loven vil tre i kraft i løpet av 2019. I ny kommunelov § 5-12 er det fastsatt *at kommuner og fylkeskommuner skal opprette eldreråd, råd for personer med funksjonsnedsettelse og ungdomsråd eller annet medvirkningsorgan for ungdom.* Ungdomsråd er et råd som representerer ungdoms interesser uavhengig av partipolitikk og organisasjonstilhørighet. Ungdomsråd er et organ for å fremme saker overfor politikerne og beslutningstakere, og et lokalt hørings- og innflytelsesorgan. Ungdomsråd er ikke en arrangørkomite for aktivitet og fest for andre ungdommer, men kan være initiativtakere til arrangement som fremmer ungdomsmedvirkning og ungdommers synlighet og interesser i kommunene.

Kommunene i Nord-Troms har hatt ungdomsråd i 20 år og er kjempegode på ungdomsmedvirkning. I tillegg til velfungerende kommunale ungdomsråd, har vi et godt etablert regionalt ungdomsråd (RUST) som eies og organiseres av Nord-Troms regionråd. Vi har også et fagråd for de med administrativt ansvar for kommunale ungdomsråd. For å sikre politiske medvirkning og innflytelse har ordførerne et spesielt ansvar for ungdomsrådene, samt at hvert Formannskap har utpekt en politisk rådgiver skal involvere og støtte ungdomsrådet i det politiske arbeidet. Fagrådet og de politiske rådgiverne har deltatt i arbeidet med denne felles veilederen.

Selv om alle seks kommuner i Nord-Troms oppfyller kravet i den nye kommuneloven, er det nå en gylden anledningen til å utvikle ungdomsdemokratiet i regionen ytterligere. RUST - Regional ungdomssatsing i Nord-Troms ønsker at ungdom være deltakere i samfunnsutvikling og involveres der beslutninger tas. Vi skal gå fra «saker som angår dem» til en reell stemme fordi alle saker angår ungdom og framtida. Ungdomsrådene skal jobbe mer politisk og bli bedre på å fremme saker til kommunestyret og til ungdommens fylkesting. Ungdomsrådenes tydelige bidrag til hverdagen for ungdom i egen kommune skal gjøre ungdomsrådet mer attraktivt. Økt involvering av ungdom skal bidra til større innflytelse, kunnskap og deltakelse i politikk og til utvikling av demokratiet.

RUST - Regional ungdomssatsing i Nord-Troms har utarbeidet en veileder som skal være retningsgivende for politisk ungdomsmedvirkning i kommunene. Den er et supplement til vedtekter, retningslinjer og organisering som hver kommune har for ungdomsrådet. Det vises også til BLDs *Veileder i arbeidet med ungdomsråd. En håndbok for sekretærer og koordinatorer.*

LOVVERK OG STRATEGIER FOR UNGDOMSMEDVIRKNING

Lov om kommuner og fylkeskommuner:

«§ 5-12. Eldreråd, råd for personer med funksjonsnedsettelse og ungdomsråd eller annet medvirkningsorgan for ungdom

Kommunestyret og fylkestinget skal selv velge et eldreråd, et råd for personer med funksjonsnedsettelse og et ungdomsråd eller annet medvirkningsorgan for ungdom.

Flertallet av medlemmene i eldrerådet skal på valgtidspunktet ha fylt 60 år.

Ungdomsrådet eller annet medvirkningsorgan for ungdom skal ha en valgperiode på inntil to år. Medlemmene i ungdomsrådet eller annet medvirkningsorgan for ungdom skal på valgtidspunktet ikke ha fylt 19 år.

Rådene eller annet medvirkningsorgan for ungdom er rådgivende organer for kommunen eller fylkeskommunen og har rett til å uttale seg i saker som gjelder henholdsvis eldre, personer med funksjonsnedsettelse og ungdom.

Departementet gir forskrift om oppgaver, organisering og saksbehandling for rådene eller annet medvirkningsorgan for ungdom.»

Strategi for unge i Troms for perioden fra 2018 til 2028, vedtatt på Fylkestinget i Troms 12.06.2018:

«Strategien inneholder følgende mål, med tilhørende strategier:

- *Samfunnsdeltakelse: Unge i Troms har rett til å bli hørt, si sin mening og skal forstå og medvirke i demokratiske prosesser. (FN barnekonvensjon, artikkel 12)*
- *Livsmestring: Unge i Troms skal forstå og kunne påvirke faktorer som har betydning for mestring av eget liv.*
- *Medbestemmelse: Unge i Troms skal ha et større eierskap til de beslutninger som tas.*
- *Valgfrihet: Unge skal ha mulighet til å ta selvstendige og ansvarlige valg.*

Til disse målene er det vedtatt tilhørende strategier.»

GODE VIRKEMIDLER FOR REELL MEDVIRKNING I NORD-TROMS:

Barne- og unges kommunestyre: En viktig første arena for å bli kjent med det politiske systemet, øve seg på talerstol og som rekruttering til ungdomsråd i 6. klasse. Erfaringen vår viser at ungdomsråd sikrer reell medvirkning i større grad enn barne- og unges kommunestyre som arrangeres 1 gang pr. år med f.eks. kun ordfører tilstede.

Temadag om Barnekonvensjonen for 6. klasse: Ungdomsrådet kan arrangere temadag med fokus på barn- og unges rettigheter samtidig som de promoterer rådet og rekrutterer nye representanter.

Ungdomskonferanse 7. klasse: Aktuelle tema med bidrag fra andre - helsesøster, ungdomskontakt, natteravn, politi, frivillige lag og foreninger osv.

Representanter i kommunale ungdomsråd: 7-8 representanter, 3-5 vararepresentanter. Representanter i ungdomsråd bør ha tett forankring til elevråd og skole. Leder av elevråd bør sitte i ungdomsrådet.

Representanter i utvalg: Ungdomsrådet bør være representert i alle politiske utvalg og involveres der beslutninger tas.

Valg: Valg gjennomføres på høsten etter skolestart eller på vår før skoleslutt. Representanter velges for ett-to år.

Møtestruktur: Ungdomsrådet bør ha minimum 6-7 møter pr. år. Møteplanen må tilpasses kommunestyrets møter slik at aktuelle saker kan drøftes i ungdomsrådet før politisk behandling.

Sekretær: Ungdomsrådet skal ha fast sekretærressurs.

Politiske rådgiver: Ungdomsrådet skal ha en politisk rådgiver, valgt fra Formannskapet, som skal sørge for at ungdomsrådet involveres tidlig i aktuelle saker, holder kontinuitet over tid, støtter og knytter sammen ungdomsråd og kommunestyre. Politiske rådgiver skal bidra til at ungdomsrådets representant møter forberedt til kommunestyremøter.

«Ung-merke» i saksbehandling: RUST lager et merke/logo som skal bevisstgjøre saksbehandlere og politikere om å vurdere konsekvenser for barn og unge og innhente uttalelser fra ungdomsrådet. Erfaringer viser at saker som har betydning for ungdom ofte passerer uten at ungdomsrådene får mulighet til å uttale seg.

Ungdomsrådene opplever at de ofte «kommer for sent inn» og blir ikke gitt anledning til å drøfte saker i rådet. Ung-merket lages som button som deles ut til alle politikere etter valget 2019, og som logo i saksutredninger.

Budsjett: Ungdomsrådet skal være en egen budsjettpost og ungdomsrådet skal få opplæring i økonomi. Ungdomsrådet skal tildeles midler til å gjennomføre tiltak i egen kommune rette mot ungdom, delta på relevante kurs og konferanser. Møtegodtgjørelser skal ikke dekkes av ungdomsrådets eget budsjett, men fra samme ordning som andre politiske organ.

Ungdomsmedvirkning som samfunnsfag: Deltakelse i elevråd og ungdomsråd integreres i lokale læreplaner og godkjennes som kompetanse i samfunnsfag. I dag er lærernes holdninger til deltakelse og skolefravær avgjørende for om ungdom engasjerer seg. Det må jobbes for å tilrettelegge for at elever kan delta politisk.

OPPLÆRING

Intro-kurs: Sekretær, politisk rådgiver og ordføreren har ansvar for å gjennomføre et intro-kurs med ungdomsrådet i samarbeid med RUST. Innholdet i kurset samkjøres og tilpasses den regionale opplæringen slik at de to leddene i skoleringen utfyller hverandre.

RUST-konferansen: Årlig felles opplæring og skolering av ungdomsrådene i Nord-Troms.

Hvordan skrive saksfremlegg?
Saksfremlegget er et beslutningsgrunnlag for å fatte vedtak og må inneholde nok og riktig informasjon.

- Kort tittel/overskrift
- Ingress: 1-5 linjer som innledning
- Bakgrunn for saken
- Hensyn og krav
- Alternative løsninger
- Vurdering og forslag til vedtak
- Vedlegg til saken

Hvordan skrive høringssvar?
Departement, kommuner og politikere ønsker best mulig grunnlag for å ta en beslutning. Høringsrunder gjennomføres for å gjøre et forslag bedre. Ved å skrive høringssvar kan en påvirke utfallet i en sak og samtidig markere ungdomsrådet.

- Les forslaget grundig og velg ett hovedbudskap og evt. noen underbudskap

- Bruk en klargjørende overskrift og vær saklig og løsningsorientert
- Hvem skriver dere på vegne av?
- Kan budskapet ha betydning for flere?
- Støtt det du er enig i
- Hold svarfristen!

Vedtatt 28.5.2019

Siril Jørgensen
Leder, Nord-Troms ungdomsråd

Svein O. Leiros
Leder, Nord-Troms regionråd

GÁIVUONA SUOHKAN
KÅFJORD KOMMUNE
KAIVUONON KOMUUNI

NORDREISA KOMMUNE
Postboks 174
9156 STORSLETT

Offl § 25

Du čujuhus/Deres ref:	Min čuj./Vår ref	Arkiivačoavdda/Arkivkode	Beaivi/Dato
	2019/81-18	411	29.05.2019

Særutskrift - ID 154 - Tilsetting av Utviklingsveileder/regionkoordinator

Vedlagt følger særutskrift i saken.

Hvis noe er uklart, ta gjerne kontakt.

Med vennlig hilsen

Ellen Olsen
Personalkonsulent
Tlf.: 777 19 212

Dette dokumentet er elektronisk godkjent og sendes uten signatur.

Ved all kontakt med avdelingen i denne sak, vennligst referer til saksnummer 2019/81-18

Poastačujuhus/Postadresse:
Postboks 74, 9148 Olderdalen

Fitnančujuhus/Besøksadresse:
Øverveien 2, 9146 Olderdalen

Telefovdna/Telefon Sentralbord:
77 71 92 00

Báŋkokontu/Bankkonto:
4785 07 00024

E-poasta/E-post:
postmottak@kafjord.kommune.no

Interneahtta/Internett:
www.kafjord.kommune.no

Organisašuvdnanr/Org.nr:
940 363 586

GÁIVUONA SUOHKAN
KÅFJORD KOMMUNE
KAIVUONON KOMUUNI

Arkivsaknr: 2019/81 -15
Arkiv: 411
Saksbehandler: Ellen Olsen
Dato: 21.05.2019

Offl § 25

VEDTAK

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato

ID 154 - Tilsetting av Utviklingsveileder/regionkoordinator

Henvisning til lovverk:
Tilsettingsreglement i Kåfjord kommune
Kvalifikasjonskrav: Relevant høgskole og/eller universitetsutdanning, relevant praksis utfra kvalifikasjoner i utlysningstekst.

Rådmannens vedtak:

1. Astrid Berg tilsettes i 100 % stilling som Utviklingsveileder/Regionkoordinator for kommunene Lyngen, Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvænangen fra 01.06.19. Vertskommune og kontorsted vil være i Kåfjord kommune.
2. Det tas ikke stilling til reserveliste nå, men vil bli saksbehandlet dersom Astrid Berg takker nei til stillingen.
3. Avlønning skjer i hht gjeldende tariffavtale.
4. Tilsetting skjer administrativt i hht gjeldende lov, reglement og avtaler.

Saksopplysninger:

Stillingen har vært utlyst ved stilling-NAV, hjemmesiden og facebook, og innen fristens utløp, den 15.03.2019 var det innkommet 9 søknader.
3 av søkerne har vært innkalt til intervju 16.05.19, og en av de tilbys stillingen. Dersom hun takker nei til stillingen, vil reservelisten blir saksbehandlet.
Intervjuutvalget har bestått av oppvekstleder Elisabeth Gulbrandsen – Kåfjord kommune og kommunalsjef oppvekst og kultur Anette Holst – Lyngen kommune, tillitsvalgt fra Utdanningsforbundet Kåfjord Rolf Pedersen og SL Lyngen Pål Andreassen.

Olderdalen, 21.05.19
Ellen Olsen (s)
saksbehandler

Einar Pedersen (s)
rådmann

Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Utdanningsdirektoratet

Deres ref:	Vår ref (bes oppgitt ved svar):	Løpenr.	Arkivkode	Dato
	2016/449-16	4958/2019	233	13.05.2019

Søknad om forlengelse av veilederavtale i Oppfølgingsordningen

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

Kommunen har i samarbeid med skolenes ledelse og veilederkorpset, foretatt en underveisvurdering der status og videre framdrift i veiledningsarbeidet er beskrevet.
Det vises til vedlagte underveisrapport.

Begrunnelse for søknaden:
Veilederkorpsets vurdering er at veiledningsarbeidet på skolenivå har blitt ivaretatt og fulgt opp på en god måte for de fleste skolenes vedkommende. Planer er lagt, avtaler holdt og prosesser gjennomført til beste for elevenes læringsutbytte. Rektorkollegiet har utviklet en økt samhandling og felles forståelse for skolelederrollen det siste året – en prosess som det også videre er stort behov for å jobbe med.

Skoleeiernivået har utfordringer – noe som preger veiledningsarbeidet. Det er lagt planer for innhold og tema for veiledning på skoleeiernivå, men planene er i begrenset grad fulgt opp av sektorleder/skoleeier.
Sektorleder har sagt opp stillingen og kommunen er i prosess med ansettelse av ny leder.

Skoleeier (både administrativ og politisk) er innstilt på å følge opp prosessene bedre i en evt utvidet veiledningsperiode.

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

Veilederkorpset mener at kommunen både har behov og vil ha nytte av en slik utvidet veiledningsperiode.

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

Med vennlig hilsen

Anne-Marie Gaino
Rådmann
anne-marie.gaino@nordreisa.kommune.no
77 58 00 03

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

Vedlegg
1 Underveisrapport Nordreisa 0519

UNDERVEISVURDERING I OPPFØLGINGSORDNINGEN, VEILEDERKORPSETS VK18

Underveisvurderingen gjøres i fellesskap mellom veilederkorps og skoleeier. I underveisvurderingen av den enkelte skole skal rektor være med. Vurderingen sendes politisk skoleeier og Utdanningsdirektoratet til orientering.

Underveisvurderingen skalgjøre rede for status så langt i veiledningsprosessen sett opp mot veiledningsavtalen og målsettinger og tiltak beskrevet i oppsatt plan.

- Hvilke aktiviteter/tiltak er iverksatt i forbedringsarbeidet
- Hvordan har veiledningen påvirket utviklingsprosessen?
- Hvilke justeringer/tiltak er nødvendige for å nå våre målsettinger?
- Hva skal vi gjøre mer av , og hva skal vi eventuelt gjøre mindre av?
- Hvordan skal arbeidet sikre bærekraft og videreføres etter at veiledningsperioden er over?

DEL 1: SKOLEEIERS VURDERINGER

Skoleeier:	Nordreisa kommune
Kontaktperson hos skoleeier(navn og tittel)	Sektorleder Bernt E. Sandtrøen
Navn på deltakende skoler	Oksfjord, Moan, Storslett og Rotsundelv skoler

Kort beskrivelse av utviklingsarbeidet på skoleeiernivå (som veiledningen er knyttet opp mot)
Det er i hovedsak 3 områder som det er fokus på: 1. internkontrollsystem 2. kvalitetsmelding 3. årshjul I tillegg har det vært gjort et godt stykke arbeid i forhold til struktur generelt, der blant annet rutinemessige rektormøter gjennomføres, der en har fått faste områder/møtepunkter for tett samarbeid mellom skolene. Noen utfordringer er det også. Skoleeier som også har 5 områder i tillegg innenfor sektoren, som også er inne i et stort omstillingsarbeid, har sammen med en svært liten stab et stort område å jobbe på som påvirker hastigheten/fremdriften. Halvparten av rektorene er byttet ut, noe som også påvirker

Vurdering av måloppnåelse og fremdrift i utviklingsarbeidet på skoleeiernivå

Hvilke utviklingsområder har veiledningen rettet seg mot	Hvordan har fremdriften og måloppnåelsen vært til nå?	Hvordan skal arbeidet videreføres for at vi skal oppnå våre målsettinger og sikre bærekraft?	Veiledernes bidrag
Internkontrollsystem	Kommunen har fra sommer 2018 anskaffet Moaves 13.10.no og har implementert dette i skole og hos skoleeier. Systemet er ikke ferdig utbygget med alle de planer som de enkelte skolene og kommunen har i forhold til skole, det er en tidkrevende prosess, men skolene har tatt i bruk systemet og følger det godt opp. Skoleeier følger opp skolene i forhold til lovverk, i forhold til planverk og i forhold til vedtak.	**Skoleeier følger opp arbeidet både i skoleeiers stab og med rektorene rutinemessig gjennom det digitale systemet å kontrollere at skolene oppfyller sine forpliktelser samt at det er tema i månedlige rektormøter.** **Stab og rektorer jobber sammen om å sikre at alt av felles planer, utviklingsarbeid og kommunalt overordnede planer er/blir implementert i internkontrollsystemet.** **Rektorene følges opp av skoleeier systematisk i forhold til å oppfylle lovverk til beste for elevene**	Veilederne har bidratt med å hjelpe skoleeier i å definere utfordringene våre, de har bidratt godt i forhold til struktur Skoleeier har fått tydelige tilbakemeldinger Veilederne har bidratt til sterkere samhandling mellom skoleeier og skoleledelse Har gjennom råd og tips bidratt til at skoleeier har fått til en bedre struktur i arbeidet og samhandlingen med skolelederne enn tidligere
Kvalitesmelding	**Kvalitetsmeldingen er ny i Nordreisa kommune. Det er kommunens tilstandsrapport med både status og fremovermeldinger. skoleeier fikk våren 2018 utarbeidet en skolepolitisk plan vedtatt av kommunestyret der elementer av denne skal fremkomme i kvalitetsmeldingen. Dette arbeidet pågår våren 2019 og har for skoleeier prioritet for å få en god struktur på.** **Per ultimo februar er ikke skoleeier kommet veldig langt i arbeidet, utenom det som er lovpålagt i forhold til tilstandsrapporten**	Kvalitetsmeldingen er et lovpålagt dokument (tilstandsrapporten) som kommunen skal utarbeide hvert eneste år. Arbeidet med denne legges rutinemessig til vårsemesteret og presenteres for hovedutvalg og kommunestyret i mars/april hvert år.	**Veilederne har gitt og gir råd og veiledning i forhold til prioriteringer og innhold**
Årshjul	Målet er å utarbeide et årshjul som ivaretar og tydeliggjør alt av frister og milepæler i forhold til skole: - overganger - nasjonale prøver - eksamen - standpunkt - kartleggingstester	**Målet er å utvikle et årshjul som skal evalueres årlig og dette skal gjøres i et samarbeid med skolelederne med samarbeidspartnere**	Veilederne vil gjennom sine ergne erfaringer og kjennskap bidra til å hjelpe skoleeier til å utvikle et godt redskap for Nordreisa kommune.

	- samarbeid - møtevirksomhet - utviklingsarbeid - satsingsområder - osv Målet er å være i mål med dette i 2019 med hovedsatsing høsten 19 for ferdigstillelse av		

DEL 2: SKOLENES VURDERINGER

Skole	Oksfjord oppvekstsenter
Rektor	Marja-Lena Nilsen

Kort beskrivelse av utviklingsarbeidet på skolenivå (som veiledning er knyttet opp mot)
Lesing – komponenter i god leseopplæring Leseprogresjonsplan – tatt i bruk Lesing som grunnleggende ferdighet

Vurdering av måloppnåelse og fremdrift i utviklingsarbeidet på skolenivå

Hvilke utviklingsområder har veiledningen vært rettet mot?	**Hvordan har framdriften og måloppnåelsen vært til nå?**	**Hvordan skal arbeide videreføres for at vi skal oppnå våre målsettinger og sikre bærekraft?**	**Veiledernes bidrag**
Leseprogresjonsplan	Ferdigstilt og tatt i bruk på skolen	Må revideres. Må brukes av alle lærere alle trinn	
Samarbeid mellom skole, administrasjonsnivå og politikere	Bedre og mer samarbeid mellom skolene. Administrasjonen mer på ift utviklingsarbeid enn tidligere. Kan enda settes mer tid av til dette på rektormøter. Politikere på i starten. Etterspør de? Hva er deres bidrag så langt?	Trenger mer felles opplæring for lære. Politikere på i starten. Etterspør de? Hva er deres bidrag så langt?	
Satsning på lesing på skolene; opplæring	Periodevis god fremdrift. Faller lett av, og rektor må ta det opp igjen. Det er lettere å drive frem dette	Etterspørre – både rektor og sektorleder.	

	arbeidet, siden det er eneste fokusområde vi har i år. Blir utfordrende når vi skal i gang med ipadsatsning m.m.	Må evaluere på skolene med lærerne– hva fungerer så langt, hvordan vet vi det? Hvilken endring er skjedd. Er det noe vi skal jobbe mer med ift lesing, gjøre annerledes?	

Skole	Moan skole
Rektor	Tonje Holm

Kort beskrivelse av utviklingsarbeidet på skolenivå (som veiledning er knyttet opp mot)
Lesing – komponenter i god leseopplæring Leseprogresjonsplan – tatt i bruk Lesing som grunnleggende ferdighet

Vurdering av måloppnåelse og fremdrift i utviklingsarbeidet på skolenivå

Hvilke utviklingsområder har veiledningen vært rettet mot?	**Hvordan har framdriften og måloppnåelsen vært til nå?**	**Hvordan skal arbeide videreføres for at vi skal oppnå våre målsettinger og sikre bærekraft?**	**Veiledernes bidrag**
Leseprogresjonsplan	Ferdigstilt og påbegynt implementering på skolen	Inn i daglig bruk, som verktøy i planlegging av timer. Det er levert ut oppdrag til lærerne mellom vinter og påskeferie der de skal lage et prosjekt som skal vurderes der komponenter fra leseprogresjonsplanen skal være integrert.	Gode tips i forhold til implementering.
Samarbeid mellom skole, administrasjonsnivå og politikere	Bedre og mer samarbeid mellom skolene. Administrasjonen mer på ift utviklingsarbeid enn tidligere. Kan enda settes mer tid av til dette på rektormøter.	Trenger mer felles opplæring for lære/kompetansehevinga som nå kommer gjennom innføring av fagfornyelsen må alle lærere delta på og bidra med.	Etterspør skoleeier og har skolert skoleeier slik at ting fungerer bedre nå.

	Politikere på i starten.	Det kan gjerne jobbes ytterligere med struktur på rektormøtene, tidligere sakslister og plan for prosess på møtene. Informasjon kan heller sendes på epost. Det er for lang vei mellom politikere og skoler, vanskelig for skolene å formidle hvor skoen trykker til politisk nivå. System for informasjonsflyt begge veier bør innføres.	
Satsning på lesing på skolene; opplæring	Det er jobbet med språkløyper i forhold til lesing som grunnleggende ferdighet. Lærerne har utviklet intensive kurs i lesing. Det har vært fokus på lesing i alle fag, lærerne har analysert læreplaner i forhold til lesing. Lærerne har utarbeidet bedre leseoppdrag til elevene med tilpasset arbeidsoppgaver til hjemmeøving.	Det er satt opp oppsummering/evaluering av lesing som grunnleggende ferdighet i uke 13. Tema her: Intensive kurs – presentasjon fra lærere Hvordan ser neste måneds leseoppdrag ut – presentasjon fra lærerne. Oppsummering av vurderingsprosjekt i lesing fra lærerne. Hvordan fremgår satsningsområdet på ukeplanene til elevene? Hvert trinn vil få i oppdrag å forberede noe til dette møtet. Vi ser at vi må gjennomgå hvordan elevene skal kartlegges i lesing. Vi	Hjelp fra veilederne i praktiske spørsmål som hvordan løses dette andre steder har vært verdifullt.

		bruker i dag veldig mye forskjellig; LUS, Carlsten, nasjonale kartlegginger, SALTO kartlegginger osv. Vi må enes og samles om hvordan dette skal gjøres og når dette skal gjøres på trinnene. Altså en plan for kartlegging og oppfølging. Vi har en gammel en men den er utdatert.	

Skole	Storslett skole
Rektor	Siri Ytterstad

Kort beskrivelse av utviklingsarbeidet på skolenivå (som veiledning er knyttet opp mot)
Lesing – komponenter i god leseopplæring Leseprogresjonsplan – tatt i bruk Lesing som grunnleggende ferdighet – et satsningsområde som er utvalgt fra skolepolitisk plans satsning på de grunnleggende ferdighetene

Vurdering av måloppnåelse og fremdrift i utviklingsarbeidet på skolenivå

Hvilke utviklingsområder har veiledningen vært rettet mot?	**Hvordan har framdriften og måloppnåelsen vært til nå?**	**Hvordan skal arbeide videreføres for at vi skal oppnå våre målsettinger og sikre bærekraft?**	**Veiledernes bidrag**
Leseprogresjonsplan LPP Milepælsplan for implementering	Ferdigstilt og tatt i bruk på skolen generell del og trinndel, men vi mangler kompetanse på noen trinn til å iverksette på kartlegging, LUS skal vi prioritere det? Vi bruker de andre kartleggingene og har gjennomført resultatoppfølgingsmøter. På tiltaksdelen mangler vi intensive lesekurs og veiledet lesing på mange trinn. Storslett skole har jevnlig hatt Leseprogresjonsplanen oppe til drøfting og refleksjon på utviklingstid. Senest 26.2.19 Lærerne oppgir bruker planen i noen fag, i varierende grad. Alle	Fortsatt løfte frem tegn på god praksis om lesing som grunnleggende ferdighet og bruk av LPP gjennom erfaringsdeling Språkløyper skal brukes i utviklingsarbeidet for å heve kompetansen om lesing Samarbeid med DEKOM og lesesenteret i Stavanger (intensive leskurs for utvalgte lærere)	Veilederne har bidratt til å strukturere og prioritere valg av satsningsområde. Konkret tilbakemelding på arbeidet med LPP Konkret tilbakemelding på Milepælsplan Bedre samhandling mellom skoleeier og skoleledelse (13.10)

	trinn synliggjør lesing som grunnleggende ferdighet på ukeplaner. Ledelsen og utviklingskoordinator har gitt tilbakemeldinger om god praksis til alle trinn i plenum.		
Samarbeid mellom skole, administrasjonsnivå og politikere - Skolepolitisk plan	Det er blitt et mer strukturert samarbeid mellom skolene og rektorer tar kontakt med hverandre og hjelper hverandre i ulike saker og bruker hverandres kompetanse. Nordreisaskolen har blitt mer enn et begrep, vi har utviklet en skolepolitisk plan, en leseprogresjonsplan som er et tydelig styringsdokument. Skoleeier administrativt og politisk er mer deltakende og etterspør mer i forhold til vårt satsningsområde og er mer bevisst på elevenes læringsutbytte enn tidligere.	Mer fokus på analyse av relevante skoledata, og utviklingsarbeid i rektormøter. Mer analysekompetanse til skoleeier og bruk av skoledata til å ta gode politiske og administrative valg. Administrativt og politisk skoleeiernivå trenger å være aktive pådrivere i alt utviklingsarbeid, etterspørre og følge opp gjennom styringsdokumenter og kvalitetsoppfølgingsverktøyet (13.10)	Konkret tilbakemelding på arbeidet med Skolepolitisk plan Bidratt til en økt forståelse av oppdraget til skoleeier politisk og administrativt gjennom veilednings-økt med Hovedutvalget for oppvekst og kultur. Bidratt med anbefaling og opplæring av skoleeier i bruk av (13.10) Bidratt gjennom veiledning med alle parter om viktigheten av god rolleforståelse og bruk av overordnede styringsdokumenter som LK06, Opplæringsloven og forskrifter til lovverket. Det har vært god opplæring for skoleledere, administrativt nivå og politisk nivå.

Satsning på lesing på skolene; opplæring	Det har vært god fremdrift og vi opplever lærere som er engasjerte og positive. De ønsker å lære mer. Elevene og foreldre er godt kjent med vår lesesatsning og tilleggs-spørsmålene om lesing i elevundersøkelsen viser at skolen har et godt resultat. Fra 4.0-4,2 på spørsmål om lesing og vi skårer bedre enn fylkesnivå og nasjonalt nivå.	Fortsatt løfte frem tegn på god praksis i undervisningen og dele erfaringer i plenum. Finne frem til kjennetegn på god praksis, hvordan ser det ut i klasserommet fysisk og hva skjer mellom elever og mellom elev-lærer der det er god leseundervisning. Vi må få på plass strukturerte programmer i undervisningen for de elevene som ikke leser på forventet nivå. Vi trenger ekstern kompetanse før vi kan begynne med bærekraftig intern opplæring. Dette må komme i gang i løpet av våren.	Oppfordret skoleeier og DEKOM til å ta kontakt med og bruke lesesenteret i Stavanger.

Skole	Rotsundelv skole
Rektor	Gøran Jakobsen

Kort beskrivelse av utviklingsarbeidet på skolenivå (som veiledningen er knyttet opp mot)
Veiledningen igjennom dette halvåret har vært viktig for at skolen har måttet sette fokus på å systematisere planarbeid rundt leseopplæring. Det skal være fokus på lesing i alle fag og at alle lærere har ansvar for dette. Det er derfor viktig at dette synes både årsplaner, ukeplaner, milepælsplaner og i den overordnede del som omhandler alle skolene i kommunen. Lesing – komponenter i god leseopplæring Leseprogresjonsplan – tatt i bruk Lesing som grunnleggende ferdighet.

Vurdering av måloppnåelse og fremdrift i utviklingsarbeidet på skolen

Hvilke utviklingsområder har veiledningen vært rettet mot?	Hvordan har framdriften og måloppnåelsen vært til nå?	Hvordan skal arbeid videreføres for at vi skal oppnå våre målsetninger og sikre bærekraft?	Veiledernes bidrag
Arbeidet med leseprogresjonsplan, sørge for felles forståelse. Stasjonsundervisning og veiledet og repetert lesing	Det er en felles forståelse på viktigheten med at fokus på lesing i alle fag blant de ansatte. Ennå må det jobbes med lesestrategier og metoder/begreper i lesestrategier. Den er nå tatt i bruk ved skolen.	Fortsatt fokus på å revidere og forbedre planverket. Kursing i lesestrategier fra eksterne aktører. Metodikk.	
Det utvidede samarbeidet mellom skolene og administrasjon.	Det er nå godt samarbeid mellom skolene i kommunen og administrasjon. Viktig at møter mellom skolene fortsatt har fokus på det arbeidet som til nå er lagt til grunn.	Hva vet den politiske ledelsen om arbeidet som legges til grunn. Det bør i større grad skapes rom for at ressurspersoner på skolene i kommunen kan møtes til samarbeid.	
Hva kjennetegner god praksis? Opplæring og kursing.	Fokuset på planarbeid kan fort bli en prosess som rektor/ledelse fronter, og som fort kan miste fokus. Hva skjer når mye av fokuset blir vendt mot IKT satsing i kommunen?	Ledelse ved skolene må hele tiden fronte utviklingsarbeidet. Hvordan måles endringene? Hvordan holdte fokus, evt hva kan gjøres på andre måter – ny innputt.	

DEL 3: VEILEDERTEAMETS VURDERINGER

Skoleeier:	Nordreisa kommune
Veilederteam	Eva Hermann Haugseth, Eva Søfteland, John Askeland
Navn på deltakende skoler	

Kort beskrivelse av utviklingsarbeidet på skoleeiernivå (som veiledningen er knyttet opp mot)
Vi viser til kommunens underveisrapport. Vår vurdering er at veiledningsarbeidet på skolenivå har blitt ivaretatt og fulgt opp på en god måte for de fleste skolenes vedkommende. Planer er lagt, avtaler holdt og prosesser gjennomført til beste for elevenes læringsutbytte. Rektorkollegiet har utviklet en økt samhandling og felles forståelse for skolelederrollen det siste året – en prosess som det også videre er stort behov for å jobbe med. På skoleeiernivå er det utfordringer fortsatt – noe som preger veiledningsarbeidet. Det er lagt planer for innhold og tema for veiledning på skoleeiernivå, men vår opplevelse som veilederteam er at disse planene i begrenset grad følges opp av sektorleder/skoleeier. Dette er ved flere anledninger tatt opp med rådmann. Avtaler om oppfølging og utarbeidelse av veiledningsgrunnlag blir sjelden fulgt opp, verken når det gjelder frister eller innhold. Det er vår vurdering at kommunen som skoleeier har utfordringer knyttet til oppfølging av veiledningen som gis. Vi vurderer at dette skyldes at både administrativ og politisk skoleeier mangler kapasitet til å fylle rollene på en tilstrekkelig måte. Dette innebærer at kommunens utbytte av den inngåtte avtalen blir noe begrenset,- en «skjebne» kommunen deler med flere andre små kommuner hvor det skolefaglige ansvaret utfordres av mange andre og komplekse oppgaver som skal ivaretas av en og samme person. Vår vurdering er at skoleeiers manglende kapasitet og kompetanse hemmer skoleutviklingen i kommunen når skoleeier ikke er i stand til å utøve sin rolle og dermed ikke fungerer som pådriver og støttespiller for skolene i dette arbeidet.

Vurdering av måloppnåelse og fremdrift i utviklingsarbeidet

Hvilke utviklingsområder har veiledningen vært rettet mot?	**Hvordan har framdriften og måloppnåelsen vært til nå?**	**Hvordan skal arbeid videreføres for at vi skal oppnå våre målsettinger og sikre bærekraft**?
Plan for veiledningstema på skoleeiernivå. - Møtestruktur skoleeier/skolene - Årshjul for kvalitetssystem for skoleutvikling - Tilstandsrapport/kvalitetsmelding	Månedlige rektormøter med faste felles temaer er delvis etablert. Ingen dokumentasjon på at veiledningen ift. årshjul fører til prosess i kommunen. Utkast til mal for tilstandsrapport er presentert og gjennomgått – ingen konkrete resultater så langt	- Fortsatt fokus på samhandling mellom skoler og skoleeier – etablere rutiner, oppgave- og ansvarsfordeling. - Initiere, modellere og støtte arbeidet med å utvikle og ta i bruk årshjul for kvalitetssystem - Systematisk oppfølging fra skoleeier for å sikre skoleutvikling - Sikre dokumentasjon av vedtatte tiltak - Initiere, modellere og støtte arbeidet med å utvikle og etablere gode prosesser i arbeidet med tilstandsrapport, både på skole- og skoleeiernivå (administrativt og politisk)
Veiledningstema på skolenivå • Milepælsplan leseopplæring • Samarbeid skole / skoleeier • Lesing i alle fag – lesing som grunnleggende ferdighet	Felles plan utarbeidet – tilpasset den enkelte skole. Deling av kunnskap og erfaringer i skoleledergruppa. Viktig med fortsatt fokus på lesing i alle fag. Forankring i personalet. Dialog og samhandling med DEKOM / regionskontakt Lesing i alle fag har vært hovedtema: Intensivkurs, læreplanforståelse, kartleggingsrutiner.	- Drøfting av kompetansebehovet ift. lesing. - Fortsatt arbeid med milepælsplanen. - Implementering av leseutviklingsplan i fortsatt samarbeid med DEKOM i regionen. - Innspill til ny overordnet del

Fylkesmannen i Troms og Finnmark
Romssa ja Finnmárkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Vår dato:	Vår ref:
29.05.2019	2019/7304
Deres dato:	**Deres ref:**
01.04.2019	19-19-0030

Barneverntjenesten i Nordreisa og Kvænangen
Postboks 174
9156 STORSLETT

Saksbehandler, innvalgstelefon
Gøril Toresen, 77642088

Tildeling av prosjektskjønnsmidler - Etablering barnevernsamarbeid

Vi viser til kommunens søknad om kr. 300.000 til prosjektet «Etablering barnevernsamarbeid».

Fylkesmannen utlyste 27.02.2019 prosjektskjønnsmidler innen satsningsområdene:

- Barn og unge (0-24 samarbeid)
- Digitalisering
- Interkommunalt samarbeid (spesielt innenfor områdene barnevern, plan og beredskap).

Kommunene ble oppfordret til å gå sammen om å utvikle større prosjekter innen satsningsområdene.

Fylkesmannen har mottatt i alt 58 søknader med en samlet søknadsramme på 46,1 mill. kr. Av disse gjaldt 13 prosjekter videreføring fra 2018. Fylkesmannen har måttet foreta en streng prioritering av søknadene da rammen til fordeling kun var ca. 17,0 mill. kr.

Fylkesmannen har tildelt midler til totalt 33 prosjekter, der 29 av disse er samarbeidsprosjekter mellom flere kommuner.

Fylkesmannen har ut fra overstående besluttet om å støtte Nordreisa kommune med følgende tildeling:

- **Kr. 200.000 til prosjektet Etablering barnevernsamarbeid**

Kommunene skal rapporterer på fremdriften i prosjektene i 2019 evt. skrive en sluttrapport, med **frist 1. februar 2020.**

Dersom prosjektet ikke har fremdrift som opprinnelig forutsatt, slik at det ved utgangen av året gjenstår prosjektskjønnsmidler som skulle vært brukt i 2019, kan disse settes av på bundet fond i kommuneregnskapet slik at prosjektet kan fortsette i 2020. Det er ikke nødvendig å søke Fylkesmannen om slik overføring av midler til påfølgende år, men det må fremgå av ovennevnte fremdriftsrapportering til Fylkesmannen.

E-postadresse: fmtfpost@fylkesmannen.no
Sikker melding: www.fylkesmannen.no/melding
Postadresse: 9815 Vadsø
Besøksadresse: Strandvegen 13, Tromsø
Damsveien 1, Vadsø
Telefon: 78 95 03 00
www.fylkesmannen.no/tf
Org.nr. 967 311 014

Fylkesmannen vil på et senere tidspunkt oversende mer utfyllende informasjon om fremdriftsrapporteringen/sluttrapporteringen og hvordan kommunen skal gå frem i forhold til å søke om eventuelt videreført støtte i 2020.

Tildelte midler vil bli utbetalt over rammetilskuddet for juni.

Med hilsen

Per Elvestad
assisterende justis- og kommunaldirektør

Gøril Toresen
rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent

Fra: Utdanningsdirektoratet (ikke svar) (mailer@utdanningsdirektoratet.no)
Sendt: 02.05.2019 09:41:25
Til: Nordreisa Kommune
Kopi:

Emne: Tilskudd til digitale læremidler
Vedlegg:

Kommuner og fylkeskommuner kan søke om tilskudd til digitale læremidler. Målet med tilskuddet er at elevene skal få tilgang til
flere og bedre digitale læremidler.

Les mer om tilskuddet og søk på denne siden:
https://www.udir.no/kvalitet-og-kompetanse/nasjonale-satsinger/den-teknologiske-skolesekken/tilskudd-for-kjop-av-digitale-laremidler/

Søknadsfristen er 1. juli 2019.

Denne e-posten er sendt fra en adresse som ikke er bemannet. Bruk post@udir.no for henvendelser til oss.

Vennlig hilsen
Utdanningsdirektoratet

Denne meldingen er sendt til:
Kommuner
Fylkeskommuner
Fylkesmenn på FM-nett

Fylkesmannen i Troms og Finnmark
Romssa ja Finnmárkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Vår dato: 29.04.2019
Vår ref: 2019/200
Deres dato:
Deres ref:

Nordreisa kommune
Postboks 174
9156 STORSLETT
Att. Rådmann

Saksbehandler, innvalgstelefon
Siri Jakobsen, 78 95 03 86

Tilskudd til kommunalt barnevern - videreføring av stillinger i Kvænangen og Nordreisa barneverntjeneste

Fylkesmannen i Troms og Finnmark viser til tildelingsbrev fra BLD, og til tidligere års tilskudd, sist ved brev av 08.05.2018 der det ble gitt et tilskudd på til sammen kr 1 838 594,- til 2,5 stillinger til styrking av det kommunale barnevernet i Nordreisa og Kvænangen. I statsbudsjettet for inneværende år er det også satt av midler til videreføring av stillingene. Med inflasjonsjustering utgjør en stilling kr. 756 028,-.

Fylkesmannen i Troms og Finnmark gir med dette et tilskudd på til sammen kr. 1 890 070,- til videreføring av 2,5 stillinger i Kvænangen og Nordreisa barneverntjeneste i 2019.

Vilkår
Tilskuddet er ment å skulle dekke utgifter til 2,5 saksbehandlerstillinger for 2019. Fylkesmannen vil understreke at målsettingen med satsingen er å styrke barneverntjenesten, og vi forventer positive utslag fremover hva gjelder for eksempel saksbehandlingsfrister, oppfølging av barn i hjelpetiltak og fosterhjem.

Utbetaling og krav til bekreftelse
Tilskuddet blir først stilt til disposisjon når Fylkesmannen har mottatt og godkjent den vedlagte bekreftelsen utfylt og signert. Vi gjør oppmerksom på at endringer i mottakers adresse, kontonummer og kontaktperson snarest må oppgis til Fylkesmannen.

Kontroll
Fylkesmannen har adgang til å kontrollere at midlene brukes etter forutsetningene, jf. § 10, 2. ledd i Bevilgningsreglementet. Vi gjør også oppmerksom på at Riksrevisjonen har adgang til å kontrollere om tilskudd og bidrag av statsmidler til offentlige eller private virksomheter benyttes etter forutsetningene. Dette er hjemlet i lov om Riksrevisjonen § 12, 2. ledd.

Bekreftelse og bortfall av midler
Innen 1. februar 2020 skal kommunen sende inn en bekreftelse på at midlene er benyttet i tråd med innvilgelse/tilsagn. Fylkesmannen kan deretter anmode om en nærmere redegjørelse eller dokumentasjon for bruken, dersom Fylkesmannen finner det nødvendig.

Det vises til rundskriv Q-31/2014 pkt. 7.3 om bortfall av midler dersom kommunen ikke har oppfylt de krav som framgår av retningslinjene.

Med hilsen

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

Siri Jakobsen
seniorrådgiver oppvekst og barnevern

Dokumentet er elektronisk godkjent

Vedlegg:
1 Bekreftelse stillinger

Kopi til:
Nordreisa kommune v/ barneverntjenesten Postboks 174 9156 STORSLETT

TIL FYLKESMANNEN I TROMS OG FINNMARK

Bekreftelsen skal snarest sendes i retur til:

Fylkesmannen i Troms og Finnmark
Statens Hus
9815 Vadsø

Vår ref: 2019/200

Postboks 174
9156 STORSLETT
Att. Rådmann

BEKREFTELSE

Organisasjonsnummer: ……...

Kontonummer: …….
(NB! Dersom kontonummeret endres i løpet av året, må Fylkesmannen snarest underrettes om endringen)

Navn, adresse og telefonnummer på prosjektleder/økonomiansvarlig:

……

……

……

……

Tilskuddsbrev med tilskudd på **kr 1 890 070,- for budsjettåret 2019** til styrking av det kommunale barnevernet i Nordreisa og Kvænangen.

Nordreisa kommune bekrefter med dette å ha lest og godtatt de vilkårene som er gitt i tilskuddsbrev av 29.04.2019.

……..... ……..…… ……..……..

sted dato ansvarshavende person

Bekreftelsen skal undertegnes av rådmannen eller den vedkommende har delegert myndigheten til.

Arbeidstilsynet

VÅR DATO
05.06.2019

VÅR REFERANSE
2019/11163

DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER
Marit Brygfjell, tlf. 99114435

NORDREISA KOMMUNE
Att.: rådmann
Postboks 174
9156 STORSLETT

Orgnr 943350833

TILSYN - NORDREISA KOMMUNE | 943350833

Vi viser til tilsyn med:

- NORDREISA KOMMUNE HELSESØSTERTJEN | orgnr 976980026

Vedtak om pålegg

I brev med varsel om pålegg av 14.05.2019 fikk dere frist til 02.06.2019 for å komme med kommentarer. Vi har ikke mottatt kommentarer fra dere.

Arbeidstilsynet har hjemmel i arbeidsmiljølovens § 18-6 til å gi pålegg og sette vilkår. Vi gir følgende pålegg:

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Følgende forhold ligger til grunn:

Nordreisa kommune har relativt nylig byttet bedriftshelsetjeneste. I tilsynet kunne det ikke legges frem en skriftlig plan som viser hvordan bedriftshelsetjenesten skal bistå Helsesøstertjenesten fremover, i virksomhetens systematiske forebyggende arbeid med eget arbeidsmiljø.

Fra 2010 kom det nye bestemmelser om bruk av bedriftshelsetjeneste, hvor det ble poengtert at bedriftshelsetjenesten først og fremst skal brukes i virksomhetenes systematiske forebyggende arbeid med eget arbeidsmiljø. For at arbeidet/tiltakene skal kunne kalles *systematiske,* må arbeidet/tiltakene gjentas med jevne mellomrom.

Nordreisa kommune skal til enhver tid kunne legge frem en plan for hvordan bedriftshelsetjenesten skal bistå den enkelte kommunale virksomhet fremover. Planen må være såpass omfattende at hver enkelt kommunale virksomhet er nevnt ved navn i planen, og planen skal inneholde opplysninger om *når* og *hvordan* bedriftshelsetjenesten skal bistå den enkelte kommunale virksomhet fremover. Det *kan* utarbeides èn plan for alle kommunale virksomheter, eller èn plan for hver sektor eller for hver kommunale virksomhet.

Når vi etterspør en plan som viser hvordan Helsesøstertjenesten skal bruke bedriftshelsetjenesten fremover, skal bistanden fra bedriftshelsetjenesten føre til konkrete forebyggende handlinger. Se forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 13-2 og 13-3.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.08.2019** ha mottatt:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten

Om regelverket
Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide planer for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Bedriftshelsetjenestens oppgaver skal være en del av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Planen skal utformes slik at den fører til konkrete handlinger for å forebygge helseskader i virksomheten.

Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten fremgår av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

Pålegg - Arbeidsplasser og arbeidslokaler - utforming og innredning

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidslokalet og atkomsten er utformet og innredet med sikte på den virksomheten og de arbeidsplasser som skal finnes i lokalet, og at en tilfredsstillende velferdmessig standard er ivaretatt.

Følgende forhold ligger til grunn:

I tilsynet kom det klart frem at de største utfordringene i arbeidsmiljøet, er knyttet til ikke-tilfredsstillende arbeidslokaler.

Virksomheten har for få kontorer og konsultasjonsrom. Virksomheten har ikke et tilstrekkelig antall arbeidsstasjoner til alle arbeidstakerne.

I praksis betyr dette at ansatte kan komme på jobb, og så finnes det ikke noen ledige kontorer hvor de kan sitte og jobbe og ingen konsultasjonsrom hvor de kan ta imot publikum. Slik vår representant forsto det i tilsynet, hender det ofte at ansatte bruker en god del av arbeidstiden sin til å lete etter et sted hvor de kan få utført arbeidsoppgavene sine.

Arbeidstakerne går stadig rundt og leter etter et sted hvor de kan jobbe. Når en arbeidstaker først har funnet et sted for å jobbe, kommer det ofte en annen helsesøster som har behov for det samme arbeidsstedet. Da må den ansatte som var der først, logge seg av sin stasjonære pc og starte en ny runde for å finne et annet sted å jobbe. Ansatte tar ofte en bærbar pc med seg og går på spiserommet og logger seg på der. I slike tilfeller kan det hende at det går en del tid på å logge seg ut og inn gjentatte ganger, fordi pc`en slår seg av mens ansatte sitter og skriver.

Vi er kjent med at ansatte i Helsesøstertjenesten har meldt avvik på arbeidslokalene, og vi har bedt om utskrift av disse avvikene. I ett av avvikene er det meldt inn at en arbeidstaker som ikke har fast

kontorplass, heller ikke kunne sitte og jobbe på pauserommet. Dette fordi at hun ikke kunne koble til den bærbare pc`en på pauserommet.

I tilsynet kom det tydelig frem at arbeidstakerne i Helsesøstertjenesten er svært frustrerte og slitne på grunn av mangelen på tilfredsstillende arbeidslokaler. Ansatte opplever ikke at arbeidslokalene er utformet og tilpasset behovene til Helsesøstertjenesten, og heller ikke at arbeidslokalene holder en tilfredsstillende velferdsmessig standard.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 4-4 første ledd og forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften) § 2-1 første ledd.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.10.2019** ha mottatt:

- En beskrivelse av hvordan arbeidslokalet og atkomsten er utformet og innredet med sikte på den virksomheten og de arbeidsplasser som skal finnes i lokalet, og hvordan hensynet til en tilfredsstillende velferdmessig standard er ivaretatt
- En beskrivelse av hvordan verneombudet og øvrige ansatte har deltatt i prosessen

Om regelverket
Arbeidsgiver skal sørge for at det fysiske arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.

Arbeidslokaler og atkomsten skal være utformet og innredet med sikte på den virksomheten som skal finnes i lokalet og ha tilfredsstillende velferdsmessig standard.

Pålegg - Tids- og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak

Arbeidsgiver skal kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstakere er utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. På denne bakgrunn skal det utarbeides planer og iverksettes nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakere blir utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Følgende forhold ligger til grunn:

Arbeidstakerne opplever tids- og arbeidspress. I tilsynet kunne det ikke legges frem noen skriftlig dokumentasjon på at forholdet har blitt kartlagt og risikovurdert.

Vi viser til det vi har skrevet i pålegget om arbeidslokaler; at arbeidstakerne opplever at de bruker mye tid i arbeidshverdagen på å lete etter ledige lokaler hvor de kan utføre jobben sin. Dette oppleves som bortkastet tid som fører til ineffektivitet, som igjen fører til at Helsesøstertjenesten ikke får gitt befolkningen så gode tjenester som de ønsker.

Èn annen årsak til at helsesøstrene opplever tids- og arbeidspress, ble oppgitt å være mangel på merkantilt personell hos tjenesten. Helsesøstertjenesten hadde per tilsynsdato èn sekretær ansatt i en 50% stilling. I Sosial- og helsedirektoratets skriv "Psykisk helsearbeid for barn og unge i kommunene (2007)", er den anbefalte normen 20% merkantilt personell per 100% helsesøsterstilling.

Ettersom det ikke har blitt gjennomført noen kartlegging og risikovurdering av tids- og arbeidspress hos ansatte i Helsesøstertjenesten, gir vi pålegg om dette.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.08.2019** ha mottatt:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering. Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging
- Oversikt over gjennomførte tiltak og plan over ikke-gjennomførte tiltak med frist for gjennomføring av tiltak. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging
- Beskrivelse av hvordan verneombud og de øvrige arbeidstakere har medvirket i prosessen

Om regelverket

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoen for skade på eller fare for arbeidstakere som utsettes for helseskadelig tids- og arbeidspress. Risikovurdering skal gjentas regelmessig.

For å redusere risikoen i arbeidet, skal arbeidsgiver iverksette tiltak og/eller utarbeide plan. Tiltakene og/eller plan må bygge på den gjennomførte kartlegging og risikovurdering.

Kartlegging, risikovurdering, planer og tiltak skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke i arbeidet.

Tidspress og arbeidspress kan være helseskadelig, både for den fysiske og psykiske helsen, og på kort og lang sikt.

Tidspress og arbeidspress kan føre til at den fysiske belastningen blir for stor fordi man ikke har tid til å følge sitt naturlige arbeidstempo, og det kan øke risikoen for overbelastning og skader. Fysisk arbeidskapasitet varierer fra person til person og synker med alderen. Hvis kreftene ikke strekker til, vil belastningen slite på kroppen og resultatet kan bli muskel- og skjelettlidelser.

Tidspress kan også føre til at den psykiske belastningen blir for stor, som for eksempel i form av helseskadelig stress.

Stress kan gi mange forskjellige fysiske og psykiske symptomer, og langvarig stress øker forekomsten av enkelte sykdommer som hjerte- og karsykdommer, muskel- og skjelettlidelser, samt angst og depresjon. Kombinasjonen av fysisk belastende arbeid og tidspress er ekstra uheldig.

Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan

Arbeidsgiver må forbedre virksomhetens kartlegging og risikovurdering ved arbeidssituasjoner som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Følgende forhold ligger til grunn:

Arbeidstakerne i virksomheten opplever at de kan bli utsatt for vold og trusler om vold, knyttet til arbeidet sitt.

Arbeidsgiver har i slike tilfeller plikt til å gjennomføre en prosess med kartlegging og risikovurdering av risikoer knyttet til arbeidet, og arbeidsgiver må sørge for at det utarbeides en oversikt over gjennomførte og planlagte risikoreduserende tiltak. Den risikovurderingen som utføres må oppfylle alle minimumskravene i forskrift om utførelse av arbeid § 23A-1.

En slik prosess med kartlegging/ risikovurdering/ tiltak hadde ikke blitt gjennomført i Helsesøstertjenesten per tilsynsdato.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) §§ 23A-1 og 23A-4.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.08.2019** ha mottatt:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering av vold og trusler om vold som oppfyller minimumskrav i forskrift om utførelse av arbeid § 23A-1
- Kopi av kartlegging og risikovurdering av uheldige belastninger som følge av kontakt med andre
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ tillitsvalgte/ øvrige ansatte har medvirket i prosessen

Om regelverket
Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidet som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en vurdering av forhold som enkeltvis eller samlet kan være helseskadelige. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver vurdere risiko, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.

Risikovurderingen skal gjentas regelmessig og dokumenteres i den form som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktivitet, risikoforhold og størrelse, samt oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Risikovurderingen av vold og trusler om vold skal særlig ta hensyn til følgende:

- Arbeidets organisering og tilrettelegging
- Hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold
- Arbeidstidens plassering og organisering
- Alenearbeid
- Bemanning
- Kompetanse
- Utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger

- Effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak

Det skal utarbeides oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak.

Ved gjennomføring av tiltak for å forebygge vold og trusler om vold skal det særlig tas hensyn til:

- Utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres
- Systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr med mere, for eksempel av alarmutstyr der dette brukes
- Muligheter for tilkalling av hjelp
- Bemanning, herunder bruk av alenearbeid

Pålegg - Vold og trusler - rutiner

Arbeidsgiver skal iverksette rutiner for hvordan vold, trusler og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp. Verneombud/ansattes representant skal medvirke i å utarbeide rutinene.

Følgende forhold ligger til grunn:

Arbeidstakerne i virksomheten opplever at de kan bli utsatt for vold og trusler om vold, knyttet til arbeidet sitt.

Arbeidsgiver må derfor iverksette rutiner for hvordan vold, trusler om vold og andre uheldige belastninger knyttet til arbeidet, skal forebygges, håndteres, meldes og registreres, og følges opp.

Per tilsynsdato kunne det ikke legges frem slike rutiner.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 4-3 fjerde ledd og 3-1 første ledd og andre ledd bokstav e og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.08.2019** ha mottatt:

- Kopi av rutinene
- Beskrivelse av hvordan rutinene er iverksatt
- Beskrivelse av hvordan verneombudet og øvrige ansatte, har medvirket i prosessen

Da vi sendte dere tilsynsrapporten og varselet om pålegg, la vi ved Arbeidstilsynets veiledning om vold og trusler i arbeidslivet. Her vil det være mulig å finne idèer til utarbeidelse av egne rutiner.

Om regelverket
Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

I virksomheter der vold og trusler er en potensiell fare, skal arbeidsgiver iverksette rutiner for hvordan vold- og trusselsituasjoner skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp.

Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Pålegg - Vold og trusler - opplæring

Arbeidsgiver skal gi arbeidstakerne den informasjon, opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig slik at arbeidstakerne så langt det er mulig, er beskyttet mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Følgende forhold ligger til grunn:

Arbeidstakerne i virksomheten opplever at de kan bli utsatt for vold og trusler om vold, knyttet til arbeidet sitt.

Arbeidsgiver må derfor sørge for at arbeidstakerne i Helsesøstertjenesten får opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler om vold. Det må samtidig utarbeides rutiner for gjennomføring av opplæring og jevnlige øvelser i fremtiden.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 8-1 og 9-1.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.08.2019** ha mottatt:

- Skriftlig bekreftelse på at informasjon og opplæring er gitt
- Oversikt over innholdet i informasjonen og opplæringen
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig informasjon og opplæring

Om regelverket
Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

Informasjon og opplæring skal gjentas når det er nødvendig og gis på et språk som arbeidstakerne forstår.

Hva skjer hvis dere ikke oppfyller pålegg innen fristen?

Hvis ikke pålegg er oppfylt innen fristen, kan vi ilegge dere tvangsmulkt, jf. arbeidsmiljøloven § 18-7. Tvangsmulkt vil si at dere må betale et fastsatt beløp for hver dag eller hver uke fram til dere har oppfylt pålegget, eller at dere må betale et engangsbeløp. Vi kan også helt eller delvis stanse virksomhetens aktiviteter inntil dere har oppfylt pålegget, jf. arbeidsmiljøloven § 18-8.

Dere kan klage

Dere kan klage på vedtak jf. forvaltningsloven § 28. Fristen for å klage er tre uker fra dere mottar vedtaket. For nærmere informasjon om klageinstans, fremgangsmåte ved klage og retten til å se sakens dokumenter, se www.arbeidstilsynet.no/klage.

Hva må dere gjøre?

Dere må sende oss en skriftlig tilbakemelding for hvert enkelt pålegg innen fristen. Tilbakemeldingen skal undertegnes av arbeidsgiver eller en stedfortreder. Tilbakemeldingen kan også undertegnes av verneombudet eller en representant for de ansatte.

Gi informasjonen videre til verneombudet

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

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

Kontakt oss

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dere kan svare på dette brevet og sende inn dokumentasjon til oss digitalt via eDialog, se www.arbeidstilsynet.no/post. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler. Husk å oppgi referansenummer 2019/11163.

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Olaug Iren Fossbakk
tilsynsleder
(sign.)

Marit Brygfjell
seniorinspektør
(sign.)

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

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

Arbeidstilsynet

VÅR DATO
14.05.2019

VÅR REFERANSE
2019/11163

DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER
Marit Brygfjell, tlf. 99114435

NORDREISA KOMMUNE
Att.: rådmann
Postboks 174
9156 STORSLETT

Orgnr 943350833

TILSYNSRAPPORT - NORDREISA KOMMUNE | 943350833

Vi viser til tilsyn med:

- NORDREISA KOMMUNE HELSESØSTERTJEN | orgnr 976980026

Se oversikt nederst i brevet med informasjon om sted, tid og deltakere på tilsyn.

Hensikten med tilsynet

Hensikten med tilsynet var å føre tilsyn med utvalgte organisatoriske arbeidsbetingelser og virksomhetens arbeidsmiljøarbeid.

Sentrale tema i tilsynet var:

- Medvirkning
- Verneombudsordning
- Arbeidsmiljøopplæring for leder og verneombud
- Samarbeid mellom ledelsen og verneombudet om arbeidsmiljøet
- Tilknytning til- og samarbeid med godkjent bedriftshelsetjeneste
- Registrering av arbeidstid
- Vold og trusler om vold
- Arbeidslokaler

Oppsummering av tilsynet

Om virksomheten

Helsesøstertjenesten er et lavterskeltilbud, og er er del av den kommunale helsetjenesten.

Virksomheten hadde 10 arbeidstakere per tilsynsdato.

Følgende forhold ble kontrollert og funnet i orden:

Verneombud. Virksomheten har et verneombud, som selv jobber i Helsesøstertjenesten. Verneombudet deltok i tilsynet i samsvar med arbeidsmiljøloven § 6-2 sjuende ledd, som sier at verneombudet skal delta på Arbeidstilsynets inspeksjoner i virksomheten.

HMS-opplæring. I tilsynet fikk vi dokumentert at både verneombudet og virksomhetslederen har gjennomført nødvendig opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Medvirkning. Virksomheten har personalmøter èn gang per måned. Ansatte sa i tilsynet at de opplever at det blir lagt til rette for at de kan medvirke i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i Helsesøstertjenesten. Samtidig opplever de at det er ingen over virksomhetslederen i organisasjonen som hører etter hva de sier. Det ble sagt at det har blitt gjennomført endringer i organisasjonen som påvirker deres arbeidsmiljø sterkt, uten at ansatte i Helsesøstertjenesten har blitt inkludert i dette arbeidet og fått uttale seg i de enkelte sakene.

Arbeidstid. Arbeidsgiver har oversikt over hvor mye den enkelte arbeidstaker arbeider. Arbeidstiden holdes innenfor rammene i arbeidsmiljøloven kapittel 10. I utgangspunktet skal det ikke være nødvendig å jobbe overtid i virksomheten, slik at overtid brukes bare unntaksvis.

Avviksrutiner. Virksomheten har etablerte avviksrutiner. Deltakerne i tilsynet visste hvordan de kan melde avvik. I tilsynet ba vi om å få utskrift av HMS-avvik i Helsesøstertjenesten.

Vi varsler følgende pålegg:

1. Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand
2. Arbeidsplasser og arbeidslokaler - utforming og innredning
3. Tids og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak
4. Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan
5. Vold og trusler - rutiner
6. Vold og trusler - opplæring

Varsel om pålegg

Dette er et varsel om at vi vurderer å gi pålegg til virksomheten. Hvis dere mener at beskrivelsen ikke er korrekt eller har kommentarer til de pålegg og frister som er varslet, ber vi om skriftlig tilbakemelding senest **02.06.2019**. Dere vil etterpå motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Følgende forhold ligger til grunn:

Nordreisa kommune har relativt nylig byttet bedriftshelsetjeneste. I tilsynet kunne det ikke legges frem en skriftlig plan som viser hvordan bedriftshelsetjenesten skal bistå Helsesøstertjenesten fremover, i virksomhetens systematiske forebyggende arbeid med eget arbeidsmiljø.

Fra 2010 kom det nye bestemmelser om bruk av bedriftshelsetjeneste, hvor det ble poengtert at bedriftshelsetjenesten først og fremst skal brukes i virksomhetenes systematiske forebyggende arbeid med eget arbeidsmiljø. For at arbeidet/tiltakene skal kunne kalles *systematiske,* må arbeidet/tiltakene gjentas med jevne mellomrom.

Nordreisa kommune skal til enhver tid kunne legge frem en plan for hvordan bedriftshelsetjenesten skal bistå den enkelte kommunale virksomhet fremover. Planen må være såpass omfattende at hver enkelt kommunale virksomhet er nevnt ved navn i planen, og planen skal inneholde opplysninger om *når* og *hvordan* bedriftshelsetjenesten skal bistå den enkelte kommunale virksomhet fremover. Det *kan* utarbeides èn plan for alle kommunale virksomheter, eller èn plan for hver sektor eller for hver kommunale virksomhet.

Når vi etterspør en plan som viser hvordan hvordan Helsesøstertjenesten skal bruke bedriftshelsetjenesten fremover, skal bistanden fra bedriftshelsetjenesten føre til konkrete forebyggende handlinger. Se forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 13-2 og 13-3.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.08.2019** ha mottatt:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten

Om regelverket
Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakerne, arbeidsmiljøutvalg og verneombud med å skape sunne og trygge arbeidsforhold.

Arbeidsgiver skal i samarbeid med bedriftshelsetjenesten utarbeide planer for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Bedriftshelsetjenestens oppgaver skal være en del av virksomhetens helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Planen skal utformes slik at den fører til konkrete handlinger for å forebygge helseskader i virksomheten.

Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten fremgår av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-2.

Pålegg - Arbeidsplasser og arbeidslokaler - utforming og innredning

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidslokalet og atkomsten er utformet og innredet med sikte på den virksomheten og de arbeidsplasser som skal finnes i lokalet, og at en tilfredsstillende velferdmessig standard er ivaretatt.

Følgende forhold ligger til grunn:

I tilsynet kom det klart frem at de største utfordringene i arbeidsmiljøet, er knyttet til ikke-tilfredsstillende arbeidslokaler.

Virksomheten har for få kontorer og konsultasjonsrom. Virksomheten har ikke et tilstrekkelig antall arbeidsstasjoner til alle arbeidstakerne.

I praksis betyr dette at ansatte kan komme på jobb, og så finnes det ikke noen ledige kontorer hvor de kan sitte og jobbe og ingen konsultasjonsrom hvor de kan ta imot publikum. Slik vår representant forsto

det i tilsynet, hender det ofte at ansatte bruker en god del av arbeidstiden sin til å lete etter et sted hvor de kan få utført arbeidsoppgavene sine.

Arbeidstakerne går stadig rundt og leter etter et sted hvor de kan jobbe. Når en arbeidstaker først har funnet et sted for å jobbe, kommer det ofte en annen helsesøster som har behov for det samme arbeidsstedet. Da må den ansatte som var der først, logge seg av sin stasjonære pc og starte en ny runde for å finne et annet sted å jobbe. Ansatte tar ofte en bærbar pc med seg og går på spiserommet og logger seg på der. I slike tilfeller kan det hende at det går en del tid på å logge seg ut og inn gjentatte ganger, fordi pc`en slår seg av mens ansatte sitter og skriver.

Vi er kjent med at ansatte i Helsesøstertjenesten har meldt avvik på arbeidslokalene, og vi har bedt om utskrift av disse avvikene. I ett av avvikene er det meldt inn at en arbeidstaker som ikke har fast kontorplass, heller ikke kunne sitte og jobbe på pauserommet. Dette fordi at hun ikke kunne koble til den bærbare pc`en på pauserommet.

I tilsynet kom det tydelig frem at arbeidstakerne i Helsesøstertjenesten er svært frustrerte og slitne på grunn av mangelen på tilfredsstillende arbeidslokaler. Ansatte opplever ikke at arbeidslokalene er utformet og tilpasset behovene til Helsesøstertjenesten, og heller ikke at arbeidslokalene holder en tilfredsstillende velferdsmessig standard.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven § 4-4 første ledd og forskrift om utforming og innretning av arbeidsplasser og arbeidslokaler (arbeidsplassforskriften) § 2-1 første ledd.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.10.2019** ha mottatt:

- En beskrivelse av hvordan arbeidslokalet og atkomsten er utformet og innredet med sikte på den virksomheten og de arbeidsplasser som skal finnes i lokalet, og hvordan hensynet til en tilfredsstillende velferdmessig standard er ivaretatt
- En beskrivelse av hvordan verneombudet og øvrige ansatte har deltatt i prosessen

Om regelverket

Arbeidsgiver skal sørge for at det fysiske arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig.

Arbeidslokaler og atkomsten skal være utformet og innredet med sikte på den virksomheten som skal finnes i lokalet og ha tilfredsstillende velferdsmessig standard.

Pålegg - Tids- og arbeidspress - kartlegging, risikovurdering, plan og tiltak

Arbeidsgiver skal kartlegge og risikovurdere forhold i arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstakere er utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. På denne bakgrunn skal det utarbeides planer og iverksettes nødvendige tiltak for å hindre at arbeidstakere blir utsatt for helseskadelig tids- og arbeidspress. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Følgende forhold ligger til grunn:

Arbeidstakerne opplever tids- og arbeidspress. I tilsynet kunne det ikke legges frem noen skriftlig dokumentasjon på at forholdet har blitt kartlagt og risikovurdert.

Vi viser til det vi har skrevet i pålegget om arbeidslokaler; at arbeidstakerne opplever at de bruker mye tid i arbeidshverdagen på å lete etter ledige lokaler hvor de kan utføre jobben sin. Dette oppleves som

bortkastet tid som fører til ineffektivitet, som igjen fører til at Helsesøstertjenesten ikke får gitt befolkningen så gode tjenester som de ønsker.

Èn annen årsak til at helsesøstrene opplever tids- og arbeidspress, ble oppgitt å være mangel på merkantilt personell hos tjenesten. Helsesøstertjenesten hadde per tilsynsdato èn sekretær ansatt i en 50% stilling. I Sosial- og helsedirektoratets skriv "Psykisk helsearbeid for barn og unge i kommunene (2007)", er den anbefalte normen 20% merkantilt personell per 100% helsesøsterstilling.

Ettersom det ikke har blitt gjennomført noen kartlegging og risikovurdering av tids- og arbeidspress hos ansatte i Helsesøstertjenesten, gir vi pålegg om dette.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.08.2019** ha mottatt:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering. Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging
- Oversikt over gjennomførte tiltak og plan over ikke-gjennomførte tiltak med frist for gjennomføring av tiltak. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til arbeidets organisering og tilrettelegging
- Beskrivelse av hvordan verneombud og de øvrige arbeidstakere har medvirket i prosessen

Om regelverket
Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidsmiljøet i virksomheten er fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.

Arbeidsgiver skal kartlegge farer og problemer og på denne bakgrunn vurdere risikoen for skade på eller fare for arbeidstakere som utsettes for helseskadelig tids- og arbeidspress. Risikovurdering skal gjentas regelmessig.

For å redusere risikoen i arbeidet, skal arbeidsgiver iverksette tiltak og/eller utarbeide plan. Tiltakene og/eller plan må bygge på den gjennomførte kartlegging og risikovurdering.

Kartlegging, risikovurdering, planer og tiltak skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke i arbeidet.

Tidspress og arbeidspress kan være helseskadelig, både for den fysiske og psykiske helsen, og på kort og lang sikt.

Tidspress og arbeidspress kan føre til at den fysiske belastningen blir for stor fordi man ikke har tid til å følge sitt naturlige arbeidstempo, og det kan øke risikoen for overbelastning og skader. Fysisk arbeidskapasitet varierer fra person til person og synker med alderen. Hvis kreftene ikke strekker til, vil belastningen slite på kroppen og resultatet kan bli muskel- og skjelettlidelser.

Tidspress kan også føre til at den psykiske belastningen blir for stor, som for eksempel i form av helseskadelig stress.

Stress kan gi mange forskjellige fysiske og psykiske symptomer, og langvarig stress øker forekomsten av enkelte sykdommer som hjerte- og karsykdommer, muskel- og skjelettlidelser, samt angst og depresjon. Kombinasjonen av fysisk belastende arbeid og tidspress er ekstra uheldig.

Pålegg - Vold, trusler om vold og uheldige belastninger - kartlegging, risikovurdering, tiltak og plan

Arbeidsgiver må forbedre virksomhetens kartlegging og risikovurdering ved arbeidssituasjoner som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Følgende forhold ligger til grunn:

Arbeidstakerne i virksomheten opplever at de kan bli utsatt for vold og trusler om vold, knyttet til arbeidet sitt.

Arbeidsgiver har i slike tilfeller plikt til å gjennomføre en prosess med kartlegging og risikovurdering av risikoer knyttet til arbeidet, og arbeidsgiver må sørge for at det utarbeides en oversikt over gjennomførte og planlagte risikoreduserende tiltak. Den risikovurderingen som utføres må oppfylle alle minimumskravene i forskrift om utførelse av arbeid § 23A-1.

En slik prosess med kartlegging/ risikovurdering/ tiltak hadde ikke blitt gjennomført i Helsesøstertjenesten per tilsynsdato.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c og 4-3 fjerde ledd, forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utførelse av arbeid, bruk av arbeidsutstyr og tilhørende tekniske krav (forskrift om utførelse av arbeid) §§ 23A-1 og 23A-4.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.08.2019** ha mottatt:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering av vold og trusler om vold som oppfyller minimumskrav i forskrift om utførelse av arbeid § 23A-1
- Kopi av kartlegging og risikovurdering av uheldige belastninger som følge av kontakt med andre
- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ tillitsvalgte/ øvrige ansatte har medvirket i prosessen

Om regelverket
Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidet som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en vurdering av forhold som enkeltvis eller samlet kan være helseskadelige. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver vurdere risiko, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen.

Risikovurderingen skal gjentas regelmessig og dokumenteres i den form som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktivitet, risikoforhold og størrelse, samt oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt.

Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Risikovurderingen av vold og trusler om vold skal særlig ta hensyn til følgende:

- Arbeidets organisering og tilrettelegging
- Hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold
- Arbeidstidens plassering og organisering
- Alenearbeid
- Bemanning
- Kompetanse
- Utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger
- Effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak

Det skal utarbeides oversikt over gjennomførte tiltak og/eller plan med frist for gjennomføring av tiltak.

Ved gjennomføring av tiltak for å forebygge vold og trusler om vold skal det særlig tas hensyn til:

- Utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres
- Systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr med mere, for eksempel av alarmutstyr der dette brukes
- Muligheter for tilkalling av hjelp
- Bemanning, herunder bruk av alenearbeid

Pålegg - Vold og trusler - rutiner

Arbeidsgiver skal iverksette rutiner for hvordan vold, trusler og andre uheldige belastninger som følge av kontakt med andre skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp. Verneombud/ansattes representant skal medvirke i å utarbeide rutinene.

Følgende forhold ligger til grunn:

Arbeidstakerne i virksomheten opplever at de kan bli utsatt for vold og trusler om vold, knyttet til arbeidet sitt.

Arbeidsgiver må derfor iverksette rutiner for hvordan vold, trusler om vold og andre uheldige belastninger knyttet til arbeidet, skal forebygges, håndteres, meldes og registreres, og følges opp.

Per tilsynsdato kunne det ikke legges frem slike rutiner.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 4-3 fjerde ledd og 3-1 første ledd og andre ledd bokstav e og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 7.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.08.2019** ha mottatt:

- Kopi av rutinene
- Beskrivelse av hvordan rutinene er iverksatt
- Beskrivelse av hvordan verneombudet og øvrige ansatte, har medvirket i prosessen

Vi legger ved Arbeidstilsynets veiledning om vold og trusler i arbeidslivet. Her vil det være mulig å finne idèer til egne rutiner.

Om regelverket
Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

I virksomheter der vold og trusler er en potensiell fare, skal arbeidsgiver iverksette rutiner for hvordan vold- og trusselsituasjoner skal forebygges, meldes, håndteres og følges opp.

Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Pålegg - Vold og trusler - opplæring

Arbeidsgiver skal gi arbeidstakerne den informasjon, opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig slik at arbeidstakerne så langt det er mulig, er beskyttet mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Følgende forhold ligger til grunn:

Arbeidstakerne i virksomheten opplever at de kan bli utsatt for vold og trusler om vold, knyttet til arbeidet sitt.

Arbeidsgiver må derfor sørge for at arbeidstakerne i Helsesøstertjenesten får opplæring i forebygging og håndtering av vold og trusler om vold. Det må samtidig utarbeides rutiner for gjennomføring av opplæring og jevnlige øvelser i fremtiden.

Det er brudd på arbeidsmiljøloven §§ 3-2 første ledd bokstav a og 4-3 fjerde ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning §§ 8-1 og 9-1.

For å vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen **30.08.2019** ha mottatt:

- Skriftlig bekreftelse på at informasjon og opplæring er gitt
- Oversikt over innholdet i informasjonen og opplæringen
- Beskrivelse av hvordan arbeidsgiver sikrer fremtidig informasjon og opplæring

Om regelverket
Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

For å ivareta sikkerheten på arbeidsplassen skal arbeidsgiver sørge for at arbeidstaker gjøres kjent med ulykkes- og helsefarer som kan være forbundet med arbeidet, og at arbeidstaker får den opplæring, øvelse og instruksjon som er nødvendig.

Informasjon og opplæring skal gjentas når det er nødvendig og gis på et språk som arbeidstakerne forstår.

Gi informasjonen videre til verneombudet

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

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

Kontakt oss

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på www.arbeidstilsynet.no. Dere kan også kontakte oss på telefon 73 19 97 00. Dere kan svare på dette brevet og sende inn dokumentasjon til oss digitalt via eDialog, se www.arbeidstilsynet.no/post. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler. Husk å oppgi referansenummer 2019/11163.

Med hilsen

Arbeidstilsynet

Olaug Iren Fossbakk
tilsynsleder
(sign.)

Marit Brygfjell
seniorinspektør
(sign.)

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

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

Vedlegg:
Vold og trusler - bestemmelser i lov og forskrifter - ved Marit
Veileder---vold-og-trusler-i-forbindelse-med-arbeidet
Risikovurderingsverktøy_vold_trusler_300518

Arbeidstilsynet

VÅR DATO
14.05.2019

VÅR REFERANSE
2019/11163

DERES REFERANSE

VÅR SAKSBEHANDLER
Marit Brygfjell, tlf. 99114435

Oversikt over tid, sted og deltagere på tilsyn

- NORDREISA KOMMUNE HELSESØSTERTJEN | org.nr. 976980026

  Oppmøtested: Flomstadvegen 10, 9156 STORSLETT
  Når: 25.04.2019, kl. 9.00 (4,5 timer)
  Fra dere: Else Pettersen Elvestad (virksomhetsleder), Hege Hansen (verneombud), Martine Myrslett Bakke (arbeidstaker), Kitty Alice Lokøy Bøyum (arbeidstaker), Randi Andersen (arbeidstaker), Kari Bråten (arbeidstaker) og Margareth I. Berg (arbeidstaker)
  Fra Arbeidstilsynet: Marit Brygfjell (seniorinspektør)

VOLD OG TRUSLER

– bestemmelser i lov og forskrift

Arbeidsmiljøloven

§ 4-3 Krav til det psykososiale arbeidsmiljøet

(4) Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning

§ 7-3. *Tilleggskrav til risikovurderingen*

Tiende strekpunkt: Risikovurdering skal gjennomføres i samsvar med forskrift om utførelse av arbeid, ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold. Jf. Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A.

§ 8-2. *Kvalifikasjons- og tilleggskrav til opplæring*

Fjortende strekpunkt: Arbeidsgiveren skal sørge for opplæring i samsvar med forskrift om utførelse av arbeid ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold. Jf. Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A.

§ 9-2. *Tilleggskrav om informasjon til arbeidstakerne*

Tiende strekpunkt: Arbeidsgiveren skal sørge for å informere i samsvar med forskrift om utførelse av arbeid ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold. Jf. Forskrift om utførelse av arbeid kapittel 23A.

§ 10-1. *Planlegging og tilrettelegging av arbeidet*

Bokstav n: Arbeidsgiver skal planlegge arbeidet og kontrollere rutinene for det systematiske arbeidsmiljøarbeidet, slik at det kan utføres sikkert og helsemessig forsvarlig. Arbeidet skal planlegges og gjennomføres på en slik måte at arbeidstakerne beskyttes mot vold og trussel om vold så langt det er mulig.

Arbeidsplassforskriften

§ 2.1. Utforming og innredning av arbeidsplasser og arbeidslokaler

Sjette ledd. Ved utforming og innredning av arbeidsplasser og arbeidslokaler skal det tas særlig hensyn til fare for vold og trussel om vold.

Forskrift om utførelse av arbeid

Kapittel 23A Arbeid som kan medføre fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

§ 23A-1. Risikovurdering av fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidssituasjonen som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en enkeltvis og samlet vurdering av forhold som kan innebære fare for å bli utsatt for vold og trussel om vold.

Risikovurderingen skal særlig ta hensyn til:

- arbeidets organisering og tilrettelegging,
- hvor, når og i hvilke situasjoner arbeidstaker kan bli utsatt for vold og trussel om vold,
- alenearbeid,
- arbeidstidens plassering og organisering,
- bemanning,
- kompetanse,
- utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger,
- effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak

§ 23A-2. Opplæring ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold skal det gis nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner, samt i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr.

Arbeidsgiver skal sørge for at opplæring og øvelse gjentas og tilpasses vesentlige endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

§ 23A-3. Informasjon ved arbeid som kan medføre risiko for å bli utsatt for vold og trussel om vold

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trussel om vold, samt iverksatte tiltak og rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner. Arbeidstakerne skal gis informasjon om rutiner for varsling og rapportering av vold og trussel om vold.

§ 23A-4. Tiltak mot volds- eller trusselsituasjoner

Arbeidsgiver skal iverksette nødvendige tiltak på bakgrunn av de helse- og sikkerhetsrisikoer som fremkommer av risikovurderingen.

Arbeidsgiver skal sørge for at risiko for vold og trussel om vold så langt som mulig fjernes eller reduseres. Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til:

a) utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres,

b) systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv., for eksempel av alarmutstyr der dette brukes,

c) muligheter for tilkalling av hjelp,

d) bemanning, herunder bruk av alenearbeid.

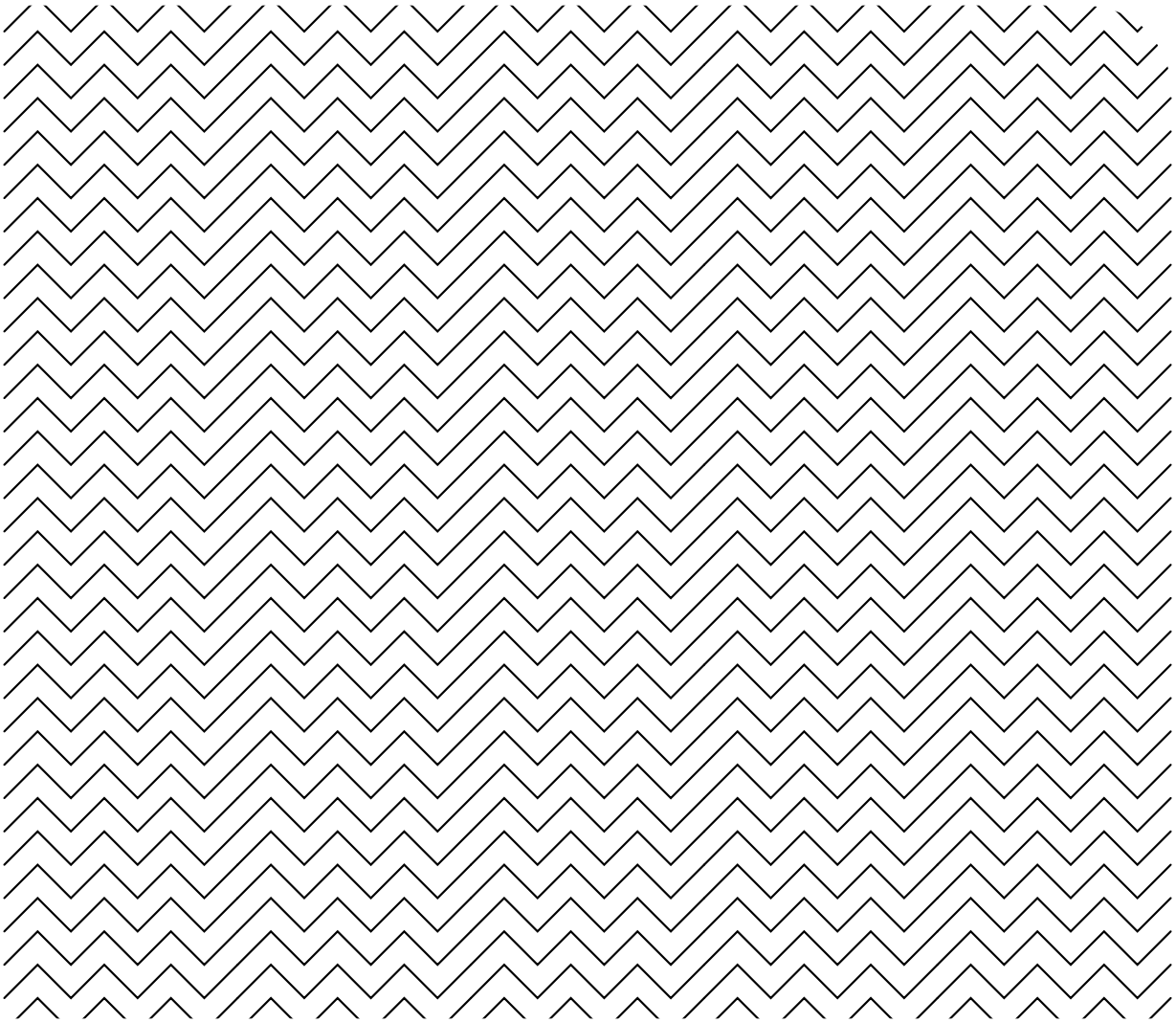
§ 23A-5. Arbeidsgivers oppfølging av arbeidstaker utsatt for vold og trussel om vold

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstaker som er utsatt for vold og trussel om vold får nødvendig oppfølging, både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført.

Arbeidstilsynet

Vold og trusler i forbindelse med arbeidet

Forebygging, håndtering og oppfølging



Utgitt august 2009
Direktoratet for arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgard
7468 Trondheim

Februar 2017
Publikasjonen er utgitt i en ny utgave med oppdaterte henvisninger til nye bestemmelser om vold og trusler i arbeidsmiljøforskriftene som trådte i kraft 1. januar 2017.

November 2017
Publikasjonen har fått ny design.

Innhold

4 Formål med veilederen
5 Definisjoner av vold og trusler
6 Avgrensning
7 Stadig flere utsettes for vold og trusler
7 De mest utsatte yrkene
8 De mest utsatte næringene
8 Få rapporterer vold og trusler
9 Vold og trusler i et arbeidsmiljøperspektiv
10 Arbeidsmiljømodellen: Tre inngangsdører til arbeidsmiljøet
9 *1. Arbeidsbetingelser (oransje boks)*
11 *2. Arbeidsmiljøarbeidet (blå boks)*
11 *3. Andre komponenter (lilla boks)*
11 *Risikofaktorer (grønn boks)*
13 *Konsekvenser (rød boks)*
14 *Sammenhenger i modellen (pilene)*
15 Forebygging av vold og trusler
15 Kartlegg farene
16 Vurdere risiko
16 Utarbeide planer og prioritere tiltak
16 Iverksette tiltak
17 *Rutiner*
17 *Opplæring og informasjon*
18 Følge opp og evaluere tiltak
19 Praktiske råd
19 Forebygging før en voldssituasjon inntreffer
19 *Eksempler på organisatoriske tiltak*
19 *Eksempler på fysiske tiltak*
20 I en voldssituasjon
20 *For den voldsrammede*
20 *Å lese signaler*
20 *Konfliktdempende kommunikasjon*
22 Oppfølging
22 *Umiddelbart etter voldssituasjonen*
22 Videre oppfølging
22 *Hva bør den voldsrammede gjøre?*
23 *Hva bør arbeidsgiver gjøre?*
23 *Hva bør kollegaene gjøre?*
24 Roller og ansvar
25 Referanser

Formål med veilederen

Veilederen gir råd om hvordan virksomhetene kan arbeide med å forebygge og håndtere vold og trusler som skjer i forbindelse med arbeidet. Ved å arbeide aktivt og bevisst med dette temaet kan færre arbeidstakere bli utsatt for vold og trusler. Samtidig kan det minske skadevirkningene for dem som rammes. Målgruppen for veilederen er arbeidsgivere, men den er like aktuell for arbeidstakere, verneombud, tillitsvalgte og bedriftshelsetjeneste.

Det er en økende risiko for vold og trusler i arbeidslivet, både i Norge og internasjonalt. I Norge oppgir 7,5 prosent av arbeidstakerne at de har vært utsatt for vold eller trusler i løpet av det siste året ifølge tall fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse[1].

Det vil si at rundt 200.000 arbeidstakere hvert år utsettes for vold eller trusler i forbindelse med arbeidet. Vold og trusler er derfor et relevant og viktig arbeidsmiljøproblem å sette på dagsorden.

Arbeidsmiljøloven stiller krav til forsvarlige arbeidsbetingelser i virksomheten. Arbeidsbetingelsene utgjør den viktigste delen av arbeidsmiljøet i en virksomhet. De representerer mulige helsefarlige eksponeringer og det er her tiltakene må settes inn for å forebygge eventuelle negative helsekonsekvenser både på kort og på lang sikt.

Arbeidsmiljøloven skal blant annet sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, og gi full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, jf. arbeidsmiljøloven § 1–1. Regelverket krever at arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre, jf. arbeidsmiljøloven § 4–3.

Denne veilederen har som formål å gi informasjon om hvordan virksomhetene bør jobbe forebyggende med vold og trusler med utgangspunkt i bestemmelsene i arbeidsmiljøloven og tilhørende forskrifter. Fra 1.1.2017 er det innført nye bestemmelser om vold og trusler i tre av arbeidsmiljøforskriftene:

- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning
- Arbeidsplassforskriften
- Forskrift om utførelse av arbeid

Disse bestemmelsene handler om planlegging av arbeidet, opplæring og informasjon, utforming av arbeidslokaler, risikovurdering, tiltak og oppfølging. De konkrete bestemmelsene omtales senere i veilederen.

Definisjoner av vold og trusler

Det finnes flere forskjellige definisjoner av vold og trusler. For den enkelte virksomhet er det viktig at arbeidsgiver og arbeidstakerne er enige om hva som inngår i begrepene vold og trusler. Det er viktig for å fange opp alle de volds- og trusselrelaterte belastningene som arbeidstakerne kan utsettes for i forbindelse med arbeidet. Dette omfatter alle typer vold og trusler knyttet til yrkesrollen, uavhengig av om det er på eller utenfor arbeidsstedet eller i eller utenfor arbeidstiden. Vold og trusler skal ikke behandles som et problem for den enkelte arbeidstaker, men som et arbeidsmiljøproblem som angår hele virksomheten.

Begrepene vold og trusler

Arbeidstilsynet definerer vold og trusler som:

Vold og trusler er hendelser hvor arbeidstakere blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære.

Trusler er verbale angrep eller handlinger som tar sikte på å skade eller skremme en person.

Vold er enhver handling som har til hensikt å føre til fysisk eller psykisk skade på person. Det kan også defineres som vold når arbeidstakere opplever utagerende handlinger hvor det utøves stort skadeverk på inventar og utstyr.

Vold og trusler kan dreie seg om:

- Fysisk vold – som primært gir skade på kroppen. Psykiske skader kan oppstå som følge av å bli utsatt for slik vold.
- Psykisk vold – trusler og truende atferd som kan uttrykkes både verbalt, gjennom kroppsspråk og ved skade på materiell. Formålet er å skape psykisk ubehag, frykt, engstelse og/eller usikkerhet.
- Seksuell vold – som kan gi både fysiske og psykiske skader.

Som fenomen opptrer ikke fysisk vold og psykisk vold nødvendigvis samtidig. Noen arbeidstakere kan være mer utsatt for psykisk vold, andre for fysisk vold.

Vold og trusler mellom arbeidstakere innad i en virksomhet forekommer relativt sjelden. Det er i hovedsak tredjepersoner, som for eksempel brukere, elever, innsatte, klienter, kunder eller pasienter, som utøver vold og trusler mot arbeidstakere. Det er ulike intensjoner bak vold og trusler. En måte å skille intensjonene på, er å skille mellom relasjonell vold og relasjonelle trusler på den ene siden og instrumentell vold og instrumentelle trusler på den andre siden. Relasjonell vold og relasjonelle trusler er hendelser der utøveren bevisst går inn for å ramme den andre i den yrkesmessige relasjonen. Det kan for eksempel skje mellom pasient og behandler eller mellom elev og lærer. Relasjonell vold og relasjonelle trusler utløses vanligvis på grunn av følelser som frykt, forvirring og frustrasjon. Dette kan blant annet komme av en tredjepersons følelse av avmakt eller en opplevelse av manglende dekning av grunnleggende behov. Det kan også skje som følge av dårlig og ikke-empatisk kommunikasjon eller kommunikasjonssvikt. Andre årsaker kan være hevn, rus/abstinenser, psykisk sykdom, manglende grensesetting og interessekonflikter. Instrumentell vold og instrumentelle trusler er hendelser der noen utøver vold eller fremsetter trusler mot en person som et virkemiddel for å oppnå fordeler eller verdier, som for eksempel et ransutbytte. Kort sagt kan man si at i førstnevnte tilfelle utøves vold og trusler som et mål i seg selv, mens i sistnevnte tilfelle er vold og trusler et middel for å oppnå noe annet. Vold og trusler kan også kategoriseres basert på grad av forvarsel. Det vil si i hvilken grad handlingen kommer uforutsett eller er et resultat av en eskalert uoverensstemmelse. For å kunne forebygge vold og trusler er det viktig å forstå de mulige intensjonene bak slike handlinger, slik at virksomheten kan iverksette de nødvendige og riktige tiltakene.

Vold og trusler kan forekomme blant annet ansikt til ansikt, på telefon, skriftlig eller gjennom ulike digitale kanaler som f.eks. sosiale medier.

Avgrensning

Denne veilederen handler om vold og trusler fra tredjeperson – altså personer utenfor virksomheten. Vold og trusler er begrepsmessig beslektet med trakassering, men de skiller seg fra hverandre som fenomener. Vold og trusler kan skje som en enkelthendelse, mens trakassering er negative handlinger som vanligvis foregår over tid. I tillegg skjer trakassering primært blant personer som kjenner hverandre, mens vold og trusler kan forekomme både mellom kjente og mellom ukjente.

Arbeidsmiljøloven § 4–3 om psykososialt arbeidsmiljø skiller også begrepene vold og trusler og trakassering, ved at disse er regulert i to ulike ledd. Det fremgår av forarbeidene til loven at lovgiver på denne måten vil tydeliggjøre og fremheve disse som to ulike og særskilte risikofaktorer på området. Se arbeidstilsynet.no for mer informasjon om mobbing og trakassering.

Stadig flere utsettes for vold og trusler

Forskning viser at stadig flere arbeidstakere i Norge utsettes for vold og trusler i forbindelse med arbeidet. Dette er også en internasjonal trend. Forekomsten av vold og trusler i det norske arbeidslivet har ifølge levekårsundersøkelser variert mellom fire og seks prosent i perioden fra 1989 til 2006, men har økt til 7,5 prosent i 2013. Dette viser Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2015 fra Nasjonal overvåking av arbeidsmiljø og -helse[1]. Det vil si at rundt 200.000 arbeidstakere hvert år utsettes for vold eller trusler i forbindelse med arbeidet.

2,6 prosent oppgir at de har vært utsatt for vold som ga synlige merker og fire prosent oppgir de har vært utsatt for vold som ikke har gitt synlige merker. 4,2 prosent oppgir at de har blitt utsatt for trusler om vold. Arbeidstilsynet har også registrert en økning i antall innmeldte skader som følge av vold på jobb i perioden 2011–2014. Arbeidstilsynet har grunn til å anta at det er store mørketall her. Mer enn dobbelt så mange kvinner som menn rapporterer at de blir utsatt for vold og trusler, og det er kvinner under 25 år som oftest rapporterer. En mulig årsak til at kvinner er mer utsatt, er at det er flere kvinner enn menn som arbeider i utsatte bransjer. Risiko for å bli utsatt for vold og trusler varierer etter næring og yrke. Yrkene i seg selv forklarer ikke variasjonen, men årsakssammenhengen handler i stor grad om de risikoutsatte situasjonene som arbeidstakerne i de ulike yrkene er involvert i.

De mest utsatte yrkene

- Helserelaterte yrker som vernepleiere, sosialarbeidere, pleie- og omsorgsarbeidere og sykepleiere
- Politi, vakter og lignende
- Yrker innen barnehage og undervisning: grunnskolelærere, barnehage- og skoleassistenter og førskolelærere
- Ledere innen utdanning, helse og tjenesteyting

Hvis vi ser kun på trusler er også leger, servitører, saksbehandlere og rådgivere innen administrasjon, samfunnsvitenskap og juss blant de mest utsatte yrkene.

De mest utsatte næringene

- Helse og sosial, som sykehus, psykiatri, sosiale tjenester, barnevern,hjemmetjeneste
- Offentlig administrasjon, som politi, kriminalomsorg, velferdstjenester
- Undervisning
- Forretningsmessig tjenesteyting, som renhold, vakttjenester og bemanningsbyråer
- Overnatting og servering

Potensielt forekommer vold og trusler i alle næringer og yrker der arbeidstakerne må forholde seg til tredjepersoner. De næringene og yrkene der forekomsten av vold og trusler er høy, har virksomhetene ofte gode systemer for forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler. I næringer og yrker med mindre vold og trusler, ligger ikke fokuset nødvendigvis i like stor grad på forebygging av dette. Alle virksomheter bør ha gode systemer for forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler. Det gjelder også virksomheter som ikke har hatt volds- eller trusselhendelser – særlig dersom dette er en risiko i næringen.

Få rapporterer vold og trusler

Vold og trusler i forbindelse med arbeidet skal registreres i avvikssystemene i virksomheten. Arbeidsgiver skal sørge for at alle personskader som oppstår under utførelse av arbeid blir registrert. Dette registeret skal være tilgjengelig for verneombudet, arbeidsmiljøutvalget, bedriftshelsetjenesten og Arbeidstilsynet (arbeidsmiljøloven § 5–1). Arbeidstakere må rapportere hendelser inn i avvikssystemet slik at arbeidsgiver får oversikt over omfang og type hendelser som de ansatte utsettes for. Det er viktig informasjon å ha når man skal forebygge vold og trusler. I bransjer der vold og trusler er en del av hverdagen, er arbeidstakerne ofte kjent med farene og har trening i å håndtere dem. Mange arbeidstakere i utsatte bransjer unnlater dermed å rapportere til arbeidsgiver fordi de ser det som en påregnelig del av arbeidshverdagen. Det kan være usikkerhet knyttet til hvilke hendelser som bør ansees som et «avvik» og dermed registreres. Arbeidstakere som ikke har klart å forhindre en hendelse kan også få skyldfølelse og unnlate å rapportere hendelsen av den grunn.

Arbeidsgiver har i tillegg plikt til å varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet når det skjer en ulykke i forbindelse med arbeid eller på arbeidsplassen der en arbeidstaker blir alvorlig skadet eller dør (arbeidsmiljøloven § 5–2). Med «alvorlig skade» menes enhver skade, fysisk eller psykisk, som medfører varig eller lengre tids arbeidsudyktighet. Skaden kan på et senere tidspunkt vise seg å være mer alvorlig enn først antatt, som for eksempel at skaden har gitt psykiske ettervirkninger. Denne varslings- og meldeplikten gjelder også for volds- og trusselhendelser som medfører alvorlig fysisk eller psykisk skade. Det er i dag store mørketall knyttet til rapportering av vold og trusler. Dette kan blant annet skyldes at arbeidsgivere ikke er kjent med plikten eller er usikre på hva som skal meldes. Rapportering og registrering er viktig for å synliggjøre problemet og omfanget av tilfellene, slik at det kan settes i verk forebyggende tiltak. Det vil samtidig bidra til å øke kunnskap om vold og trusler i samfunnet.

Fra 2011 til 2014[2] har det vært en fordobling i antall meldinger til Arbeidstilsynet om alvorlig skade på arbeidstakere som følge av vold. Om økningen er reell, eller om den kommer som følge av økt bevissthet rundt innrapportering av slike hendelser er uklart.

Vold og trusler i et arbeidsmiljøperspektiv

For å kunne forebygge vold og trusler må vi forstå hvordan de ulike forholdene i arbeidsmiljøet henger sammen og påvirker hverandre. Dette synliggjøres i Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell (Figur 1). Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell[5] samler og synliggjør hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til virksomhetenes arbeidsmiljø. Arbeidsmiljølovens krav er et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd».

Arbeidsmiljømodellen: tre inngangsdører til arbeidsmiljøet

1. Arbeidsbetingelser (oransje boks)

Arbeidsgiver må i samarbeid med sine arbeidstakere sikre forsvarlige arbeidsbetingelser i virksomheten.

Arbeidsbetingelsene utgjør den viktigste delen av arbeidsmiljøet i en virksomhet. Det er arbeidsbetingelsene som representerer mulige helsefarlige eksponeringer. Det er her tiltakene må settes inn for å forebygge eventuelle negative helsekonsekvenser både på kort og på lang sikt.

Som vist i modellen, stiller arbeidsmiljøloven krav til arbeidsmiljøet på organisatorisk, psykososialt, ergonomisk, fysisk, kjemisk og biologisk område. Loven spesifiserer hvilke temaer som må vurderes og ivaretas innenfor hvert av disse områdene.

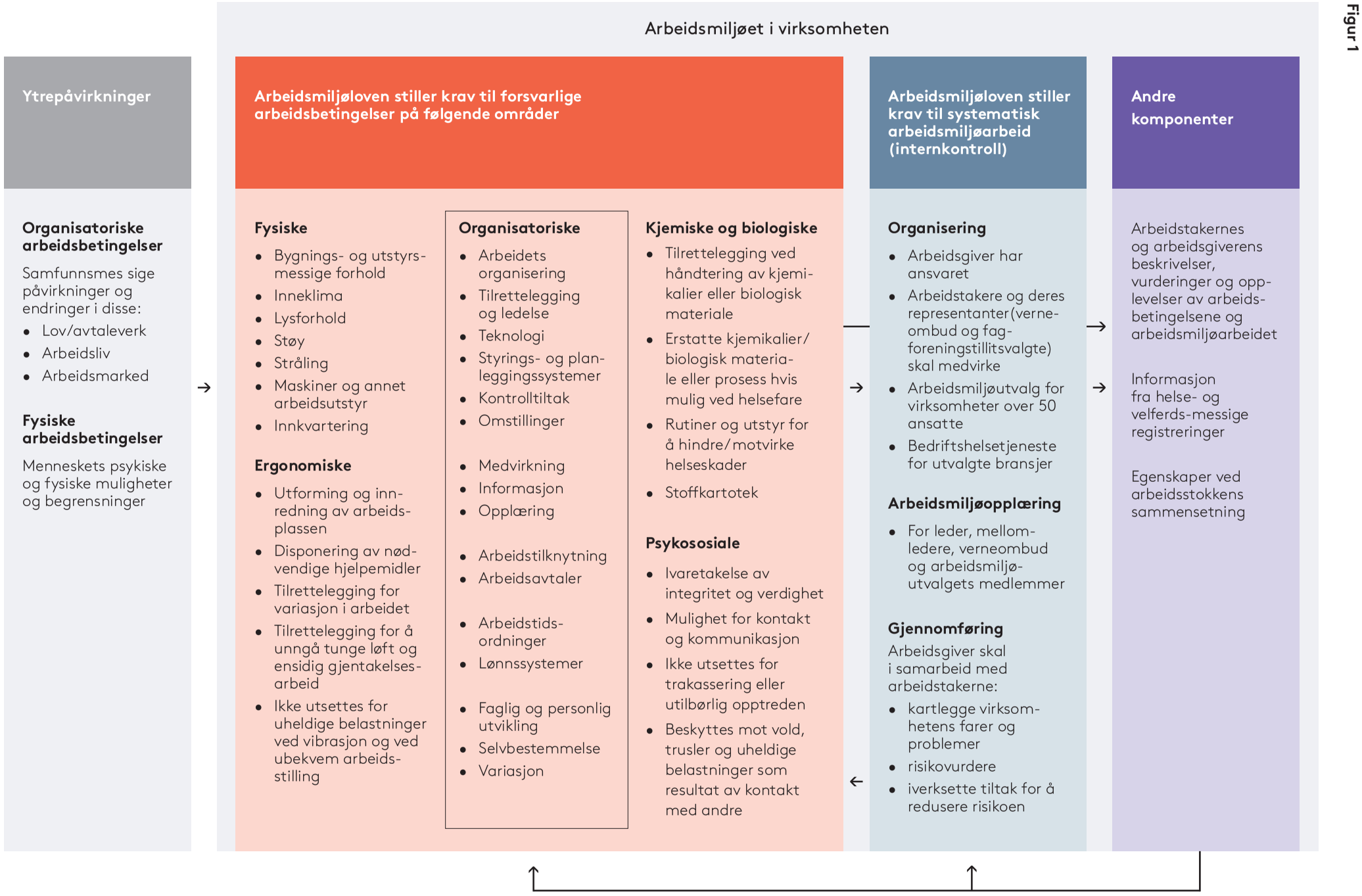
De organisatoriske arbeidsbetingelsene – i loven kalt generelle krav til arbeidsmiljøet – er i modellen gitt en sentral plassering. De organisatoriske arbeidsbetingelsene er tosidig. De kan representere en risiko i seg selv, samtidig som de kan påvirke virksomhetens muligheter for å ivareta arbeidsbetingelsene på de andre områdene. For eksempel vil måten arbeidet organiseres på, ha betydning for ivaretakelse av kravet om kontakt og kommunikasjon med andre, noe som igjen har betydning for hvor utsatt arbeidstakerne er for vold og trusler.

Kunnskap om hvilke arbeidsbetingelser som er mest belastende i den enkelte bransje, yrke eller virksomhet, må virksomhetene bruke i sitt eget arbeidsmiljøarbeid.

Modellen viser hvilke lovkrav som stilles til arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet og som derfor må vurderes. Vurderingen må skje med utgangspunkt i virksomhetens art og størrelse, og hensikten med det enkelte lovkrav.

Figur 1

Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell – inngangsdører til vurdering av arbeidsmiljø



2. Arbeidsmiljøarbeidet (blå boks)

Arbeidsmiljøet i en virksomhet omfatter også virksomhetens arbeidsmiljøarbeid. Det vil si måten virksomheten arbeider med å sikre forsvarlige arbeidsbetingelser. Loven stiller krav til hvordan dette arbeidet skal organiseres, til at ledere skal ha arbeidsmiljøopplæring og til hvordan arbeidsmiljøarbeidet skal gjennomføres. Arbeidsmiljøarbeidet er med andre ord et virkemiddel for å sikre forsvarlige arbeidsbetingelser i virksomheten.

3. Andre komponenter (lilla boks)

En virksomhets arbeidsmiljø omfatter imidlertid mer enn hvordan virksomheten møter lovens krav. Arbeidstakernes og arbeidsgivers beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet, er også komponenter i virksomhetens arbeidsmiljø.

Helse- og velferdsmessige registreringer som sykefravær, uhelse og skader er også en del av virksomhetens arbeidsmiljø. Dette gjelder også arbeidsstokkens sammensetning.

Modellen i Figur 2 tar utgangspunkt i arbeidsmiljømodellen og illustrerer sammenhengen mellom vold og trusler som en hendelse i arbeidsmiljøet, kjente risikofaktorer knyttet til vold og trusler, og typiske konsekvenser som vold og trusler fører med seg. Boksene om risikofaktorer og konsekvenser beskrives nedenfor. Boksen om systematisk arbeidsmiljøarbeid beskrives i kapittelet om forebygging av vold og trusler. Listene i de ulike boksene er ikke ment å være uttømmende.

Risikofaktorer (grønn boks)

Organisatoriske arbeidsbetingelser

Den måten som arbeidet er organisert, ledet og tilrettelagt på (organisatoriske arbeidsbetingelser) har betydning for hvor utsatt arbeidstakerne er for vold og trusler. Dette bekrefter mange forskningsstudier. For eksempel viser en norsk undersøkelse[4] av offentlige virksomheter innenfor tjenester for psykisk utviklingshemmede, barnevernskontor og barnevernsinstitusjoner, at organisatoriske forhold som lav bemanning og mangel på kompetanse er viktige årsaker til hvor utsatt arbeidstakerne er for vold og trusler. Selv om disse utfordringene i mange tilfeller ligger til typen arbeid og tjenestene som formidles, påvirkes relasjonen mellom arbeidstaker og bruker av hvor godt de kjenner hverandre, tiden arbeidstaker har til å samhandle med bruker og kompetansen han har på samhandling med denne typen brukere.

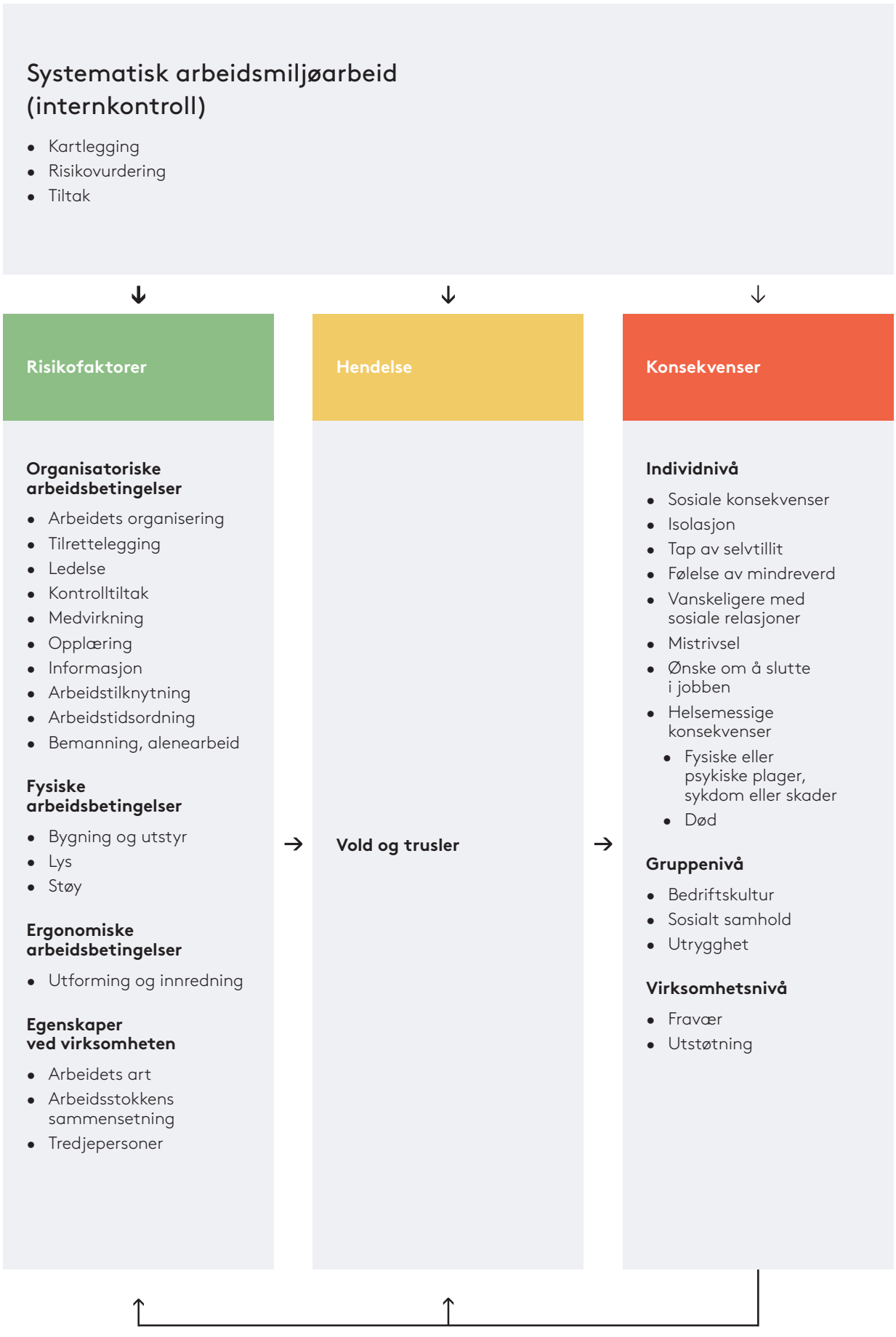
Manglende opplæring kan bidra til at antallet volds- og trusselepisoder er høyere enn de ellers ville vært. Studien viser også at de som opplever vold eller trusler i større grad arbeider på arbeidsplasser hvor kompetansen er svekket på grunn av stor utskiftning av arbeidstakere og hyppig bruk av ekstravakter uten tilstrekkelig kompetanse.

Manglende medvirkning fra arbeidstakerne kan medføre at aktuelle risikoforhold ikke blir kjent for arbeidsgiver. Det kan igjen føre til at virksomheten ikke iverksetter nødvendige og riktige tiltak for å forebygge vold og trusler.

Fellestrekk ved næringene og yrkene som rapporterer høyest forekomst av vold og trusler, er at arbeidstakere i stor grad er i kontakt med andre mennesker gjennom sitt arbeid og utfører tjenester overfor en tredjeperson. Det å jobbe ansikt-til-ansikt med for eksempel kunder eller pasienter øker sannsynligheten for å bli utsatt for vold og trusler. Det gjelder særlig arbeid med mennesker som befinner seg i en sårbar livssituasjon på grunn av for eksempel sykdom, rus eller liknende. Alenearbeid, natt- og kveldsarbeid og det å jobbe med penger og andre verdier øker også risikoen.

Andre organisatoriske forhold som i større grad rapporteres blant voldsrammede arbeidstakere enn

Figur 2


Systematisk arbeidsmiljøarbeid (internkontroll)
• Kartlegging
• Risikovurdering
• Tiltak
Risikofaktorer
Organisatoriske arbeidsbetingelser
• Arbeidets organisering
• Tilrettelegging
• Ledelse
• Kontrolltiltak
• Medvirkning
• Opplæring
• Informasjon
• Arbeidstilknytning
• Arbeidstidsordning
• Bemanning, alenearbeid
Fysiske arbeidsbetingelser
• Bygning og utstyr
• Lys
• Støy
Ergonomiske arbeidsbetingelser
• Utforming og innredning
Egenskaper ved virksomheten
• Arbeidets art
• Arbeidsstokkens sammensetning
• Tredjepersoner
Hendelse
Vold og trusler
Konsekvenser
Individnivå
• Sosiale konsekvenser
• Isolasjon
• Tap av selvtillit
• Følelse av mindreverd
• Vanskeligere med sosiale relasjoner
• Mistrivsel
• Ønske om å slutte i jobben
• Helsemessige konsekvenser
• Fysiske eller psykiske plager, sykdom eller skader
• Død
Gruppenivå
• Bedriftskultur
• Sosialt samhold
• Utrygghet
Virksomhetsnivå
• Fravær
• Utstøtning

ikke-voldsrammede arbeidstakere, er tidspress, arbeidstempo, overtidsarbeid, at man må ta hurtige og kompliserte beslutninger og at arbeidsoppgavene krever kunnskap og ferdigheter man ikke har. Andre forhold som rapporteres er når man får oppgaver uten nødvendige ressurser til å utføre dem, eller når man må utføre arbeidet på en annen måte enn det man selv ønsker. Det kan imidlertid være vanskelig å si hva som forklarer disse sammenhengene, som for eksempel hva som er årsak og hva som er virkning.

Flere av Arbeidstilsynets tilsynskampanjer har avdekket at tids- og arbeidspress i arbeidet kan medføre at virksomhetene ikke gjennomfører planlagte tiltak knyttet til vold og trusler. Arbeidstakernes stressnivå har også stor betydning i den daglige kontakten med tredjeperson. Høyt stressnivå kan hemme innlevelsesevne og empati i kommunikasjonen mellom arbeidstaker og tredjeperson, noe som kan medføre økt risiko for konfrontasjoner og konfliktsituasjoner. Andre risikofaktorer er høyt gjennomtrekk av arbeidstakere i virksomheten, lav bemanning og mangelfull opplæring.

I situasjoner der flere av disse risikoforholdene opptrer samtidig, vil summen av dem føre til høyere risiko enn om de opptrer alene. Dette gjelder for eksempel tilfeller der en ung nyansatt arbeidstaker i varehandel jobber alene om natten med håndtering av penger.

Fysiske og ergonomiske arbeidsbetingelser

Hvordan arbeidsplassen er utformet og lagt til rette kan også sees i sammenheng med risiko for vold og trusler. Eksempler på dette er dårlig belysning og mangel på rømningsmuligheter og alarmsystemer.

Egenskaper ved virksomheten

Kulturelle forhold på arbeidsplassen, som for eksempel normer om at vold og trusler tolereres og ikke rapporteres, er også en viktig risikofaktor. Nyansatte og uerfarne er mer utsatt for vold og trusler enn erfarne arbeidstakere. Dette kan skyldes manglende opplæring i arbeidsoppgaver, rutiner og håndtering av konkrete situasjoner.

Konsekvenser (rød boks)

Konsekvensene av vold og trusler kan man se på alle nivåer i en virksomhet. For enkeltindividet kan konsekvensene være av både fysisk, psykisk og sosial art.

Fysiske konsekvenser kan, avhengig av voldsutøvelsen, være:

- slagskader
- bittmerker og sår
- brudd, bevisstløshet
- tannskader
- indre skader
- død

Psykiske konsekvenser og reaksjoner kan for eksempel være:

- søvnproblemer
- angst
- redsel
- depresjon
- utrygghet
- konsentrasjonsvansker
- posttraumatisk stresslidelse

Sosiale konsekvenser kan være:

- isolasjon
- tap av selvtillit
- skyldfølelse
- følelse av å stå utenfor arbeidsfellesskap og andre sosiale fellesskap
- vanskeligheter med etablering og opprettholdelse av sosiale relasjoner
- frykt for å komme tilbake på jobb

For virksomheten kan konsekvenser som følge av vold og trusler være økt fravær, redusert motivasjon og produktivitet, større gjennomtrekk blant arbeidstakere og vanskeligheter med å rekruttere nye arbeidstakere.

Konsekvensene vil variere i styrke og omfang, avhengig av voldens omfang og alvorlighetsgrad, individuelle variasjoner knyttet til hvordan man blir påvirket av og håndterer hendelsen, og hvordan man blir fulgt opp i ettertid. Fokuset på vold og trusler i virksomhetene må derfor dekke både forebygging, håndtering og oppfølging.

Ved å eliminere alle hendelser med vold og trusler hos kvinner som jobber innenfor helse og sosial, viser analyser presentert i Faktabok om arbeidsmiljø og -helse 2015[1] at sykefraværet potensielt kan reduseres med 13 prosent.

Sammenhenger i modellen (pilene)

Pilene i modellen viser at risikofaktorene (grønn boks) kan føre til volds- og trusselhendelser (gul boks) som igjen kan ha ulike konsekvenser (rød boks). Pilene som går fra den øverste boksen i modellen, viser at systematisk arbeidsmiljøarbeid kan iverksettes som tiltak i alle tre faser. Pilene har ulike tykkelser som illustrerer når det er mest hensiktsmessig å sette i gang tiltak. Den tykkeste pilen indikerer at det er viktigst å sette inn tiltak mot risikofaktorene (primærforebyggende), så mot selve hendelsen (sekundærforebyggende) og deretter tiltak for å redusere konsekvensene hvis nødvendig (tertiær forebyggende). Forebyggende arbeid betyr å sette inn tiltak som hindrer at hendelser oppstår. Pilene nederst i figuren viser at forholdene i de ulike boksene også påvirker hverandre.

Forebygging av vold og trusler

Det økende omfanget av vold og trusler i forbindelse med arbeidet viser at virksomheter må sette vold og trusler på dagsordenen. Det gjenspeiles også i de kravene knyttet til forebygging og oppfølging av hendelser med vold og trusler som ble tatt inn i arbeidsmiljøforskriftene i 2017. Det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS-arbeidet) i virksomheten er helt avgjørende for å kunne forebygge hendelser med vold og trusler (se arbeidsmiljøloven § 3–1 og internkontrollforskriften). Det innebærer blant annet å:

- Kartlegge farene knyttet til vold og trusler
- Vurdere risiko ved farene; sannsynligheten for at de oppstår og konsekvensene som følger
- Utarbeide planer og prioritere tiltak
- Iverksette tiltak
- Følge opp og evaluere tiltakene

Det er viktig å få oversikt over alle potensielle farer relatert til vold og trusler i forbindelse med arbeidet uavhengig av om det er på eller utenfor arbeidsstedet eller i eller utenfor arbeidstiden. Virksomheten må kartlegge potensielle farer i arbeidet og vurdere risikoen knyttet til dem. God og systematisk kartlegging og risikovurdering med oppfølging og evaluering, er avgjørende for å få oversikt over risikoen for å bli utsatt for vold og trusler. Slikt systematisk arbeid er ikke bare viktig for å kunne forebygge, men også for å redusere skaden dersom en situasjon oppstår. Kulepunktene over vil bli beskrevet mer utfyllende nedenfor.

Kartlegg farene

Virksomheten skal foreta systematiske kartlegginger av hvor, når og i hvilke typer situasjoner arbeidstakerne kan bli utsatt for vold og trusler. Kartleggingen må inneholde en gjennomgang av risikofaktorer både internt i virksomheten og i omgivelsene. Forskriftsendringene fra 2017 innebærer blant annet en egen bestemmelse om risikovurdering av vold og trussel om vold, se § 23A-1 i forskrift om utførelse av arbeid. Bestemmelsen nevner en rekke eksempler på forhold som risikovurderingen skal omfatte der fellesnevneren er fokus på de organisatoriske arbeidsbetingelsene som er beskrevet i modellen ovenfor.

Måten arbeidet er organisert og lagt til rette på, har betydning for hvor stor risiko det er for at arbeidstakere blir utsatt for vold og trusler på jobb. Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning presiserer at arbeidsgiver skal sørge for at arbeidet planlegges og gjennomføres slik at arbeidstakere beskyttes mot vold og trussel om vold, så langt det er mulig. Se forskriften § 10–1 n). Av den grunn bør virksomhetens kartlegging fokusere på organisatoriske arbeidsbetingelser, hvordan arbeidet er planlagt, organisert og tilrettelagt, den fysiske utformingen av arbeidsplassen og på kultur og normer på arbeidsplassen. Se «Praktiske råd» for konkrete eksempler.

Virksomheten skal kartlegge omfanget av vold og trusler kontinuerlig slik at arbeidsgiver har en oppdatert oversikt over hvor stort problemet er. Kartlegginger kan foregå ved bruk av ulike verktøy og metoder. Arbeidsmiljøundersøkelser, vernerunder og medarbeidersamtaler som gir mulighet for medvirkning og dialog, er eksempler på slike kartleggingsmetoder. I tillegg kan også ulike formelle møteplasser som personalmøter, fagmøter og driftsmøter være kartleggingsarenaer. Vold og trusler er et arbeidsmiljøproblem og ikke et individuelt problem, og formelle møteplasser er derfor viktige for å flytte belastningen fra den enkelte og over til arbeidsfellesskapet.

Medvirkning er nøkkelen til en god kartlegging og risikovurdering av forhold knyttet til vold og trusler selv om det formelle ansvaret for HMS-arbeid ligger hos arbeidsgiver. Det er viktig at arbeidstakere som står

i fare for å bli utsatt for vold og trusler får medvirke i dette arbeidet. Det er de som har størst forutsetning for å kunne uttale seg om potensielle farer i arbeidet, situasjoner som gjør dem utrygge og hva som skal til for at arbeidet skal være fullt forsvarlig.

Vurdere risiko

På bakgrunn av kartleggingen av mulige farer knyttet til vold og trusler, skal arbeidsgiver og arbeidstakere sammen gjøre en vurdering av hvor sannsynlig det er at disse oppstår og hvilke konsekvenser det kan medføre. Hensikten er å identifisere hvilke farekilder (situasjoner, hendelser, betingelser osv.) som innebærer størst risiko slik at man kan iverksette aktuelle tiltak for å hindre at disse oppstår (primærforebygging) eller redusere konsekvensene dersom det skulle skje (sekundær og tertiær forebygging). Det finnes en rekke ulike metoder for å gjennomføre risikovurderinger. I enkelte tilfeller kan det være nødvendig med en risikovurdering av en enkelt arbeidsoppgave eller arbeidssituasjon, som for eksempel alenearbeid på kveldstid, hjemmebesøk hos en ny pasient eller frakt av store verdier. I noen tilfeller vil det også være nødvendig å kartlegge og risikovurdere om enkeltpersoner kan utgjøre en risiko i arbeidsmiljøet, som for eksempel en innsatt, bruker eller pasient.

Dersom en arbeidstaker tidligere har blitt utsatt for volds- og trusselhendelser, kan det øke arbeidstakerens sårbarhet for helsekonsekvenser av å bli utsatt for ytterligere vold eller trusler. Dette er noe arbeidsgiver bør være oppmerksom på ved vurdering av risiko.

Utarbeide planer og prioritere tiltak

Etter kartleggingen og risikovurderingen må arbeidsgiver utarbeide en forpliktende handlingsplan med konkrete tiltak for å eliminere eller redusere risikoforholdene. Handlingsplanen skal tydelig beskrive hvilke tiltak som skal gjøres, hvem som er ansvarlig, og når tiltakene skal være gjort.

De konkrete tiltakene bør omfatte prosedyrer og rutiner for:

- Forebygging
- Håndtering av situasjonen
- Oppfølging
- Registrering av hendelser
- Opplæring
- Kriseberedskap

Kartleggingen og risikovurderingen vil sannsynligvis vise hvilke farekilder som er de mest alvorlige. Noen farekilder har større sannsynlighet for å skje eller medfører mer alvorlige konsekvenser. Dette bør arbeidsgiver ta hensyn til når han eller hun skal avgjøre hvilke tiltak som skal ha prioritet. Mest sannsynlig kan ikke virksomheten gjennomføre alle tiltakene samtidig og med én gang. Sett derfor opp en prioritert liste basert på betydelige farekilder med høy risiko. Enkle, raske og rimelige tiltak bør imidlertid også ha høy prioritet. Virksomheten må avsette nødvendige ressurser slik at tiltakene lar seg gjennomføre i praksis.

Iverksette tiltak

Utgangspunktet i arbeidsmiljøregelverket er at arbeidsgiver skal vurdere hvilke konkrete tiltak det er mest hensiktsmessig å iverksette for å eliminere eller redusere risiko. Tiltakene bør ha som formål å sikre systematisk arbeid mot vold og trusler i form av rutiner for å:

- forebygge at hendelser oppstår
- lære arbeidstakere hva de bør gjøre dersom en situasjon oppstår
- ivareta arbeidstakere dersom en hendelse har oppstått

I kapittelet «praktiske råd» oppsummeres flere punkter som er viktige i denne sammenheng. Rutiner, informasjon og opplæring er viktige generelle elementer i iverksettelse av tiltak og vil derfor bli beskrevet her. Bestemmelsene om dette finner du i forskrift om organisering, ledelse og medvirkning (§§ 8–2 og 9–2) og forskrift om utførelse av arbeid (§§ 23A-2, 23A-3, 23A-4 og 23A-5).

Rutiner

Virksomheten må ha klare rutiner for å forebygge, håndtere og følge opp vold- og trusselsituasjoner. Rutinene kan fungere som et sikkerhetsnett for alle og vil sikre at både arbeidsgiver og arbeidstakerne vet hva de skal gjøre for å forebygge at en situasjon oppstår, gjøre i en gitt situasjon, og i etterkant av hendelsen. Rutinene må revideres og oppdateres jevnlig. Etter at de har blitt gjort kjent for alle arbeidstakerne, kan de i tillegg henges opp på dører og vegger der personalet ferdes og tas frem i personalmøter ved jevne mellomrom.

Arbeidsgiver skal registrere og følge opp alle vold og trusselsituasjoner som skjer i forbindelse med arbeidet. Alle virksomheter skal ha rutiner for å melde og registrere enhver personskade som oppstår i forbindelse med arbeidet. Registreringen gir arbeidsgiver en oversikt over omfanget og danner ett grunnlag for det forebyggende arbeidet. Dersom det dreier seg om alvorlig skade, skal arbeidsgiver melde fra til Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet. Arbeidstakerne skal gjøres kjent med rutinene for rapportering. Det gjelder både internrapportering og tilfeller som omfattes av meldeplikt til for eksempel Arbeidstilsynet, politiet eller helsemyndighetene.

Virksomheten bør ha interne registreringsskjema. De bør inneholde tid og sted for hendelsen, en beskrivelse av hva som skjedde, type skade, hvem som var involvert, hvordan det skal følges opp, og hvem som skal varsles.

Vold er som regel et brudd på straffeloven, og det kan være aktuelt med politianmeldelse. Virksomheten bør derfor utarbeide rutiner for å sikre at straffbare handlinger blir rapportert til myndighetene. Den formelle politianmeldelsen er som hovedregel arbeidsgivers ansvar. Det at arbeidsgiver anmelder, vil også bidra til å redusere tilleggsb lastninger for arbeidstakerne som de ellers kan få dersom de selv må ta saken til rettssystemet.

Opplæring og informasjon

Arbeidstakere som står i fare for å bli utsatt for vold og trusler i forbindelse med arbeidet skal få nødvendig opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold- og trusselsituasjoner og i bruk av eventuelt sikkerhetsutstyr. Opplæring, øvelse og informasjon om risikofaktorer knyttet til vold og trusler er sentralt. Det gir alle i virksomheten bedre forståelse for temaet, kunnskap om hvordan vold og trusler kan forebygges og gjør virksomheten bedre i stand til å håndtere slike hendelser når de oppstår. Arbeidsgiver skal sørge for at opplæring og øvelse gjentas og tilpasses eventuelle endringer i risikovurderingen og ellers når det er nødvendig.

Opplæring kan skje på temadager, kurs, konferanser, seminarer eller lignende, og bør skreddersys til den enkelte virksomheten og de aktuelle risikoforholdene. Opplæringen kan foregå på ulike nivåer; både på individuelt, gruppe- og organisatorisk nivå.

Det systematiske arbeidet med vold og trusler kan bidra til å skape en voldsforebyggende kultur. Åpenhet, opplæring, tydelige retningslinjer og rutiner, og klarhet i roller og ansvar er viktig. Normer for hva som regnes som påregnelig belastning og hva som blir akseptert som en «naturlig» del av arbeidet, har konsekvenser for hva som skal til for at arbeidstakere melder fra om hendelser. Virksomheten må derfor innarbeide en kultur og et klart og forutsigbart system som tydelig beskriver hvordan det voldsforebyggende arbeidet skal foregå og hvem som har ansvaret.

Følge opp og evaluere tiltak

For å opprettholde oppmerksomheten på arbeidet med å redusere risiko for vold og trusler er det viktig at ledelsen følger opp dette jevnlig ved å etterspørre status og evaluere tiltak. Risikovurderingen skal gjentas med passende mellomrom og ved endringer som kan påvirke risikoforholdene. Virksomheten må vurdere om det har skjedd endringer som kan ha betydning for risikoen for vold og trusler, som for eksempel nyansatte, nye arbeidslokaler og nye pasientgrupper. Slike endringer kan medføre nye farekilder og nye momenter må derfor inn i handlingsplanen, som for eksempel oppdatert opplæring og nye rutiner. Arbeidet med å jevnlig kartlegge og redusere risiko må være en del av den systematiske internkontrollen. For virksomheten medfører oppfølging av handlingsplanen at de må se til at planlagte tiltak faktisk er iverksatt, at rutiner foreligger og er kjent, og at nødvendig informasjon og opplæring er gitt. I tillegg må virksomheten evaluere om tiltakene har hatt ønsket effekt, om de er tilstrekkelige eller om virksomheten må gjøre noe mer eller noe annet for å redusere risiko.

I enkelte virksomheter er det kanskje urealistisk å eliminere vold og trusler som risikofaktor for arbeidstakere på grunn av arbeidets art. I disse tilfellene er det svært viktig at man sikrer gode rutiner og tiltak for forebygging, håndtering og oppfølging av arbeidstakere for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle. Praktiske råd knyttet til dette er listet opp i neste kapittel.

Praktiske råd

Forebygging før en voldssituasjon inntreffer

Listene under er eksempler på forebyggende tiltak og er ikke uttømmende. Alle tiltak må tilpasses den enkelte virksomhet ut fra risikoforholdene som er avdekket i kartlegging av arbeidsmiljøet.

Eksempler på organisatoriske tiltak

- Arenaer for medvirkning
- Jevnlige risikovurderinger
- Tilstrekkelig bemanning og eventuelt bruk av sikkerhetspersonell
- Redusere arbeids- og tidspress
- Sikre at arbeidstakerne har innflytelse på egen arbeidssituasjon
- Opplæring og kompetanse
- Informasjon om risikoforhold
- Rutiner for varsling og rapportering av hendelser
- Legge til rette for et godt psykososialt arbeidsmiljø (samarbeid, sosial støtte og trivsel skaper trygghet og virker som en støtpute)

Eksempler på fysiske tiltak

- Rømningsveier
- Fjerning av farlige gjenstander
- Utforming av lokalene med tanke på generell trivsel (som god plass, lys og luft i lokalene)
- Tilpasning av innredning av lokaler slik at man lett kan komme seg ut
- Mulighet for innsyn (så kolleger kan følge med)
- Sikkerhetssystemer som alarmer og video-overvåkning
- Personlig overfallsalarm
- Interntelefon
- Adgangsbegrensning

I en voldssituasjon

For den voldsrammede

I en voldssituasjon skal alle følge virksomhetens rutine for håndtering av en volds -og trusselsituasjon. Tilkall hjelp fra kollegaer hvis mulig. For å klare seg best mulig gjennom en voldssituasjon er det viktig at arbeidstakerne vet hvordan de kan beskytte seg selv.

Å lese signaler

For å vurdere om en situasjon innebærer risiko, må man lese motpartens signaler, både de ikke-verbale og de verbale:

- Virker personen ruspåvirket?
- Har personen et usedvanlig høyt stressnivå?
- Har personen (hvis kjent) et annet kroppsspråk enn vanlig?
- Reagerer personen voldsomt når det stilles krav?

Den forståelse man får av den andres sinnstilstand, kan hjelpe en til å bevare fatningen og trappe ned konflikten. Omstendighetene i situasjonen spiller også inn, som om man kjenner personen, eller om det er en ukjent person med et ukjent reaksjonsmønster.

Konfliktdempende kommunikasjon

Gjennom konfliktdempende kommunikasjon kan man bidra til å imøtekomme tredjepersons behov uansett hvilke følelser som blir uttrykt. Det vil si at uansett om det er aggressivitet, angst eller sorg som dominerer hos tredjeperson, så forsøker man å forstå og respektere den andres budskap.

Språk som demper konflikten, er å

- bruke jeg-setninger
- ha rolig stemmeføring
- lytte mer enn å prate
- snakke konkret
- fokusere på nåtid og fremtid
- gå på sak, ikke person

Språk som øker konflikten, er å

- anvende du-setninger
- rope
- avbryte
- gi kommandoer og sette krav
- bebreide
- snakke abstrakt
- fokusere på fortiden
- gå på person, ikke sak

Ti gode råd dersom noen opptrer truende

1. Opptre rolig
2. Lytt og vær observant
3. Vær aktiv – ta initiativ
4. Forklar tydelig hva som er mulig, og hva som ikke kan la seg gjøre
5. Bruk et enkelt språk og vær konkret
6. Vær hjelpsom
7. Ikke vær dominerende eller underkastende
8. Hold en passende avstand
9. Tenk på vedkommendes selvbilde og opplevelse av kontroll over situasjonen
10. Ta deg god tid og ikke gjør noe overilt

Umiddelbart etter voldssituasjonen

Tilkall hjelp fra kolleger hvis mulig. Dersom man er alene om kvelden eller natten, kontakt politi, og eventuelt lege hvis man er skadet. Varsle arbeidsgiver. Det er arbeidsgivers ansvar å sikre at den voldsrammede ikke er alene umiddelbart etter voldshendelsen. Leder og/eller kollegaer gir psykisk førstehjelp til den voldsrammede. Arbeidsgiver må i samråd med den voldsrammede avgjøre hvilken type oppfølging som er mest egnet i hvert enkelt tilfelle og vurdere bistand fra kvalifisert helsepersonell og fra bedriftshelsetjenesten.

Psykisk førstehjelp er å

- skape ro om den voldsrammede
- akseptere alle følelser
- vise omsorg og nærvær
- følge den voldsrammedes behov
- lytte – spørre om situasjonen

Unngå å

- snakke selv og styre samtalen
- fortelle om egne opplevelser
- bagatellisere
- analysere og forklare
- bli forlegen over følelser
- la den voldsrammede være alene
- bebreide eller kritisere den voldsrammede

Arbeidsgiver bør samle arbeidstakerne til en samtale i løpet av de første timene etter hendelsen. Samtalen kan gjerne innledes ved å avklare hensikt og bestemme regler dersom flere deltar. Slike regler kan være gjensidig taushetsplikt og å unngå bebreidelser mot hverandre. De er viktige for å skape trygghet og hindre angst.

I tillegg bør følgende punkter gjennomgås:

- Ta opp fakta, tanker og reaksjoner om det som har skjedd, men ikke presss folk til å snakke.
- Gi informasjon om at det er normalt å få fysiske og psykiske reaksjoner. Slike reaksjoner kan være hjertebank, svette, hodepine, kvalme, svimmelhet, angst, uvirkelighetsfølelse.
- Vurder behovet for videre hjelp og avtal eventuelt nytt møte.

Det vil være forskjellig hva den enkelte arbeidstaker kan oppleve som belastende. I oppfølgingen etter en hendelse er det viktig å ta hensyn til dette.

Videre oppfølging

Hva bør den voldsrammede gjøre?

- Akseptere at det er normalt å reagere
- Ta imot psykologhjelp
- Fortelle om egne behov
- Overlate praktiske problemer til andre
- Gå på arbeid raskest mulig etter hendelsen
- Oppholde seg på arbeidsplassen, men ikke nødvendigvis utføre de vanlige arbeidsoppgavene
- Unngå å arbeide alene de første dagene etter hendelsen
- Bearbeide det som har skjedd, sammen med kollegaer, familie og venner. Unngå å gjøre dette alene.

Søk hjelp dersom sterke reaksjoner fortsetter eller forsterkes de første tre til fire ukene uten å vise tegn til å avta, en sterk følelse av uvirkelighet vedvarer, det er vanskelig å fungere i hverdagen (sosialt, yrkesmessig eller i andre deler av livet), det oppstår markerte forandringer i personligheten eller ved bruk av rusmidler til «selvbehandling».

Hva bør arbeidsgiver gjøre?

- Vurder behovet for å innkalle ekstern hjelp som psykolog, lege, bedriftshelsetjeneste
- Underrett pårørende
- Varsle Arbeidstilsynet og politiet ved alvorlige hendelser (lovpålagt plikt) og vurdere om hendelsen skal anmeldes (bør ikke overlates til den voldsrammede)
- Registrer voldshendelsen i virksomhetens interne avvikssystem
- Vurder behov for tilpasning av arbeidsoppgaver den første tiden etter hendelsen
- Unngå å plassere den voldsrammede i situasjoner som minner om voldshendelsen
- Vurder oppfølging for familie dersom den trekkes indirekte eller direkte inn i volds- og trusselsituasjonen
- Led gruppemøter hvor alle blir informert om hva som skjedde under og etter voldshendelsen
- Ta vare på eventuelle vitner til voldshendelsen
- Beskytt arbeidstakerne mot media og tredjeperson

Arbeidsgiver bør tilby helsekontroll for arbeidstakere som kan utsettes for gjentakende vold og trusler. En slik helsekontroll bør dekke både fysisk og psykisk helse.

Hva bør kollegaene gjøre?

Noen av de vanligste problemene etter en voldshendelse er mangel på forståelse fra omgivelsene for hvordan krisen rammer den det gjelder. De kan vise en misforstått beskyttelse overfor den voldsrammede og på den måten forsterke tendenser til isolasjon hos den voldsrammede. Ved å utvikle et systematisk opplegg for kollegastøtte kan man unngå dette. Det er viktig at de som skal fungere som kollegastøtter, får opplæring av fagpersoner på temaene aktiv lytting, konflikthåndtering og selvmordsforebyggende arbeid. Støttesamtaler skal ha som mål å gi psykososial omsorg og støtte, og å redusere senvirkninger av en voldshendelse.

Kollegastøtte

- er en samtale som skal hjelpe den voldsrammede til klargjøring og yte hjelp til å forstå og akseptere de reaksjoner som kan oppstå
- gis ut fra tillit, frivillighet og konfidensialitet
- skal bidra med å skaffe helsefaglig assistanse hvis den voldsrammede viser sterke psykiske reaksjoner som ikke avtar

Kollegastøtte er ikke

- å være terapeut og å gå inn på personlige forhold eller forhold som ligger utenfor den aktuelle situasjon
- å snakke om sine egne erfaringer, men være opptatt av hva kollegaen forteller

Ved både formell og uformell kollegastøtte er det helt sentralt at den voldsrammede føler tillit til kollegastøtten og at denne har en forståelse av hva den voldsrammede gjennomgår.

Roller og ansvar

I dette kapittelet beskrives ulike roller i arbeidsmiljøarbeidet i virksomheten og ansvaret de ulike rollene har (arbeidsmiljøloven § 2–1, § 2–3, § 6–2, § 7–2, § 3–3).

Arbeidsgiver har ansvar for å sørge for at arbeidstakerne så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger. Arbeidsgiver har ansvar for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler gjennom et kontinuerlig og systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (HMS-arbeid).

Arbeidstakerne skal medvirke i utformingen og gjennomføringen av tiltak mot vold og trusler, og i den videre oppfølgingen av om tiltakene fungerer. De skal rapportere hendelser med vold og trusler til ledelsen. Samarbeid mellom arbeidstakere og arbeidsgiver er sentralt i arbeidet med forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler. Det er et felles ansvar å skape gode arbeidsbetingelser.

Verneombudet har en sentral rolle i arbeidet med et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Arbeidsgiver skal ta med verneombudet på råd under planlegging og gjennomføring av tiltak mot vold og trusler. Verneombudet skal også følge med på at arbeidstakerne får nødvendig opplæring fra arbeidsgiver.

Tillitsvalgte ivaretar medlemmenes interesser i henhold til lov og avtaleverk. Tillitsvalgte er viktige samarbeidspartnere for arbeidsgiverne i det systematiske arbeidet med å forebygge vold og trusler.

Arbeidsmiljøutvalget skal delta i det forebyggende arbeidet som omhandler arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Utvalget kan også vedta at arbeidsgiver skal gjennomføre konkrete tiltak forbedring av arbeidsmiljøet.

Bedriftshelsetjenesten er fri og uavhengig i faglige spørsmål og skal bistå arbeidsgiver, arbeidstakere, verneombud og arbeidsmiljøutvalg i det forebyggende og systematiske arbeidsmiljøarbeidet. Det er viktig at virksomhetene søker bistand hos en bedriftshelsetjeneste som har kompetanse på området vold og trusler.

Referanser

1. Aagestad C et al. (2015). Faktabok om arbeidsmiljø og helse 2015. STAMI-rapport/nr 3, Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt, 2015. http://noa.stami.no/noa-publikasjoner/faktaboker-om-arbeidsmiljo-og--helse/
2. Andersen, G R, & Søvik, S R (2016). Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv – En oversikt basert på hendelser meldt til Arbeidstilsynet. KOMPASS Tema nr. 1 2016. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet. https://www.arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2016/kompass-tema-nr-1-2016-dodsfall-og-personskader-som-folge-av-vold-og-trusler-i-norsk-landbasert-arbeidsliv.pdf
3. Gaupset, S, & Moløkken H K (2015). Arbeidsmiljømodellen. Arbeidsmiljøloven som veiviser til et godt arbeidsmiljø. Trondheim: Direktoratet for arbeidstilsynet. https://www.arbeidstilsynet.no/hms/arbeidsmiljomodellen/
4. Svalund, J (2009). Vold og trusler om vold i offentlig sektor. Fafo-rapport 2009:30. http://www.fafo.no/media/com_netsukii/20120.pdf

www.arbeidstilsynet.no

Arbeidstilsynet

Risikovurdering – vold og trusler

Denne veilederen retter seg mot arbeidsgivere, verneombud, arbeidstakere, ansatte i bedriftshelsetjeneste og andre med en rolle i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Fra 01.01.2017 har kravene til innhold i risikovurdering av vold og trusler om vold vært forskriftsfestet. Veilederen er utarbeidet av Arbeidstilsynet og et eksempel på et verktøy som viser hvordan innholdet i denne forskriften kan forstås, slik at virksomheten kan ivareta lovkrav.

Innholdet er en veiledning, det angir ikke én riktig fremgangsmåte eller løsning. Veiledningen tar for seg de konkrete lovkravene til risikovurdering av vold og trussel om vold, og gir eksempler på noen aktuelle utfordringer og tiltak under hvert punkt i forskriften. Eksemplene er ikke uttømmende, og virksomheten må vurdere om det er andre forhold som er aktuelle å ta med.

Har du spørsmål knyttet til kravene som stilles til kartlegging og risikovurdering, kan du kontakte Arbeidstilsynet på 73 19 97 00.

Arbeidstilsynet, 30.05.2018

Eksempel på verktøy for kartlegging av risiko for vold, trussel om vold og uheldige psykiske belastninger i arbeidet

Dato	
Virksomhet/avdeling	
Deltakere	
Beskrivelse av hvordan kartlegging og risikovurdering er gjennomført og medvirkning er sikret	

Krav i regelverk

Arbeidsmiljøloven § 4-3 (4): Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

Arbeidsgiver skal kartlegge forhold ved arbeidet som kan medføre at arbeidstaker blir utsatt for vold og trussel om vold. Ved planlegging, utforming og utførelse av arbeidet skal arbeidsgiver sørge for en vurdering av forhold som enkeltvis eller samlet kan være helseskadelig. På denne bakgrunn skal arbeidsgiver vurdere risiko, utarbeide planer og iverksette tiltak for å redusere risikoen. Risikovurderingen skal gjentas regelmessig og dokumenteres i den form som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktivitet, risikoforhold og størrelse, og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt. Arbeidsgiver skal gjøre dette i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første og andre ledd bokstav c, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1 og forskrift om utførelse av arbeid §§ 23A-1 og 23A-4.

Arbeidsgiver har plikt etter arbeidsmiljøloven § 5–2 til å varsle Arbeidstilsynet og nærmeste politimyndighet når det skjer en alvorlig personskade eller dødsfall i forbindelse med arbeidet.

Se Arbeidstilsynets nettsider om vold og trusler

Fremgangsmåte

Kjernen i kartleggingen og risikovurderingen er:

- Hvilke arbeidsoppgaver har vi?
- Hva kan gå galt?
- Hva kan vi gjøre for å forhindre dette?
- Hva kan vi gjøre for å redusere konsekvensene dersom det skjer?

Kartleggingen og risikovurderingen skal gjennomføres i samarbeid med berørte arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte. Bedriftshelsetjenesten skal bistå i de virksomhetene som har dette. Risikovurderingen må gjentas regelmessig, ut fra virksomhetens behov.

Virksomheten må tenke gjennom hvilke situasjoner som kan oppstå knyttet til de arbeidsoppgavene de utfører, og ikke bare det man har erfart så langt. Vær realistisk og ta med kunnskap om hva som kan skje i denne typen virksomhet. Bedriftshelsetjenesten er her en viktig bidragsyter.

Skjemaet nedenfor er ment til hjelp for å ivareta minimumskrav i arbeidsmiljøregelverket knyttet til vold, trussel om vold og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre. Skjemaet må ikke være begrensende, og det kan være andre forhold som er viktige. Ta utgangspunkt i spørsmålene: hva kan gå galt her hos oss og hvorfor?

Kartleggingen og risikovurderingen må som minimum omfatte de enkelte risikofaktorene som er nevnt i forskriften, men det må også vurderes om de ulike risikofaktorene samlet sett utgjør en økt risiko, fordi de kan forsterke hverandre. Opplistingen av faktorer i bestemmelsen er forhold som erfaringsmessig har stor betydning for risikobildet når det gjelder vold og trusler.

Vurder eventuell usikkerhet og ta høyde for at risikoen kan være større enn man tror. Ta hensyn til spesielt sårbare arbeidstakere, for eksempel ansatte med nedsatt arbeidsevne, gravide, unge/uerfarne, vikarer og midlertidig ansatte.

Diskuter følgende spørsmål:

- Beskriv arbeidsoppgavene i virksomheten
- Hva kan gå galt? (Spalte 1 lister opp krav i regelverket til hvilke forhold som skal vurderes – som et minimum, og gir *eksempler* på hva som kan bidra til risiko under hvert punkt)
- Hvor ofte kan det skje? (Spalte 2)
- Hva er konsekvensene dersom det skjer? (Spalte 2)
- Vurdering av risiko (Spalte 3)
- Hvordan reduseres risikoen (Spalte 4)
- Vurdering av risiko etter gjennomførte tiltak (Spalte 5)
- Gjennomføre tiltak og ny gjennomgang (Spalte 6)

Se Arbeidstilsynets nettsider: Hvordan utføre risikovurdering?

Hva kan gå galt? **Kartleggingen og risikovurderingen skal særlig ta hensyn til følgende:** Under hvert tema er eksempler på forhold som kan øke risiko for vold, trusler og uheldig psykisk belastning.	**-Hva er sannsynligheten for at dette går galt hos oss? (Hvor ofte kan det skje?)** **-Hva kan konsekvensene bli for de ansattes helse dersom det skjer?** OBS: Hendelser som skjer sjelden kan være så alvorlige at forebyggende tiltak må iverksettes umiddelbart, og mindre alvorlige hendelser som skjer ofte kan også ha store helsekonsekvenser.	**Virksomhetens risiko-vurdering av punktet** **Høy – middels – lav risiko**	**Hvordan reduseres risikoen?** **-Hva gjør vi for å forhindre dette?** **-Hva gjør vi for å redusere konsekvensene dersom det skjer?** **Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller ....**	**Restrisiko etter allerede igangsatte tiltak** **Høy – middels – lav risiko**	**.... plan med frist for gjennomføring av tiltak.** **Ytterligere tiltak nødvendig?**

Arbeidets organisering og tilrettelegging **Ledelse:** Ansvar og myndighet er ikke tydelig avklart. Leder har ikke tilstrekkelig kompetanse/ tidsressurser /oversikt/kontakt med ansatte. **Vernetjeneste:** VO har ikke tid til oppgavene, er ikke tilgjengelig/ har ikke kontakt med alle ansatte, har ikke oversikt over verneområdet. VO involveres ikke arbeidsmiljøsaker, samarbeidet om HMS er ikke formalisert. **Organisering og tilrettelegging**: Manglende samarbeid, manglende møteplasser/ overlapp mellom vakter, uklar fordeling av oppgaver, ikke tid til pauser. **Kontrolltiltak:** Det finnes kontrolltiltak, f.eks. videoovervåkning eller tidsregistrering som kan øke risiko. **Medvirkning**: Det er ikke tilrettelagt for at ansatte kan medvirke/ ansatte er ikke kjent med sitt medvirkningsansvar/ det er ikke kultur for samarbeid/ det er ikke etablert møteplasser/ leder er ikke tilgjengelig nok.	Eksempel: Det er stor sannsynlighet for at verneombud ikke er tilgjengelig, grunnet turnusarbeid og for stort verneområde. Konsekvensen av dette kan være at verneombud og ledere ikke får vite om uheldige arbeidsmiljøforhold, og at forebyggende tiltak ikke blir iverksatt. Det er stor sannsynlighet for at ansatte ikke får tilstrekkelig informasjon om ny bruker/endret helsetilstand for bruker. Konsekvensen av dette kan være at ansatte utsettes for fare for vold og trusler.	Høy Høy	Eksempel: Formaliserte samarbeidsmøter mellom leder og verneombud månedlig, samt skriftlig avvikssystem. Etablering av møteplasser/overlapp mellom vakter med fokus på ansattes arbeidsmiljø, i tillegg til drift.	Middels Middels	Eksempel: Mindre verneområder. Flere verneombud. System for å sikre at alle ansatte, også deltidsansatt/vikarer får nødvendig informasjon om ny bruker/endret risiko hos bruker.

Opplæring og øvelse: Det er ikke gode nok rutiner for opplæring som sikrer nødvendige ferdigheter i forebygging og håndtering av volds- og trusselsituasjoner. **Informasjon:** Det er ikke godt nok tilrettelagt slik at ansatte og andre som utfører oppgaver i virksomheten får nødvendig og oppdatert informasjon om aktuelle risikoforhold og tiltak. F.eks. om brukernes tilstand/humør/ diagnoser/medisinering. **Arbeidstilknytning**: Ikke god nok ivaretakelse av ansatte i deltid, midlertidig ansatte, vikarer. **Ikke tilstrekkelig variasjon** **Lav selvbestemmelse/kontroll** **Rollekonflikt** **Andre forhold: vurder om virksomheten har andre utfordringer enn de som er nevnt her.**					
Hvor, når og i hvilke situasjoner kan arbeidstaker bli utsatt for vold og trussel om vold					

Det finnes arbeidsoppgaver der man er mer utsatt for vold og trussel om vold, eller uheldige psykiske belastninger: Arbeidslokaler og andre arbeidssteder, som hjemme hos bruker, i kontakt med pårørende, i bil, på tur. Tider på døgnet/ i løpet av vakten man er mer utsatt? Risiko ved sykefravær grunnet redusert bemanning, vikarer som ikke kjenner brukeren like godt, ikke mange nok kompetente ansatte på jobb? Privat/utenfor arbeidstid: er det andre steder utenfor arbeidsstedet og utenfor arbeidstid der man er utsatt, grunnet yrkesrollen? F.eks. i sosiale medier? Annet?					
Alenearbeid Det finnes situasjoner der man er alene med brukerne. Det er ikke god nok mulighet for å tilkalle hjelp.					

Hvilende kollega er ikke tilgjengelig nok. Annet?					
Arbeidstidens plassering og organisering Arbeidstidens plassering og organisering kan være helsebelastende. F.eks. nattarbeid, lange vakter, ugunstig turnus. Det er ikke tilstrekkelig tid til restitusjon mellom vakter Enkelte arbeidstidsordninger kan ekskludere arbeidstakere på grunn av helse eller livsfase. Ubalanse mellom arbeidstid og fritid, man er i for stor grad tilgjengelig for arbeidsgiver i fritiden (mellomledere særlig utsatt). Annet?					
Bemanning Bemanningen er ikke tilpasset arbeidsmengde og arbeidsoppgaver.					

Arbeidsstokkens sammensetning mht. kjønn, alder og kompetanse/erfaring er ikke tilpasset arbeidsoppgavene som skal gjøres. Det er høy gjennomtrekk av personale (høy turnover). Bemanningen økes ikke ved behov (sykdom, overbelegg mm), det er ikke tilgang til vikarer eller ekstrahjelp. Annet?					
Kompetanse Det er ikke god nok sammensetning av kompetanse på hver vakt. Ikke alle har tilstrekkelig opplæring slik at de er i stand til å utføre arbeidet de er satt til. Det er manglende kompetanse og erfaring hos nyansatte og vikarer som kan gi stress/belastning både for den nyansatte og kolleger. Virksomheten har ikke rutiner som sikrer opplæring og øvelse i forebygging og håndtering av vold og trusler.					

Det sikres ikke at de som gir opplæring til andre ansatte har god nok kompetanse. Annet?					
Utforming av arbeidslokalene og tekniske løsninger Arbeidslokalene er ikke tilpasset arbeidsoppgavene (for trangt, for dårlig oversikt mm) Det er ikke gode nok rømningsmuligheter. Det finnes gjenstander og inventar som kan utgjøre risiko. Det er ikke god nok mulighet for å tilkalle hjelp. Behovet for alarm/videoovervåking er ikke vurdert. Det er ikke vurdert hvilken type alarm (eks. med/uten lyd) som er mest hensiktsmessig. Det er ikke klart hva man skal gjøre når alarmen går.					

Det er ikke rutiner for kontroll av at alarm og annet teknisk utstyr virker. Annet?					
Effekten av iverksatte og planlagte forebyggende tiltak. **Dette må vurderes under hvert av de ovennevnte punktene.** Er tiltakene som er utført tilstrekkelige? Fungerer tiltakene som ønsket? Kan tiltakene medføre nye problemer?					
Forekommer uheldig belastning som følge av kontakt med andre? Emosjonell belastning, traumatiske hendelser, latent vold (redsel for at det kan oppstå situasjoner).					

Finnes andre spesielle forhold i virksomheten som må vurderes?					

Generelle krav til tiltak:

Tiltakene skal baseres på risikovurderingen. Tiltakene skal så langt det er mulig gjøres ved kilden, altså årsaken til problemet.

Kollektive vernetiltak skal prioriteres fremfor personlige vernetiltak. Tiltakene skal iverksettes i samarbeid med berørte arbeidstakere og verneombud.

Tiltaksplanen skal beskrive konkrete tiltak, med tidsfrist og ansvarlig for gjennomføring.

Når det gjelder vold og trussel om vold har regelverket særlige krav til tiltak i forskrift om utførelse av arbeid § 23A-4:

Ved gjennomføring av tiltak skal det særlig tas hensyn til

a) utforming og tilrettelegging av arbeidsplassen og arbeidet som utføres,
b) systematisk vedlikehold av relevant arbeidsutstyr mv, for eksempel av alarmutstyr der dette brukes,
c) muligheter for tilkalling av hjelp,
d) bemanning, herunder bruk av alenearbeid.

TILTAKSPLAN

etter kartlegging av risiko for vold, trussel om vold og uheldige psykiske belastninger i arbeidet

Sted	Dato	Leders signatur	Verneombudets signatur

Avvik/problem	Tiltak/løsning	Ansvarlig	Tidsfrist	Utført Dato/signatur
Eksempel: Leder er ikke tilgjengelig nok	Færre ansatte under hver leder Oppnevne/ansette nestleder	N.N.	Første kvartal 20XX	Ansatt nestleder xx/xx/xx

Nordreisa kommune
Sektor for oppvekst og kultur

Notat

Til:	Linda Bakke
Fra:	Berit Kalseth

Referanse
2015/17-60

Dato
29.05.2019

Varsel om tilsyn etter Lov om barnehage § 16 - Sørkjosen barnehage

Kommunen har ansvar for tilsyn med barnehagene etter § 16 i Lov om barnehage. Det er ønskelig at tilsyn også skal være til hjelp for barnehagene i arbeidet med kvalitetssikring av egen virksomhet.

Tilsynet gjennomføres: 20. juni 2019
Varighet: 10.00 – 13.30

Fra tilsynsmyndigheten kommer:
Monica Wolf; Skjervøy kommune, og Berit Kalseth; Nordreisa kommune.

Tema for tilsynet:
§ 1: Barnehagens formål: barnehagen skal i samarbeid og forståelse med hjemmet ivareta barnas behov for omsorg og lek, og fremme læring og danning som grunnlag for allsidig utvikling. Foreldrenes rett til medvirkning.

§ 2: Barnehagens innhold. Arbeid med ny rammeplan.

§ 22: Opplysningsplikten

Plan for tilsyn:
10 – 11.00: Samtale/intervju med styrer
11 – 12.00: Samtale/intervju med pedagogisk leder
12 – 12.30: Samtale/intervju med foreldrerepresentant
12.40 – 13.00: Oppsummeringsmøte

Samtaler/intervju med styrer, pedagogisk leder og foreldrerepresentant (leder foreldrerådet), vil ta utgangspunkt i vedlagte spørreskjema. Styrer bes videreformidle aktuelle skjema til forberedelse for utvalgte representanter.

Tilsynsmyndigheten har fått tilsendt dokumentasjon som vedlegg til egenvurderingsskjemaet.

I oppsummeringsmøte bør både eier, styrer, pedagogisk leder og foreldrerepresentant være tilstede.

Med vennlig hilsen

Berit Kalseth
Barnehagekonsulent

Vedlegg
1 Skjema foreldrerepresentant
2 Skjema styrer, pedagogisk leder
3 Skjema styrer, pedagogisk leder

Kopi til:
Anne-Marie Gaino

SPØRRESKJEMA 1 - INTEVJUGUIDE

TEMA: FORELDRESAMARBEID

Barnehageloven: Kap 2 – Barn og foreldres medvirkning §§ 2, 3, 4 og 5

Spørsmål til foreldrerepresentant:

1. Si noe om deres generelle inntrykk av barnehagen.
2. Er det etablert foreldrerådsutvalg og samarbeidsutvalg?
3. Hvor mange møter har det vært i foreldreråd og samarbeidsutvalg i løpet av siste barnehageåret?
4. Avholdes det foreldremøter, evt hvor mange?
5. Hvilke saker blir behandlet og hva er deres oppfatning av foreldremøtene?
6. Avholdes det foreldresamtaler. Evt. hvor ofte?
7. Hvis dere som foreldre har behov for veiledning i oppdragerspørsmål; benyttes barnehagepersonalets kompetanse?
8. Er dere fornøyd med den skriftlige og muntlige informasjon foreldre får fra barnehagen?
9. Hvordan blir dere involvert i barnehagens arbeid med ny rammeplan?
10. Hvordan blir dere involvert i årsplanarbeidet, annen planlegging og evaluering av barnehagens innhold?
11. Har foreldrene påvirkningskraft i de sakene som blir tatt opp?
12. Hvordan opplever dere at barna har medvirkning i hverdagen?
13. Hvordan blir dere som foreldre møtt eller mottatt når dere tar opp saker som angår barna?
14. Kjenner dere til klageadgang i barnehagen?
15. Legger barnehagen til rette for brukerundersøkelser? Frekvens?
16. Er satsningsområdene synlige i barnehagen?
17. Beskriv arbeidsmiljøet slik dere oppfatter det i barnehagen.
18. Beskriv læringsmiljøet for barna slik dere oppfatter det.
19. Oppfatter dere at taushetsplikten blir overholdt av de ansatte?

20. Hvordan oppfatter du at overgang barnehage-skole fungerer?

21. Hvordan oppfatter du at tilvenning i barnehagen fungerer?

22. Beskriv det fysiske miljøet slik dere opplever det inne i barnehagen.

23. Beskriv det fysiske miljøet slik dere opplever det ute i barnehagen.

SPØRRESKJEMA 3 - INTERVJUGUID

TEMA: BARNEHAGENS FORMÅLSBESTEMMELSE OG INNHOLD

Barnehageloven: Kapittel 1 Barnehagens formål og innhold §§ 1 og 2

Del 5 i forskriften – rammeplan og oppgaver §§ 1 og 2

Spørsmål til styrer og pedagogisk leder:

Årsplan og utviklingsarbeid

1. Hvordan arbeides det med strategier/planer, ny rammeplan, mål og årsplan?
2. Hvordan inkluderes medarbeidere og brukere i dette arbeidet?
3. Hvordan ivaretar dere barns rett til medvirkning?
4. Hvilke satsningsområder og utviklingsarbeider har barnehagen? Hva er bakgrunn for at disse områdene er valgt?
5. Har barnehagen et felles pedagogisk grunnsyn og hvordan gjenspeiles dette eventuelt i arbeidet i barnegruppen?
6. Hvordan har barnehagen arbeidet med implementering av ny rammeplan?
7. Hvordan brukes rammeplanen som styringsredskap i planarbeidet?
8. Hvilke evalueringsmetoder blir brukt i barnehagen på ulike områder?
9. Hvilken form for dokumentasjon gjør barnehagen, eks. utstillinger, foto med mer?
10. Er årsplan sendt til kommunen?
11. Har foreldrene fått utdelt årsplan
12. Hvordan arbeider barnehagen med overganger; tilvenning og overganger mellom barnehage og skole

Samarbeid med andre instanser

1. Hvilke eksterne instanser samarbeider barnehagen med og hvilke sakstyper?
2. Hvordan samarbeider barnehagen med skolen?

SPØRRESKJEMA 2 – INTERVJUGUIDE

TEMA: FORELDRESAMARBEID

Barnehageloven: Kap 2 – Barn og foreldres medvirkning §§ 2, 3, 4 og 5

Spørsmål til styrer, pedagogisk leder

1. Si noe om ditt generelle inntrykk av samarbeidet mellom barnehagen og foreldre.
2. Avholdes det foreldrerådsutvalgsmøter og samarbeidsutvalgsmøter?
3. Hvor mange møter har det vært i foreldreråd og samarbeidsutvalg i løpet av siste barnehageåret?
4. Avholdes det foreldremøter, eventuelt hvor mange?
5. Hvilke saker blir behandlet og hva er din oppfatning av foreldremøtene?
6. Avholdes det foreldresamtaler, eventuelt hvor ofte?
7. Benytter foreldrene seg av barnehagepersonalets kompetanse i oppdragerspørsmål?
8. Hvilke informasjonsrutiner har dere overfor foreldrene?
9. Hvordan behandler dere uformelle (ikke-skriftlige) klager fra foreldre?
10. Hvordan involverer dere foreldrene i årsplanarbeidet, annen planlegging og i evaluering av barnehagens innhold?
11. Hvordan involverer barnehagen foreldre i arbeidet med ny rammeplan?
12. Hvordan opplever dere at barna har medvirkning i hverdagen?
13. Har foreldrene påvirkningskraft i de sakene som blir tatt opp?
14. Hvordan møter dere foreldre som tar opp saker som angår deres barn?
15. Legger barnehagen til rette for brukerundersøkelser?

Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Arkivsaknr: 2018/1328-3
Arkiv: D90
Saksbehandler: Ruth Uhlving
Dato: 27.05.2019

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
18/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	18.06.2019
	Nordreisa kommunestyre	

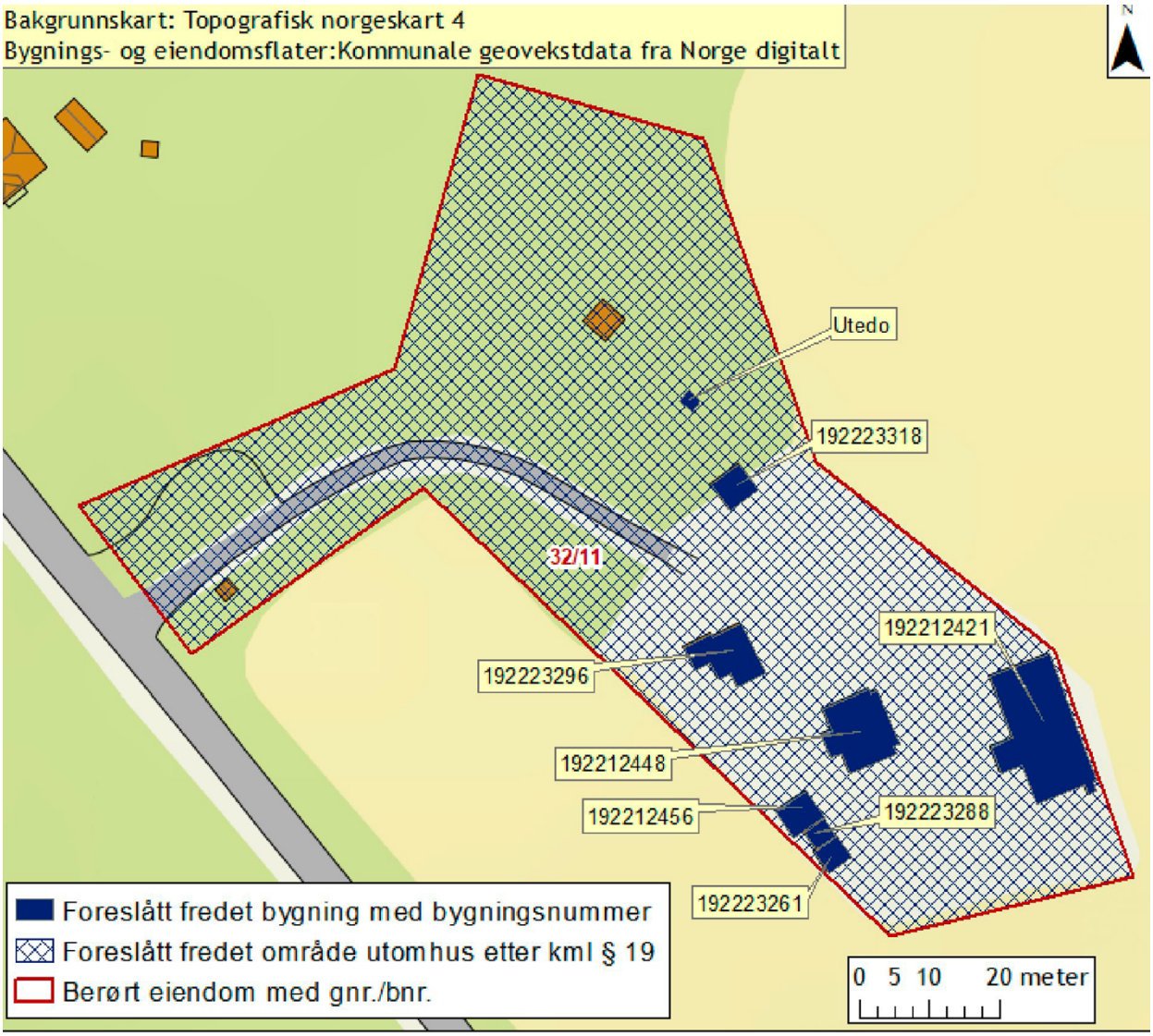
Tørfoss kvengård – Kuivakoski, forslag til fredning

Henvisning til lovverk:
Lov om kulturminner av 9. juni 1978

Vedlegg
1 Fredningsdokumentasjon, Tørfoss kvengård

Rådmannens innstilling

- Med hjemmel i lov om kulturminner av 9. juni 1978 nr. 50 § 15 og § 19 jf. § 22, freder Riksantikvaren Tørfoss kvengård - Kuivakoski , gnr./bnr. 32/11, i Nordreisa kommune (Raisin komuuni).
- Fredningen etter kulturminneloven § 15 omfatter følgende bygninger:
  Badstue: bygningsnummer 19223318
  Bårstue: bygningsnummer 192223296
  Hovedbygning: bygningsnummer 192212448
  Driftsbygning: bygningsnummer 192212421
  Kjøttbu: bygningsnummer 192212456
  Ost - og klesbu: bygningsnummer 192223288
  Redskapsbu: bygningsnummer 192223261
  Utedo: bygningsnummer man gler
- Fredningen omfatter bygningenes eksteriør og interiør og inkluderer hovedelementer som planløsning, materialbruk og overflatebehandling og detaljer som vinduer, dører, gerikter, listverk, ildsteder og fast inventar.
- Fredningen omfatter også følgende større løst inventar: to elvebåter lagret i driftsbygningen.
- For å bevare virkningen av kulturminnene i miljøet, foreslås det også en fredning av området rundt kulturminnene, jf. kulturminneloven § 19. Området som foreslås fredet er vist på kartet nedenfor.



Saksfremlegg

Riksantikvaren har utarbeidet teksten i dette saksframlegget i sin helhet.

Bakgrunn for fredningen

I 2016 startet Riksantikvaren opp et arbeid med å kartlegge og vurdere kvenske/norsk - finske kulturminner for fredning. Arbeidet gjøres i tett samarbeid med fylkeskommunene Troms og Finnmark, og i dialog med minoritetsgruppen selv, interessegrupper, eiere og museer. Målet er å bedre fredningslistens representativitet ved at fredningene i større grad skal gjenspeile Norges historie og dagens samfunn. Nasjonale minoriteters kulturminner er et av temaene hvor det til nå har vært gjennomført få fredninger. Kvenske/norsk - finske kulturminner er det fredet noen av, men de er hovedsakelig i Varanger i Finnmark. Fredningen av Tørfoss kvengård - Kuivakoski utvider bildet av finsk innvandring til Norge på 1800 - tallet ved at den sammen med Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu får frem Reisadalen (Raisinvankka) som et viktig område for kvensk kultur og byggeskikk.

Redegjørelse for saksgang og innkomne bemerkninger

Melding om oppstart av fredning ble, i samsvar med kulturminneloven § 22 nr.1 meddelt eieren og kommunen i brev av 29.10.2018. Samtidig ble dette kunngjort i avisene Fremtid i Nord og Nordlys. Det kom inn merknad fra Troms fylkeskommune med bemerkning om det var mer hensiktsmessig å frede et annet område etter § 19 enn at den følger eiendomsgrensen, og at den oppbygde tjæremilen ikke skal omfattes av § 19 fredningen. Riksantikvaren takker for innspillet fra Troms fylkeskommunen og har tatt ut tjæremilen fra fredningsomfanget, men beholder eiendomsgrensen som § 19 området, da dette er en naturlig avgrensing til de andre eiendommene rundt.

Riksantikvaren har deretter utformet et fredningsforslag, som i samsvar med kulturminneloven § 22 nr.2 ble sendt på offentlig ettersyn og til høring til berørte parter. Samtidig blir det kunngjort i avisene Nordlys, Framtid i Nord og Norsk lysingsblad at fredningsforslaget er lagt ut til offentlig ettersyn i Nordreisa kommune. Det ble gitt en frist på 6 uker fra kunngjøringsdagen til å komme med uttalelser.

Det kom inn fire høringsuttalelser:

1. Nord-Troms museum er positiv til fredning av Tørfoss gård, gnr./bnr. 32/11 i Nordreisa kommune, og stiller seg bak et fredningsvedtak. Den viktige kvenske kulturhistorien som bevares og formidles her vil gjennom en slik fredning bli enda bedre ivaretatt. Det er også et viktig signal fra sentrale hold til en minoritet, hvis kultur har blitt utsatt for fornorskning, at den er verdt å ivaretas. Riksantikvaren takker for at Nord - Troms museum støtter fredningen.

2. Jan Harald Tørfoss har i utgangspunktet ingen innsigelser på fredningsforslaget og synes at det er fint at Tørfoss Kvengård blir tatt vare på. Det er ønsker om å få en bekreftelse på er at fredningen ikke vil sette noen restriksjoner på fremtidig bruk av gnr./bnr 32/1 som er hovedeien-dommen og på gnr./bnr 32/10 som eies i dag av Arthur Tørfoss. Ønsker også dere omtaler kvengården som Tørfoss Kvengård eller Tørfoss tunet som det blir omtalt som i dag og ikke Tørfoss Gård. Vi bruker Tørfoss Gård som navn på hovedbruket så det ikke blir samme navn. Riksantikvaren takker for at Jan Harald Tørfoss er positiv til fredningen. Fredningen av gnr og bnr 32/11 er ikke til hinder for drift på eiendommene med på gnr. og bnr. 32/1 og 32/10. Riksantikvaren vil benytte Tørfoss kvengård som det norske navnet på eiendommen slik Jan Harald Tørfoss foreslår.

3. Raisin kveeni - suomi seura/Nordreisa kvensk - finsk forening og Kvenlandsforbundet De kommer med en sterk anmodning om at man bruker det kvenskfinske navnet på gården som formelt navn og foreslår at følgende navn brukes: Kuivakoski (Tørfoss kvengård).

4. Kvensk Råd mener at det bør benyttes kvensk navn etter som det er snakk om kvenske kulturminner og forslår Kuivakoski – Tørfoss kvengård.

Riksantikvaren takker for innspill til å bruke kvensk navn på eiendommen og vil benytte det kvenske navnet Kuivakoski i tillegg til Tørfoss kvengård, som er det navnet eiendommen er mest kjent under og som er det navnet på brukes om eiendommen i Matrikkelen.

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

Fredningsforslaget

Fredningsforslaget har vært til offentlig ettersyn hos berørte parter og Riksantikvaren har innarbeidet mottatte høringsuttalelser til det utsendte fredningsforslaget.

Formålet med fredningen

Formålet med fredningen er å bevare Tørfoss kvengård - Kuivakoski, som et kulturhistorisk og bygningshistorisk viktig eksempel på en gård oppført i kvensk byggeskikk i Nord - Troms. Bygningene er fra slutten av 1700- tallet og frem til 1940. Tørfoss kvengård - Kuivakoski er et godt eksempel på en komplett kvensk gård hvor man har drevet med fiske i elva, jordbruk og skogbruk. Det er videre vesentlig å ta vare på kulturhistorisk verdifulle uttrykk for bygningenes historiske utvikling. Fredningen skal sikre enkeltbygningene, bygningenes innbyrdes sammenheng samt kulturhistoriske verdier knyttet til anlegget som helhet. Fredningen av bygningenes eksteriør skal sikre bygningenes arkitektur. Både hovedstrukturen i det arkitektoniske utrykket og detaljeringen, så som fasadeløsning, opprinnelige/eldre vinduer og dører, materialbruk og overflater, skal opprettholdes.

Formålet er videre å bevare rominndeling, bygningsdeler og overflater i de deler av interiørene som er kulturhistorisk interessante. Fast inventar skal bevares som en integrert del av interiørene. Formålet med å frede de to elvebåtene er at de representerer viktig kildeverdi til tradisjonen rundt båtbygging i Reisadalen (Raisinvankka). Elvebåtene er stakebåter, uten feste til motor. Fredningsvedtaket regulerer lagring av de to elvebåtene i låven.
Formålet med fredningen av området rundt bygningene er å sikre virkningen i miljøet gjennom å opprettholde anleggets karakter av en komplett kvensk gård slik den fremstår med et åpent gressdekket tun og plasseringen av bygningene i forhold til hverandre og på eiendommen. Det er et lite skogholt på eiendommen hvor utedoen står.

Fredningsbestemmelser

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

Kulturminner fredet etter kulturminneloven § 15:
1. Det er ikke tillatt å rive, skade eller flytte bygningene eller deler av disse.
2. Det er ikke tillatt å bygge om bygningenes eksteriør eller interiør. Unntatt fra dette er eventuelle tilbakeføringer, jf. punkt 5.
3. Det er ikke tillatt å skifte ut bygningselementer eller materialer, forandre overflater eller utføre annet arbeid u t over vanlig vedlikehold på bygningenes eksteriør, interiør eller konstruksjon. Unntatt fra dette er eventuelle tilbakeføringer, jf. punkt 5.
4. Alt vedlikehold og all istandsetting skal skje med materialer og metoder som er i tråd med bygningens egenart og på en måte som ikke reduserer de arkitektoniske og kulturhistoriske verdiene.
5. Tilbakeføringer til opprinnelig eller tidligere utseende og/eller konstruksjoner kan tillates i særlige tilfeller under forutsetning av at tiltaket kan gjøres på et sikkert, dokumentert grunnlag og etter dispensasjon fra forvaltningsmyndigheten.
6. Det to elvebåtene som i dag lagres i driftsbygningen må ikke skades eller fjernes fra bygningen. Videre bør de sikres god oppstilling slik at de ikke endrer form under lagring.
Område fredet etter kulturminneloven § 19:
7. Innenfor det fredete området må det ikke settes i verk tiltak eller bruksendringer som kan forandre områdets karakter eller på annen måte motvirke formålet med fredningen. Dette gjelder alle former for bebyggelse, anlegg og utvidelse av vei eller parkeringsplass, oppsetting av

gjerder, skilt, endring av beplantning eller belegg, planering, utfylling og andre landskapsinngrep.
8. Det kan utarbeides en skjøtselsplan for området som eventuelt skal godkjennes av kulturminnemyndigheten. Skjøtselsplanen skal inneholde retningslinjer for bruk, vedlikehold og eventuell tilbakeføring. Planen bør rulleres.

Følger av fredningen
Lovhenvisning Når det gjelder behandlingen av fredete kulturminner og områder, vises det til kulturminneloven §§ 15a, 16, 17 og 18 og19 og 21, samt ovennevnte fredningsbestemmelser. Arbeider som krever tillatelse etter plan - og bygningsloven, må i tillegg forelegges kommunale myndigheter. Det gjøres oppmerksom på at tillatelser etter kulturminneloven må foreligge før arbeider i tråd med plan - og bygningsloven kan settes i verk.
Vedlikehold
Det er eier som har ansvar for det løpende vedlikeholdet av fredete bygninger og anlegg.

Det grunnleggende prinsippet for vedlikehold av fredete bygninger er å bevare mest mulig av de opprinnelige eller eldre bygningselementene og detaljer som kledning, vinduer, dører, listverk, gerikter og overflatebehandling. Vedlikehold av fredete bygninger og anlegg skal så langt som mulig skje i samsvar med opprinnelig utførelse, teknikk og materialbruk og for øvrig i samsvar med fredningsbestemmelsene. For mer informasjon om vedlikehold og forvaltning av fredete bygninger og anlegg, vises til Riksantikvarens informasjonsblader.
Dispensasjon
Fredningen medfører at det må søkes om tillatelse/dispensasjon til å sette i gang alle typer tiltak som går ut over vanlig vedlikehold, jf. kulturminneloven §§ 15a og § 19 tredje ledd. Søknad om tillatelse skal sendes fylkeskommunen som avgjør om tiltaket kan iverksettes, evt. på visse vilkår. Oppstår det tvil om hva som anses som vanlig vedlikehold, skal fylkeskommunen likeledes kontaktes.

Kort karakteristikk av kulturminnet
De første som slo seg ned i Reisadalen (Raisinvankka), kom fra Finland på 1700 - tallet. Etter tradisjonen skal det være Heikka (Henrik Aronsen) født 1889 som gav navn til gården og som skal være den første rydderen av Tørfoss. Gården kan dermed dateres til ca. 1830. Gården har vært i samme families eie i 5 slektsledd.
Tørfoss kvengård - Kuivakoski består av et komplett gårdstun som viser sentrale bygninger og byggeskikk for en kvengård. Bygningene viser til sammen ulike funksjoner ved gårdsdriften, skogsdrift, jordbruk og fiske. Gården har bygninger som kan dateres tilbake til 1700 - tallet og frem til 1940 - tallet. Den eldste bygningen er den midterste bua i laftet tømmer. Hovedbygningen og driftsbygningen er begge reist på stedet.

Hovedbygningen er fra 1931. Hovedbygningen er typisk for bolighus i Reisadalen (Raisinvankka), fra samme periode. Den er svært karakteristisk med sine verandaer som gjenkjennes som et særtrekk som har kommet inn Reisadalen (Raisinvankka), med en snekker med erfaring fra Amerika. I interiøret er det flere trekk som regnes for kvenske. Karmene i vindussprossene heller skrått innover i rommet og har i tillegg en oppsamler i tre plassert under karmen for å samle smeltevann. Denne detaljen går igjen i mange kvenske hus. Videre er det varmeluker mellom etasjene. Huset har mange vindu er som gir god gjennomlysing og luft også til boder og loft.
Driftsbygningen er reist etter 1936, da den gamle driftsbygningen brant, og står på samme sted. Foten fra låvebrua unngikk brannen og står som fot til den nye. Den er i laftet tømmer slik det var vanlig i Finland. Driftsbygningen inneholder ellers et støpt fjøs med båser og høyloft.
Bårstua er flyttet til Tørfoss fra Elveskog i Reisadalen (Raisinvankka), bårstua er fra ca 1920. Det sto en bårstue der også tidligere, men den ble flyttet til Lyngseidet under 2. verdenskrig.

Bakerovnen i bårstua er opprinnelig og av eldre type typisk for bakerovner i dette distriktet. Den er en av de få bevarte bakerovnene i Nord - Troms.
Badstua er en typisk bygning for det kvenske tunet. Ofte var det den først bygningen som ble reist på et nytt sted. Badstua på Tørfoss er en røykbadstue uten pipe. Badstua har en røykovn som er typisk for den kvenske byggeskikken, røykovnen ble satt opp på nytt da badstua ble restaurert i 1984.
Det er tre buer på gården. De ligger på rekke med gavlen vendt mot tunet, noe som er typisk for kvensk byggeskikk. Det antas at den midterste bua, ost- og klesbua, er fra 1700 - tallet og er dermed den eldste bygningen på gården. Til sammen viser buene ulik byggeskikk som var vanlig på buer i området med både lafte- og sjelterverk, mens den siste er en skjelterbu med stående bord utenpå lafteverket. Denne bua har bordtak som man ser mange andre steder i Nordreisa (Raisi) og Skibotn (Yykeänperä). Gården ligger fint til med tilgang til ressurser både fra elva, skogen og jorda. Det har vært brent tjæremiler flere steder på eiendommen.

For nærmere beskrivelse av kulturminnet vises det til vedlagte dokumentasjon.

Vurdering av kulturminnet. Begrunnelse for fredningsvedtaket.
Den gamle gården på Tørfoss viser kvensk bebyggelse og byggeskikk i et viktig område for den kvenske befolkningen i Troms. Gården ligger ved Reisaelva som strekker seg nord–vestover gjennom Reisa Nasjonalpark. Reisadalen (Raisinvankka), er et av de stedene i Troms som først ble befolket av kvener, og hvor kulturen fremdeles er levende den dag i dag. Reisaelva og Reisadalen (Raisinvankka), har vært en viktig ferdselsåre mellom fjell og kyst. Kvenene bosatte seg ved Reisaelva og livnærte seg av den sammen med jord- og skogbruk. Kvenene var kjent som gode håndverkere og bygget egne bygninger, båter og redskaper. I 1723 bodde det 6 kvenske familier i Nordreisa. På 1800-tallet var kvensk det dominerende språket i Nordreisa, før fornorskningen etter hvert førte til et språkskifte til norsk i området. I dag er det fortsatt en levende kvensk kultur i Nordreisa. Det benyttes kvenske stedsnavn, og noe språk. Tjærebrenningen holdes i hevd, og det bades badstu. Elvebåtene benyttes til å frakte laksefiskere og turister opp og ned Reisaelva og noen av bygningene, som de på Tørfoss, er bevart. Tørfoss kvengård - Kuivakoski gir viktig kunnskap om kvensk bosetting i Reisadalen (Raisinvankka). Det er viktig at stedet bevares som identitetsskaper. Det er lite eldre bebyggelse i Nord-Troms generelt og etter den kvenske bosettingen spesielt. Bygningene på Tørfoss gir oss kunnskap om kvensk byggeskikk helt fra 1700-tallet og frem til 1940. Stedet er representativt for den bosettingen som var i Reisadalen (Raisinvankka) i denne perioden og vitner om næring og kultur etter den kvenske befolkningen. Stedet er i dag eid av Nordreisa kommune og drives av Nord-Troms museum. Tørfoss er dermed tilgjengelig for besøkende og er en viktig formidler av kvensk kultur, både slik den var før og nå. Det ligger godt til rette for bruk av stedet.
Tilstand og økonomiske konsekvenser av freding
Riksantikvaren har gjennomført en tilstandsvurdering av bygningene 16.oktober 2018. Det er åtte bygninger som er omfattet av fredingen. Bygningene er jevnt over i god stand og det utføres nødvendig vedlikehold fortløpende. Ut i fra gjeldende Norsk Standard EN - NS 16096 vil dette si at anlegget som helhet har TG 2. Mens driftsbygningen og utedoen er i dårligere stand, og bør prioriteres når det gjelder vedlikehold. Disse bygningene gis dermed en TG 3 i 2019. Ut i fra en samlet vurdering regner ikke Riksantikvaren med at det vil innebære vesentlige økonomiske merkostnader for staten å gjennomføre freding av Tørfoss kvengård - Kuivakoski. Vedlikeholdet må finansieres av kommunen.

Riksantikvarens myndighet
Det følger av kulturminneloven § 15 jf. § 22 at departementet kan frede byggverk og anlegg, eller deler av dem, av kulturhistorisk eller arkitektonisk verdi. Det følger videre av § 19 at departementet kan frede et område rundt et fredet kulturminne så langt det er nødvendig for å

bevare virkningen av kulturminnet i miljøet eller for å beskytte vitenskapelige interesser som knytter seg til det. Myndighet til å fatte vedtak om fredning er delegert fra Klima- og miljødepartementet til Riksantikvaren j f. forskrift om faglig ansvarsfordeling mv etter kulturminneloven av 9. februar 1979 § 12 nr.1.
Lokalisering og eiendomsforhold.
Reguleringsmessig status: Tørfoss kvengård - Kuivakoski eies i dag av Nordreisa kommune mens Nord-Troms museum står for driften. Tunet er skilt ut som egen eiendom.
Forholdet til naturmangfoldloven: Når kulturminneforvaltningen fatter vedtak, skal det samtidig gjøres en vurdering av om dette har innvirkning på naturmangfoldet. Dette følger av lov 19. juni 2009 nr. 100 om forvaltning av naturens mangfold (naturmangfoldloven). Lovens §§ 8 - 12 legges til grunn for vurderingen, jf. § 7. Det er gjort søk i Artsdatabankens Artskart og Miljødirektoratets Naturbase for å fremskaffe nødvendig kunnskap for beslutningsgrunnlaget. Søket gjaldt sårbare og truede arter. Det er ikke registrert sårbare eller truede arter i området som inngår i fredningen. I Reisaelva er det gjort funn av oter, men Riksantikvaren vurderer at fredingen av Tørfoss kvengård - Kuivakoski verken vil komme i konflikt med naturverdier eller påvirke naturmangfoldet i negativ retning.

Vurdering

Nordreisa kommune ser positivt på at Tørfoss kvengård - Kuivakoski får status som fredet. Fra før finnes det to bygningsmiljø i kommunen som er fredet: Havnnes handelssted (vedtaksfredet i 1942) og Fiskarbondens stue i Bakkeby (automatisk fredet i 2010). Disse bygningsmiljøene representerer henholdsvis norsk og samisk kultur. Med fredning av Tørfoss kvengård - Kuivakoski og Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu, får vi i Nordreisa fredede anlegg som også representerer den kvenske befolkningen og kulturarven. – Og hele «de tre stammers møte» er representert.

Kommunen er eier og har ansvar for vedlikehold av Tørfoss kvengård – Kuivakoski. I tillegg til taket på hovedhuset (se egen sak), vil det være behov for vedlikehold av driftsbygningen og utedoen i nær framtid. Dette må kostnadsberegnes og legges inn som tiltak i investeringsbudsjettet, helst i 2020.



Tørfoss kvengård-Kuivakoski

Reisadalen-Raisinvankka

DOKUMENTASJONSVEDLEGG

Utarbeidet av Riksantikvaren 2019

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

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







Vedlegg til vedtak om fredning av Tørfoss kvengård- Kuivakoski, gnr/bnr: 32/11, Nordreisa kommune (Raisin komuuni), Troms fylke

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

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

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

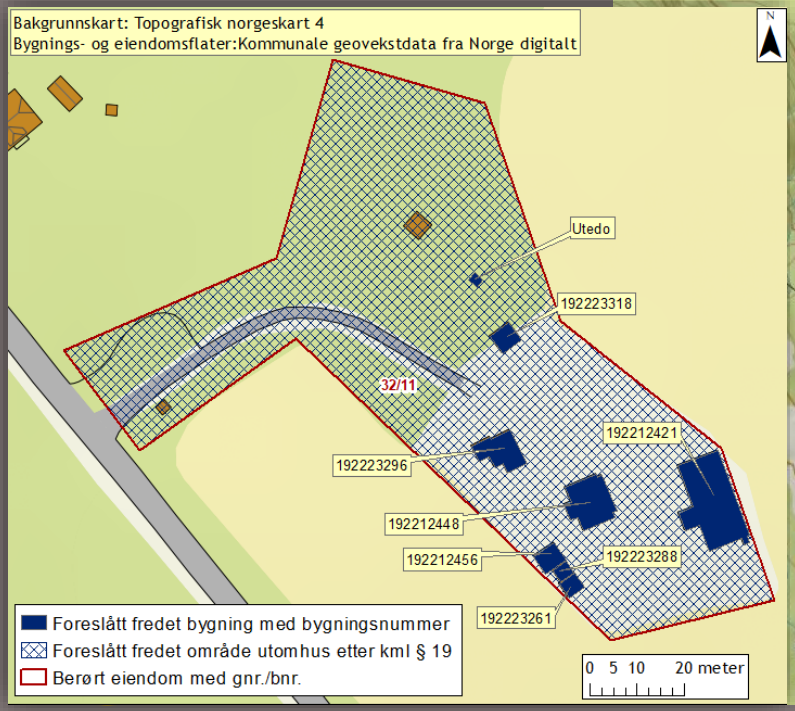
Alle foto:
Ståle Arfeldt Bergås & Cathrine Skredderstuen Rolland, © Riksantikvaren

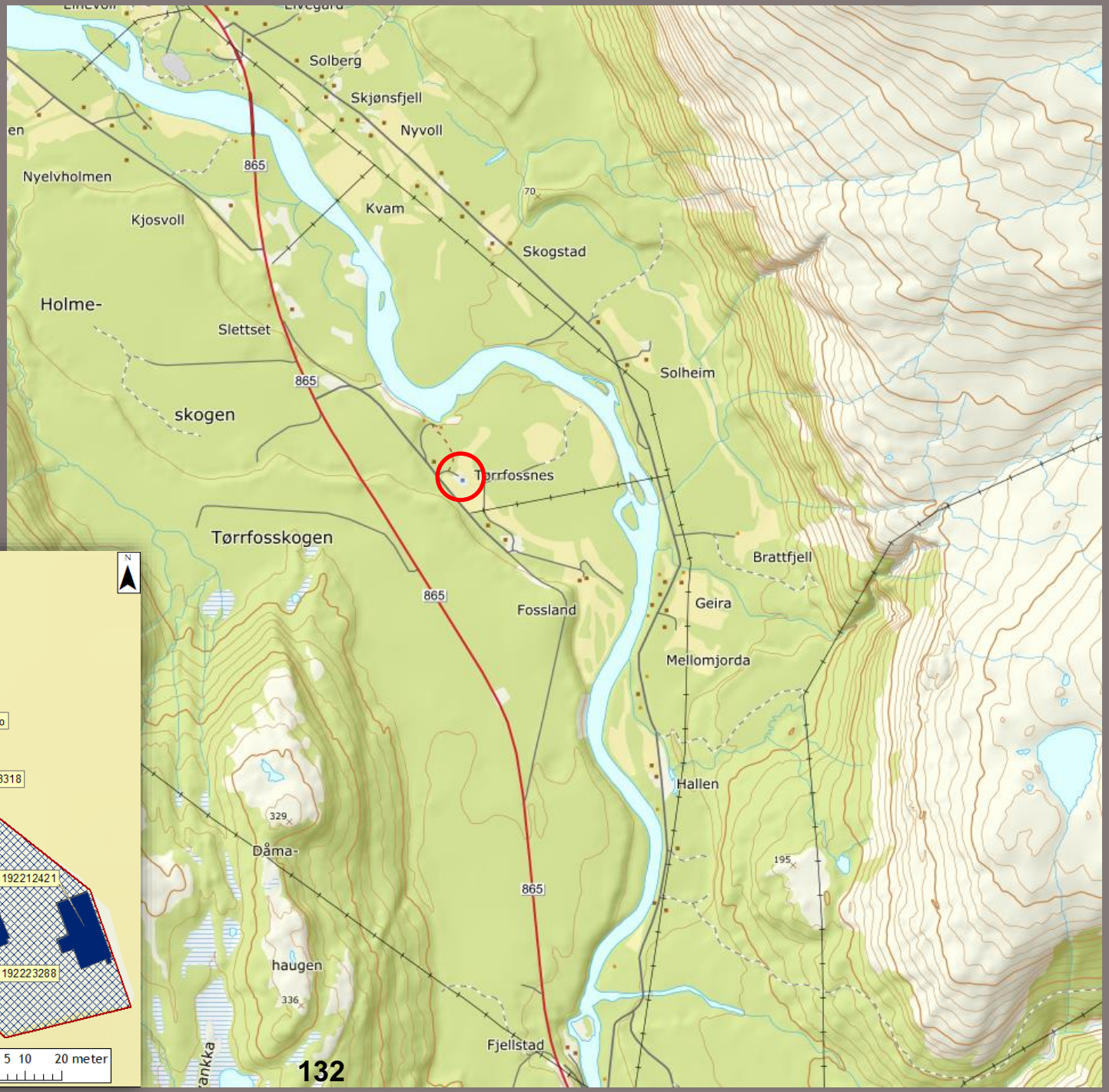
Eiendomsinformasjon:

Tørfoss kvengård-Kuivakoski, gnr/bnr: 32/11,

Nordreisa kommune, Raisin komuuni

Badstue: 19223318
Bårstue: 192223296
Hovedbygning: 192212448
Driftsbygning: 192212421
Kjøttbu: 192212456
Ost - og klesbu: 192223288
Redskapsbu: 192223261
Utedo: bygningsnummer mangler







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

Den gamle gården på Tørfoss er et unikt anlegg som viser kvensk bebyggelse og byggeskikk i et viktig område for den kvenske befolkningen i Troms. Gården ligger ved Reisaelva som strekker seg nord-vestover gjennom Reisa Nasjonalpark.

De første som slo seg ned i Reisadalen, kom fra Finland på 1700-tallet.
Etter tradisjonen skal det være Heikka (Henrik Aronsen) født 1889 som gav navn til gården og som skal være den første rydderen av Tørfoss kvengård. Gården kan dermed dateres til ca. 1830. Gården har vært i samme families eie i 5 slektsledd.

Tørfoss kvengård består av et komplett gårdstun som viser sentrale bygninger og byggeskikk for en kvengård. Bygningene viser til sammen ulike funksjoner ved gårdsdriften, skogsdrift, jordbruk og fiske.





Gården har også gått under navnet Kuivakoski (koski betyr foss/stryk på finsk) etter et stryk i elva på nordsiden av gården.



Hovedbygningen

Reist i 1931

Hovedbygningen er bygd etter korsplanprinsippet med midtpipe, og kledd med stående panel, noe som var en vanlig byggemåte i dalen på 1920-30 tallet.

Eksteriøret er uvanlig med sin langsgående veranda på østsiden av huset og med balkonger i andre etasje mot syd og nord.

Skikken ble innført i perioden 1910-1940 av en snekker som hadde arbeidet i Amerika. Flere bygg i Nordreisa har derfor slike balkonger.



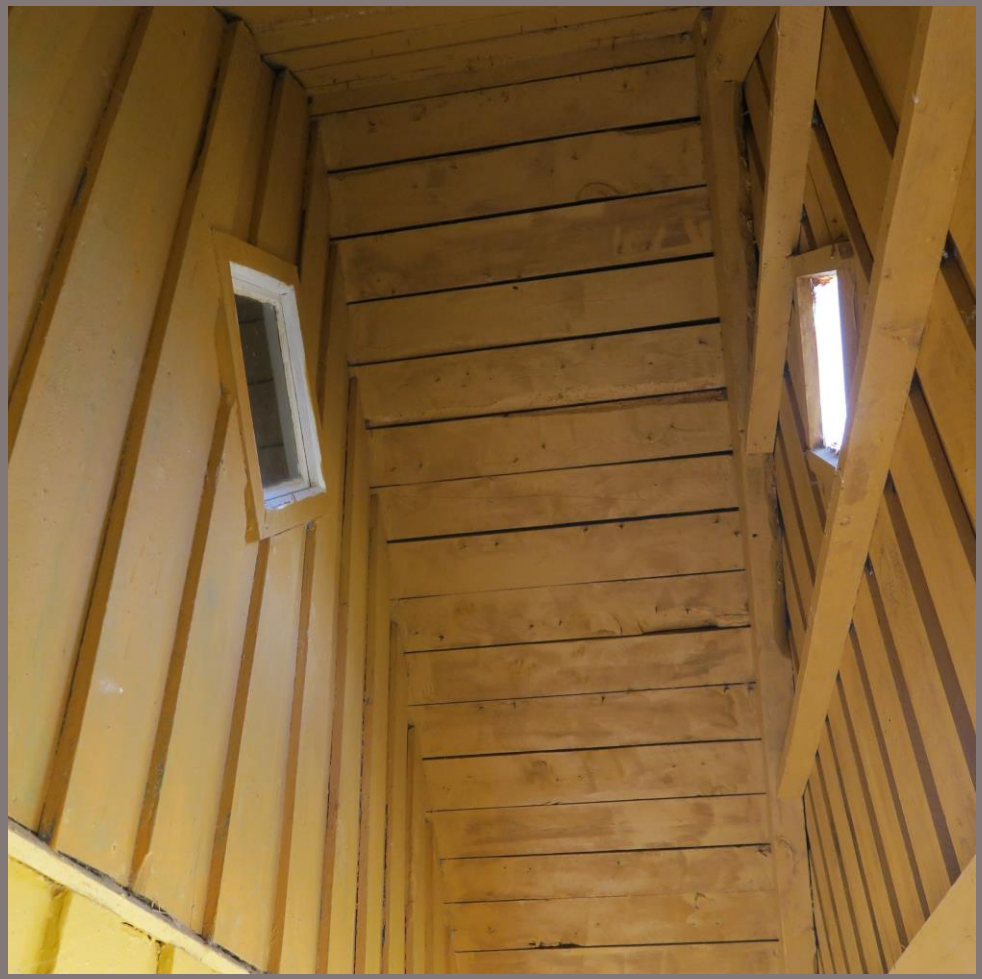
Fasade mot nord og øst



Fasade mot øst og sør



Fasade mot sør

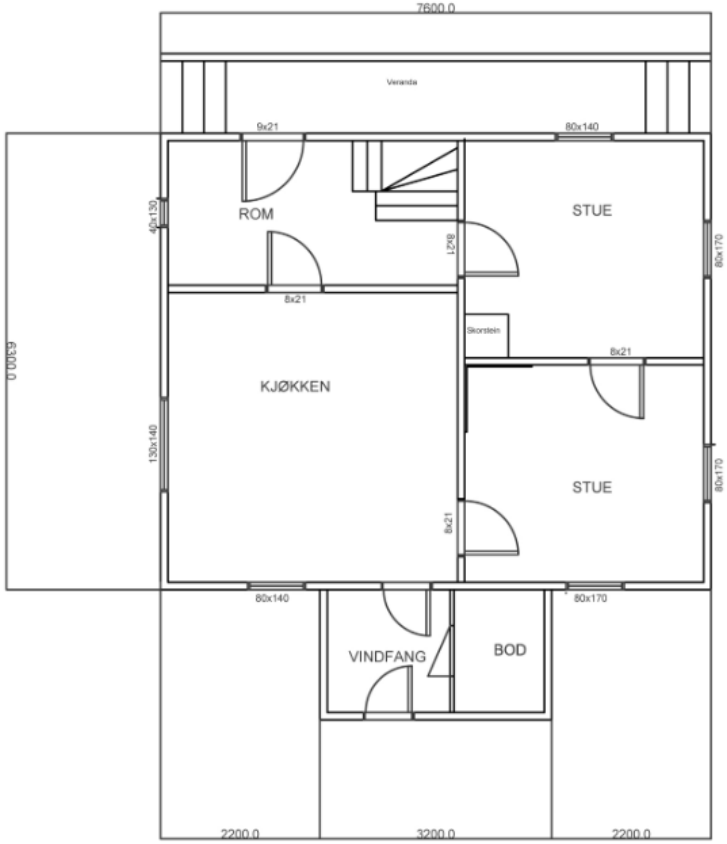


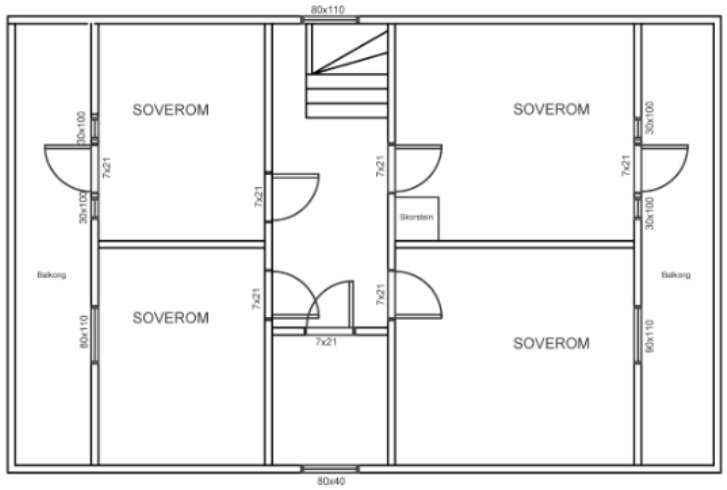


Balkong med vinduer og bod

Våningshus
Plantegninger som viser
hovedstrukturen i bygningen.

Tegninger utarbeidet av
Nordreisa kommune





Ikke i målestokk





Vindusposter med skrånende karmer og en renne under karmen for å samle opp smeltevann fra vindusglasset. Dette regnes for å være et trekk ved kvensk byggeskikk som blant annet har blitt trukket frem av J.A. Friis fra hans besøk i Vadsø i 1867.





Fast innredning i kjøkkenet: med kjøkkenbenk, veggfast overskap og hjørneskap.





Fast inventar i gang innenfor overbygget veranda i første etasje: blått veggfast hjørneskap og innebygd skap under trappen.



Fast inventar i soverom, veggfast skap.



Godt gjennomlys med vinduer på begge sider av inngangsdør. Lik løsning for dører med vinduer ut til balkongene i 2.etg

Bårstua

Bårstua på Tørfoss kvengård er fra 1920. Den er satt opp på grunnmuren etter en eldre bårstue som ble flyttet til Lyngseiedet i 1943 etter at Johan Tørfoss hadde hørt at den skulle brukes som snekkerstue av tyskerne .

Bårstua som står på Tørfoss i dag er flyttet hit fra Elveskog på 1980-tallet.









Bakerovnen i bårstua er opprinnelig og av en eldre type typisk for bakerovner i dette distriktet. Den er en av de få bevarte bakerovnene i Nord-Troms.







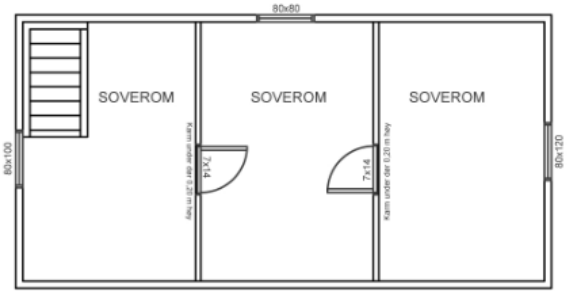


Fast inventar i bårstua; vedfyrt komfyr, trapp, under og overskap

Bårstue
Plantegninger som viser
hovedstrukturen i bygningen.

Tegninger utarbeidet av
Nordreisa kommune





Ikke i målestokk

Røykbadstua

Røykbadstua er en viktig bygning i kvensk byggeskikk. Det var ofte den første bygningen som ble reist på et nytt bruk.

På Tørfoss tror man at den første badstua ble reist allerede på 1700-tallet. Eksisterende badstue er restaurert av Nord-Troms museum i 1984 og er laftet i kraftig furutømmer.

Badstuovnen er en steinovn bestående av løse steiner fra Reisaleva. Badstua har pipe med en luke som ble åpnet for å slippe ut røyken når man hadde oppnådd ønsket varme.

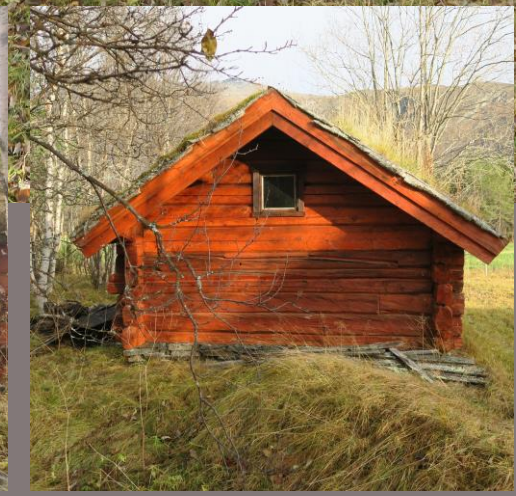












RIKSANTIKVARIEÄMBETET





Røykovn med stein fra Reisaelva og luke for å slippe ut røyken.



De tre buene ligger på rekke med gavlen og døra inn mot tunet slik det var vanlig i både kvensk og samisk byggeskikk i Nord Troms. Buene sto opprinnelig der hvor driftsbygningen står nå, men ble flyttet for å gi plass til driftsbygningen i 1917

Redskapsbu

Redskapsbua har kombinert laft og skjelterteknikk hvor de stående bordene er slått på utenpå laftekjernen. Den har også bordtak en tekkemåte som var brukt i Nordreisa og Skibotn.

.



Taket er dekket med planker som er vanlig taktekking på buer i Reisadalen og som sies å være en kvensk form for taktekking.

I redskapsbua er det veggfaste benker for oppbevaring.





Ost og klesbu

Ost- og klesbua er i laftet tømmer og er antagelig fra 1700-tallet og er dermed den eldste bygningen på Tørfoss kvengård.

Interiøret består av enkel hyller og stang for oppbevaring av ost og klær.



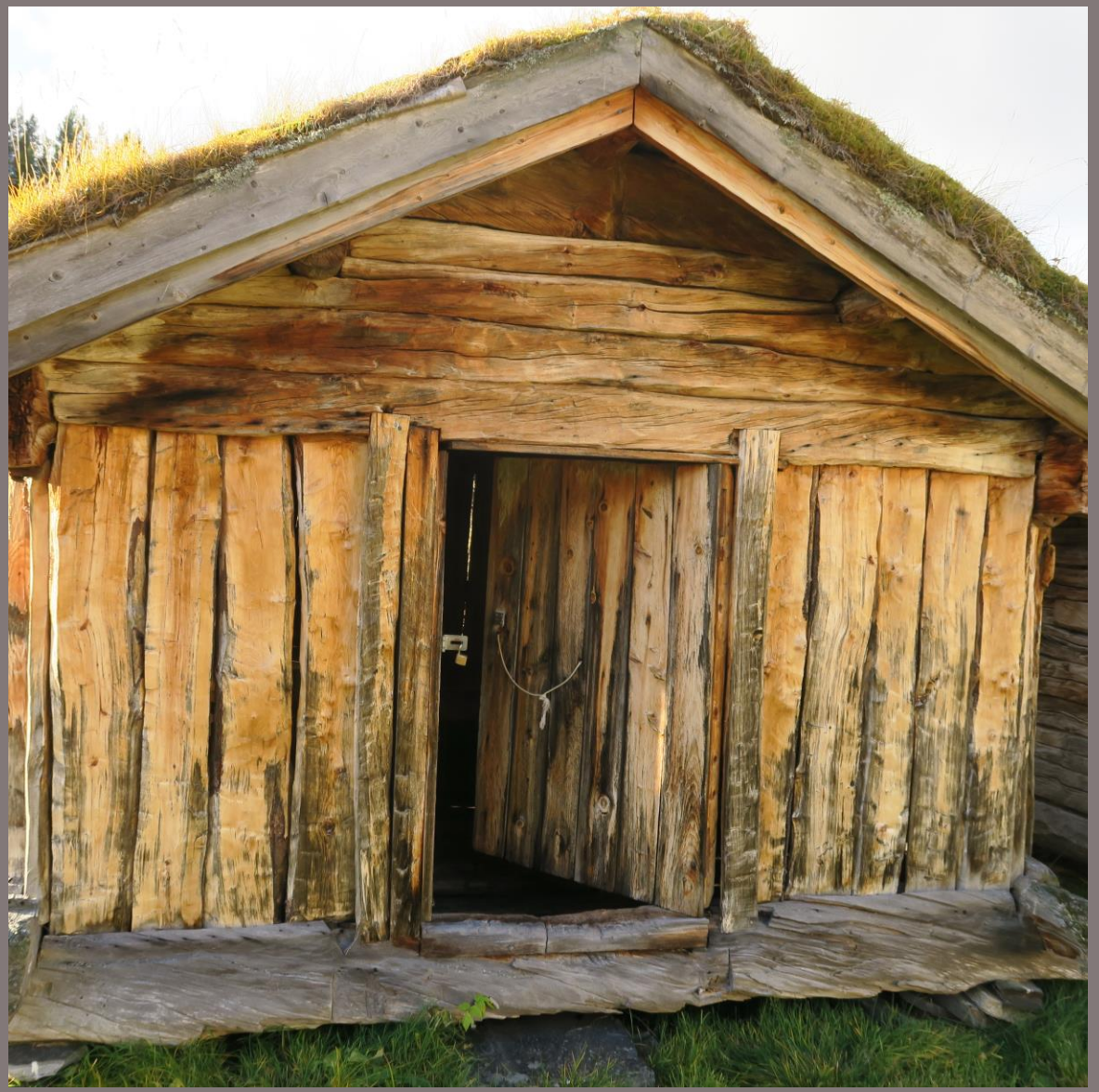


Kjøttbu

Bu til oppbevaring og behandling av kjøtt. Den er bygget i skjelterverk , hvor de stående bordene er felt inn i stokkene opp og nede, mens resten av bua er i laftet tømmer.

Det faste inventaret består av veggfast benkeplater og hylle.





Driftsbygning



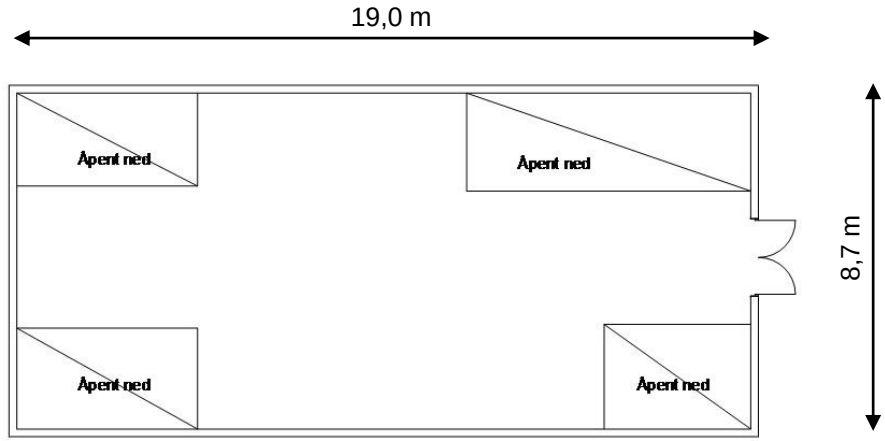




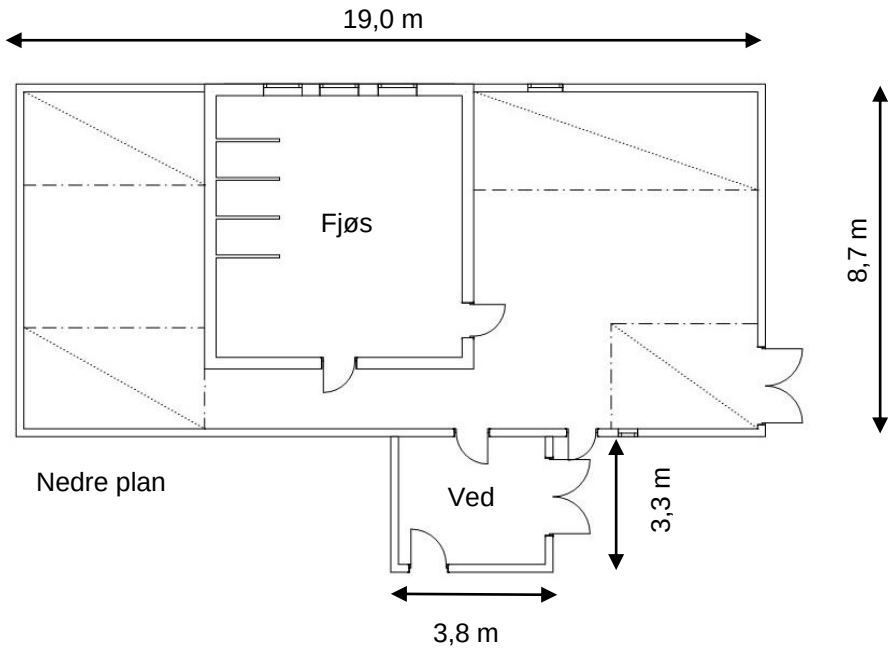


Driftsbyging
Plantegninger som viser hovedstrukturen i bygningen.

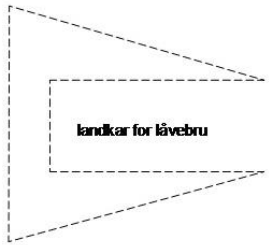
Tegninger utarbeidet av Riksantikvaren

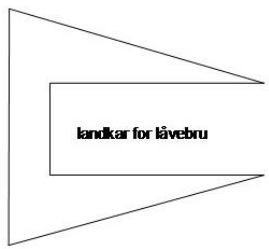


Øvre plan



Nedre plan

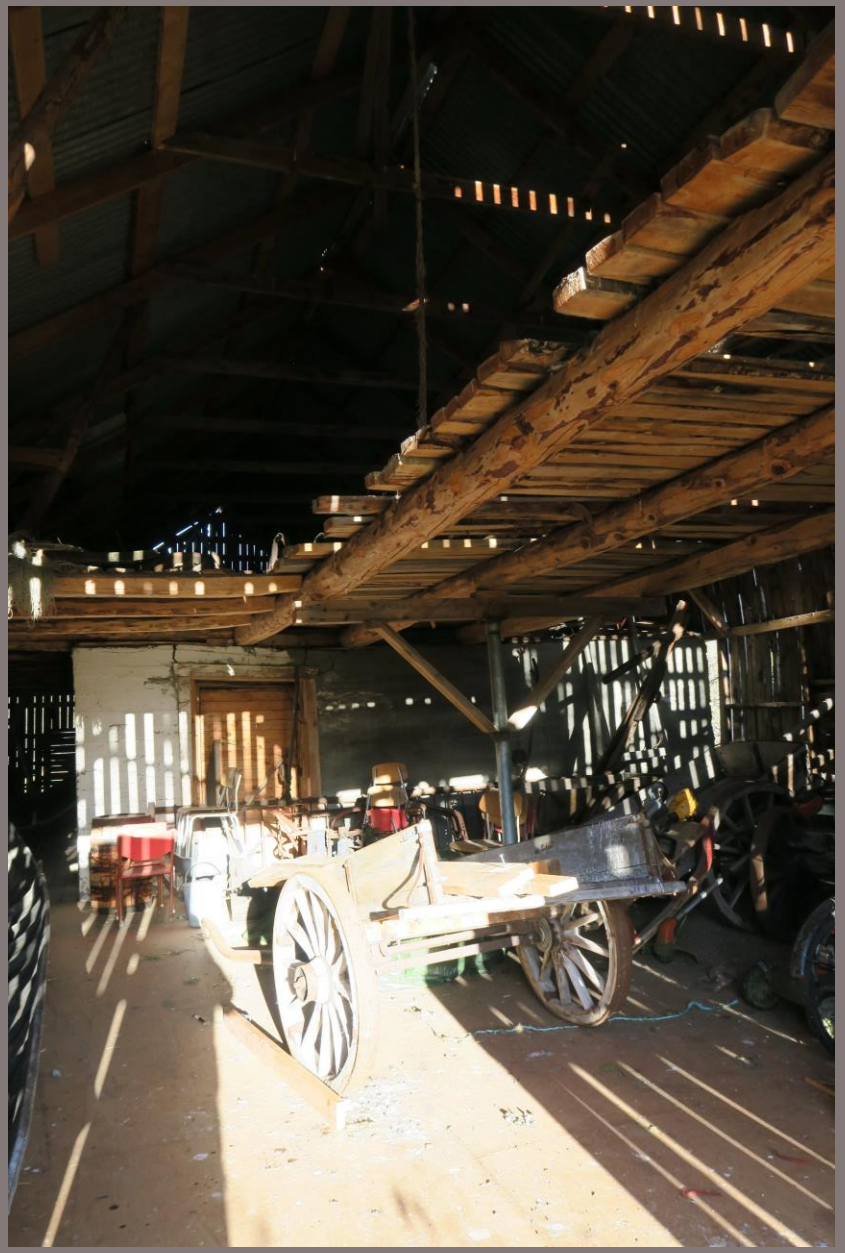




Ikke i målestokk











I driftsbygningen er det oppbevart to eldre elvebåter som er typisk for båtbyggertradisjonen i Reisa.

Utedoen







Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Arkivsaknr: 2019/713-1
Arkiv: C59
Saksbehandler: Ruth Uhlving
Dato: 06.06.2019

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
19/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	18.06.2019
	Nordreisa kommunestyre	

Tørfoss kvengård - Kuivakoski, reparasjon av tak på hovedbygning

Rådmannens innstilling

1. Nordreisa kommune gjennomfører renovering av taket på hovedhuset på Tørfoss innenfor kostnadsramme på kr 200.000.
2. Tiltaket finansieres ved at Nord-Troms museum dekker kr 100.000 av kostnaden. Restbeløpet, inntil kr 100.000, dekkes av ubrukte lånemidler

Saksopplysninger

Det er behov for renovering av taket på hovedbygningen på Tørfoss. Nord-Troms museum (NTRM) som har ansvar for driften av anlegget, har gjort midlertidige sikringstiltak som gjør at anlegget ikke har måttet stenges for publikum. I anledning museets 40-årsjubileum har styret i NTRM bevilget kr 100.000 til hver av eierkommunene, og tilskuddet til Nordreisa skal brukes på Tørfoss kvengård – Kuivakoski. Denne gaven gjør det mulig å gjennomføre renovering av taket inneværende år.

Nordreisa kommune har mottatt ett tilbud på takrenoveringen på kr 119.860 eks mva. Renoveringen omfatter demontering av eksisterende tak og montering av nytt tak inkludert pipebeslag og takrenner. NTRM sørger for å skaffe skifertakstein som eventuelt må erstattes. Kommunen anser tilbudet som akseptabelt, men det må tas høyde for uforutsette kostnader i et så gammelt bygg. Inntil kr 200.000 settes derfor som maksimal kostnad.

Vurdering

Restaurering av taket på hovedbygningen er helt nødvendig, og Nordreisa kommune ser svært positivt på gaven fra Nord-Troms museum. Den gjør det mulig å få restaurert taket med en overkommelig egenkapital fra kommunen. Restaureringsarbeidet er planlagt gjennomført i år, og slik at det ikke skal være til hinder for årets aktiviteter på Tørfoss.

Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Arkivsaknr: 2018/1329-5
Arkiv: D90
Saksbehandler: Ruth Uhlving
Dato: 03.06.2019

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
20/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	18.06.2019
	Nordreisa kommunestyre	

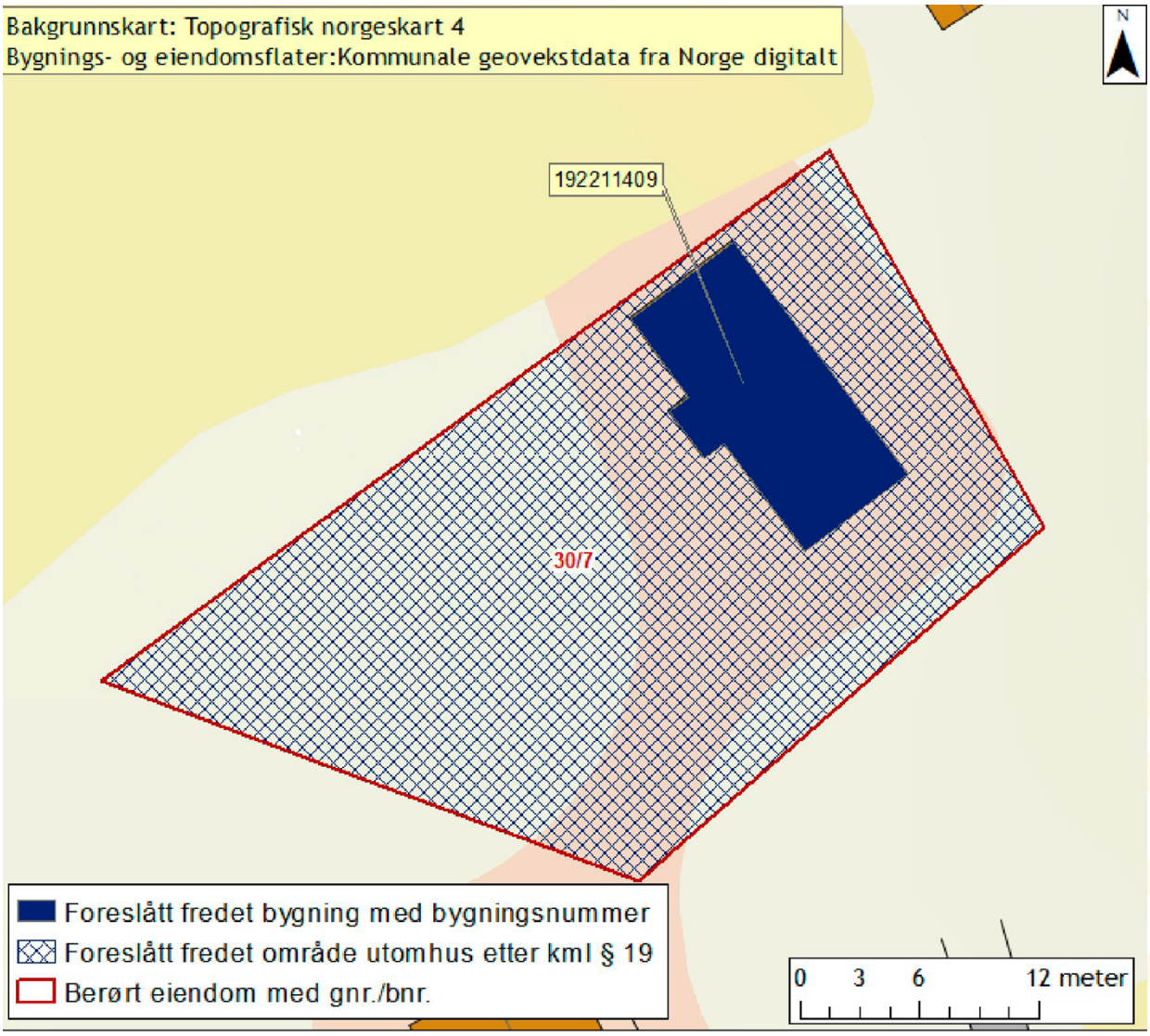
Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu, forslag til fredning

Henvisning til lovverk:
Lov om kulturminner av 9. juni 1978

Vedlegg
1 Gammelskolen i Sappen, fredningsdokumentasjon

Rådmannens innstilling

- Med hjemmel i lov om kulturminner av 9. juni 1978 nr. 50 § 15 og § 19 jf. § 22, Riksantikvaren freder Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu gnr./bnr. 30/7, i Nordreisa kommune (Raisin komuuni).
- Fredningen etter kulturminneloven § 15 omfatter følgende bygning: Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu
- Fredningen omfatter bygningens eksteriør og interiør og inkluderer hovedelementer som planløsning, materialbruk og overflatebehandling og detaljer som vinduer, dører, gerikter, listverk og trappeløp.
- For å bevare virkningen av kulturminnene i miljøet, foreslås det også en fredning av området rundt kulturminnene, jf. kulturminneloven § 19. Området som foreslås fredet er vist på kartet nedenfor.



Saksfremlegg

Riksantikvaren har utarbeidet teksten i dette saksframlegget i sin helhet.

Bakgrunn for fredningen

I 2016 startet Riksantikvaren opp et arbeid med å kartlegge og vurdere kvenske/norsk - finske kulturminner for fredning. Arbeidet gjøres i tett samarbeid med fylkeskommunene Troms og Finnmark, og i dialog med minoritetsgruppen selv, interessegrupper, eiere og museer. Målet er å bedre fredningslistens representativitet ved at fredningene i større grad skal gjenspeile Norges historie og dagens samfunn. Nasjonale minoriteters kulturminner er et av temaene hvor det til nå har vært gjennomført få fredninger. Kvenske/norsk-finske kulturminner er det fredet noen av, men de er hovedsakelig i Varanger i Finnmark. Fredningen av Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu utvider bildet av finsk innvandring til Norge på 1800-tallet ved at den sammen med Tørfoss kvengård - Kuivakoski får frem Reisadalen (Raisinvankka) som et viktig område for kvensk kultur og byggeskikk.

Redegjørelse for saksgang og innkomne bemerkninger

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

Det kom inn to merknader:

1. Else Elvestad kom med forslag om å vurdere navnet på bygningen. Riksantikvaren takker for innspillet og har tatt dette til følge og endret til Gammeleskolen i Sappen som navn på bygningen, da det er slik skolen blir omtalt lokalt.
2. Ruijan kveeniliittu/Norske kveners forbund, RK – NKF skriver at de støtter helhjertet arbeidet med fredning av Gamle Sappen skole slik det fremkommer i varsel om oppstart av fredningssak datert 2.11.2018.Videre sier de at «skolenshistorie beskriver på en meget god måte kvenenes historie og den urett det kvenske folket har blitt utsatt for gjennom en årelang fornorskning».

Riksantikvaren utformet deretter fredningsforslag, og dette ble i samsvar med kulturminneloven § 22 nr. 2 sendt på høring til berørte parter 11. mars 2019. Samtidig ble det kunngjort i avisene Nordlys, Framtid i Nord og Norsk lysingsblad at fredningsforslaget var lagt ut til offentlig ettersyn i Nordreisa kommune. Det ble gitt en frist på 6 uker fra kunngjøringsdagen til å komme med uttalelser.

Det kom inn fire høringsuttalelser til fredningsforslaget:

1. Nord-Troms museum «er positiv til fredning av Gammelskolen i Sappen og stiller seg bak fredningsvedtaket. Den viktige kvenske kulturhistorien som bevares her vil gjennom en slik fredning bli enda bedre ivaretatt, Det er også et viktig minne i historien om fornorskningen. Fredningsforslaget er et viktig signal fra sentrale hold til en minoritet, hvis kultur har blitt utsatt for fornorskning, at den er verdt å ivaretas» Riksantikvaren takker for den positive uttalelsen fra Nord-Troms museum til støtte for fredningen av Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu.

2. Else og Tore Elvestad Gammelskolen i Sappen er den lokale navnet på bygningen etter at den opphørte som skole og ikke Gamleskolen i Sappen slik det sto i høringsforslaget. Kommer med forslag om oppfølging av utomhusområdet rundt skolen som foreslås fredet etter § 19 som vil bidra til en tilbakeføring til slik det var da bygget ble brukt til skoleinternat. Riksantikvaren beklager og retter opp navnet i dokumenter fra Riksantikvaren til Gammelskolen i Sappen. Riksantikvaren er positiv til at eier ønsker å gjøre tiltak for å tilbakeføre utomhusområdet og til å fjerne trær som kan være til skade for bygningen. Enderinger må gjøres i samråd med fylkeskommunen.

3. Kvensk råd: Etter som det er snakk om kvenske kulturminner, mener Kvensk råd at det kvenske navn bør benyttes som hovednavn på objektene. Rådet foreslår Sapen vanhakoulu - Gamleskolen i Sappen.

4. Raisin kveeni-suomi seura/ Nordreisa kvensk finsk forening og Kvenlandsforbundet Kommer med en sterk anmodning om at man bruker det kvenskfinske navnet på skolen som formelt navn. Det foreslås at følgende navn brukes: Sapen vanhakoulu (Gamleskolen i Sappen). Riksantikvaren takker for innspillet og vil benytte det kvenske navnet Sapen vanhakoulu i tillegg til Gammelskolen i Sappen, som er det navnet eiendommen er mest kjent under og som er det navnet som brukes om eiendommen i Matrikkelen.

Fredningsforslaget legges med dette fram til politisk behandling i Nordreisa kommune (Raisin komuuni) før vedtak om fredning treffes, jf. kulturminneloven § 22 nr. 3. Kommunens behandling vil bli behandlet og tatt inn i saken. *Det er Riksantikvaren som fatter vedtak om fredning. Fredningsvedtaket kan påklages.*

Fredningsforslaget

Formålet med fredningen er å bevare Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu som et kulturhistorisk og bygningshistorisk viktig eksempel på skolebygg og internatskole for kvenske barn i Nord-Troms. Bygningen har vært brukt som skolebygning helt siden 1891 og frem til 1950-tallet. Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu også et kulturminne fra tiden med fornorskningspolitikk av den kvenske befolkningen. Fredningen av bygningens eksteriør skal sikre bygningens arkitektur. Både hovedstrukturen i det arkitektoniske utrykket og detaljeringen, så som fasadeløsning, opprinnelige/eldre vinduer og dører, trapp, materialbruk og overflater, skal opprettholdes. Formålet er videre å bevare rominndeling, bygningsdeler og overflater i de deler av interiøret som er kulturhistorisk interessant. Det er også vesentlig å ta vare på kulturhistorisk verdifulle uttrykk for bygningens historiske utvikling. Formålet med fredningen av området rundt bygningen er å sikre virkningen i miljøet gjennom å opprettholde anleggets karakter av våningshus og internatskole slik det fremstår med den omkringliggende hagen og grøntområde.

Fredningsbestemmelser

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

Kulturminne fredet etter kulturminneloven § 15

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

Område f redet etter kulturminneloven § 19

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

Følger av fredningen

Lovhenvisning: Når det gjelder behandlingen av fredete kulturminner og områder, vises det til kulturminneloven §§ 15a, 16, 17 og 18 og 19 og 21, samt ovennevnte fredningsbestemmelser. Arbeider som krever tillatelse etter plan - og bygningsloven, må i tillegg forelegges kommunale myndigheter. Det gjøres oppmerksom på at tillatelser etter kulturminneloven må foreligge før arbeider i tråd med plan- og bygningsloven kan settes i verk.

Vedlikehold
Det er eier som har ansvar for det løpende vedlikeholdet av fredete bygninger og anlegg. Det grunnleggende prinsippet for vedlikehold av fredete bygninger er å bevare mest mulig av de opprinnelige eller eldre bygningselementene og detaljer som kledning, vinduer, dører, listverk, gerikter og overflatebehandling. Vedlikehold av fredete bygninger og anlegg skal så langt som mulig skje i samsvar med opprinnelig utførelse, teknikk og materialbruk og for øvrig i samsvar med fredningsbestemmelsene. For mer informasjon om vedlikehold og forvaltning av fredete bygninger og anlegg, vises til Riksantikvarens informasjonsblader.
Dispensasjon
Fredningen medfører at det må søkes om tillatelse/dispensasjon til å sette i gang alle typer tiltak som går ut over vanlig vedlikehold, jf. kulturminneloven §§ 15a og § 19 tredje ledd. Søknad om tillatelse skal sendes fylkeskommunen som avgjør om tiltaket kan iverksettes, evt. på visse vilkår. Oppstår det tvil om hva som anses som vanlig vedlikehold, skal fylkeskommunen likeledes kontaktes.
Økonomisk tilskudd
Det er anledning til å søke fylkeskommunen om tilskudd til vedlikehold og istandsettingsarbeider. Dersom det etter § 15a blir gitt dispensasjon med vilkår som virker fordyrende på arbeidet, skal det gis helt eller delvis vederlag for utgiftsøkningen, jf. § 15a annet ledd. Fylkeskommunen kan gi opplysninger om frist for innsendelse av og krav til søknad.

Kort karakteristikk av kulturminnet
Lars Hansen, som kom fra Finland, bygde opp Sappen gård fra 1791. I 1890 ble våningshuset, som vi i dag kjenner som Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu, reist av Adam Isaksen. Det ble gitt rentefritt lån, mot at husverten leide bort deler av sin bolig til skolestue. Fra 1891 var det omgangsskole i ett av rommene i våningshuset. Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu var det første skolebygget som ble oppført i Nordreisa (Raisi). Fra 1913 ble hele bygningen tatt i bruk som skole. Fra 1928 ble det også internatskole med sovesaler i andre etasje og undervisningsrom og kjøkken i første etasje. På Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu var det primært kvenske barn. Et av målene med skolegangen var å lære seg norsk, som en del av fornorskningspolitikken. Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu er et godt eksempel på alle skolene og internatene som ble bygget i Troms for å gi de kvenske barna skolegang. Den er samtidig et kulturminne om fornorskningspolitikken. For nærmere beskrivelse av kulturminnet vises det til vedlagte dokumentasjon.

Vurdering av kulturminnet - begrunnelse for fredningsvedtaket
Fornorskingspolitikk Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu ligger i Reisadalen (Raisinvankka), ved Reisaelva (Raiinjoki), som er et av de områdene i Nord-Troms hvor det har vært største bosetting av kvener. I 1875 var det 94 husstander som var kvenske eller norsk - kvenske av en befolkning 134 husstander i Reisadalen (Raisinvankka) og på 1800-tallet var kvensk det dominerende språket i Nordreisa, før fornorskningen førte til et språkskifte til norsk i området.
Internatskole Det var flere grunner til at man startet med internatskole i Reisa. Det var lange avstander fra barnas hjemsted til skolen. Man hadde en oppfatning av at barna ville lære seg norsk raskere om de bodde på skolen. I en periode fikk de benytte kvensk som støttespråk og læreren behersket kvensk, men etter hvert ble dette strammet inn og det ble ansatt lærer som kun snakket norsk. Barna på Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu hadde høyt fravær fordi de også måtte bidra hjemme på gården. Dette kan også være en av grunnene til at internatskole ble innført. I 1913 ble hele bygningen skolebygning og fra 1928 ble bygningen utvidet med en andre etasje med oppløft, hvor det ble sovesaler og fra da av var det internatskole.
Skolebygningen
Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu var det først skolehuset som ble bygget i Reisa. I følge Nordreisa Bygdebok var det totalt ni skoler før krigen, mens det i dag bare er bevart tre,

Kjelleren og Solvoll, i tillegg til Sappen. Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu er dermed en av ytterst få skoler som står igjen i et område som var utsatt for den brente jords taktikk. Bygningens planløsning med kjøkken og skolestue i første etasje og to sovesaler og kammers i andre etasje, samt den originale trappen, er bevart. Bygningen er en sjelden godt bevart bygning i sitt område med et veldig godt bevart eksteriør, slik det har sett ut siden 1920-tallet, med eldre vinduer og skifer på taket. Det er overbygget inngangsparti og tre opplett på taket er også svært godt bevart. Innvendig har det skjedd en del endringer, det er satt inn nyere kjøkken og bad, disse er ikke omfattet av fredningen. Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu har gjennomgått tre epoker som gjenspeiler lovverket for skole og utdanning. Bygningen ble reist som våningshus i 1890, hvor ett rom ble brukt til skolestue. Byggingen var et konkret resultat av skoleloven av 1889, hvor antall skoleuker, fagkrets og lærerkrefter økte. Det var også mulig å få rentefritt lån til boligbygging mot at man leide ut deler av den til omgangsskole. Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu var i drift frem til 1950 da det ble bygget en ny skole ved siden av. Ved å frede et utomhusområde etter § 19 ivaretas området rundt skolen, slik det har sett ut tidligere med en åpen gresslette. Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu er et viktig og godt kjent kulturminne i Reisadalen (Raisinvankka). Dagens eier av bygningen sørger for godt vedlikehold og formidler skolens historie og viktige aspekter ved kvensk kultur og historie. Skolen utgjør derfor både en kunnskapsverdi og opplevelsesverdi om de kvenske barna og deres skoletilværelse.

Tilstand og økonomiske konsekvenser av freding

Riksantikvaren har gjennomført en visuell tilstandsvurdering av bygningen 19.10.2018. Vurdering av tilstand og økonomi Det er en bygning som er omfattet av fredingen. Ut i fra gjeldende Norsk Standard EN - NS 16096 har bygningen TG 2. Ut i fra en samlet vurdering regner ikke Riksantikvaren med at det vil innebære vesentlige økonomiske merkostnader for staten å gjennomføre fredning av Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoul.

Riksantikvarens myndighet

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

Lokalisering og eiendomsforhold. Reguleringsmessig status Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu eies, ifølge matrikkelen.no, av Tore Elvestad. Eiendommer ligger i Nordreisa kommune ved Reisaelva. Eiendommen er ikke berørt av reguleringsplaner.

Forholdet til naturmangfoldloven. Når kulturminneforvaltningen fatter vedtak, skal det samtidig gjøres en vurdering av om dette har innvirkning på naturmangfoldet. Dette følger av lov 19. juni 2009 nr. 100 om forvaltning av naturens mangfold (naturmangfoldloven). Lovens §§ 8 - 12 legges til grunn for vurderingen, jf. § 7. Det er gjort søk i Artsdatabankens Artskart og Miljødirektoratets Naturbase for å fremskaffe nødvendig kunnskap for beslutningsgrunnlaget. Søket gjaldt sårbare og truede arter. Det er ikke registrert sårbare eller truede arter i området som inngår i fredingen omkring den foreslåtte fredete bygningen. I Reisaelva (Raisinjoki) er det gjort funn av oter, men Riksantikvaren vurderer at fredingen av Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu verken vil komme i konflikt med naturverdier eller påvirke naturmangfoldet i negativ retning.

Vurdering

Nordreisa kommune ser positivt på at Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu får status som fredet. Fra før finnes det to bygningsmiljø i kommunen som er fredet: Havnnes handelssted (vedtaksfredet i 1942) og Fiskarbondens stue i Bakkeby (automatisk fredet i 2010). Disse bygningsmiljøene representerer henholdsvis norsk og samisk kultur. Med fredning av Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu og Tørfoss kvengård - Kuivakoski, får vi i Nordreisa fredede anlegg som også representerer den kvenske befolkningen og kulturarven. – Og hele «de tre stammers møte» er representert.

Fredningen medfører ingen økonomiske konsekvenser for kommunen. Eier kan søke fylkeskommunen om tilskudd til vedlikehold og istandsettingsarbeider.

Gammelskolen i Sappen –Sapen vanhakoulu

Reisadalen (Raisinvankka)

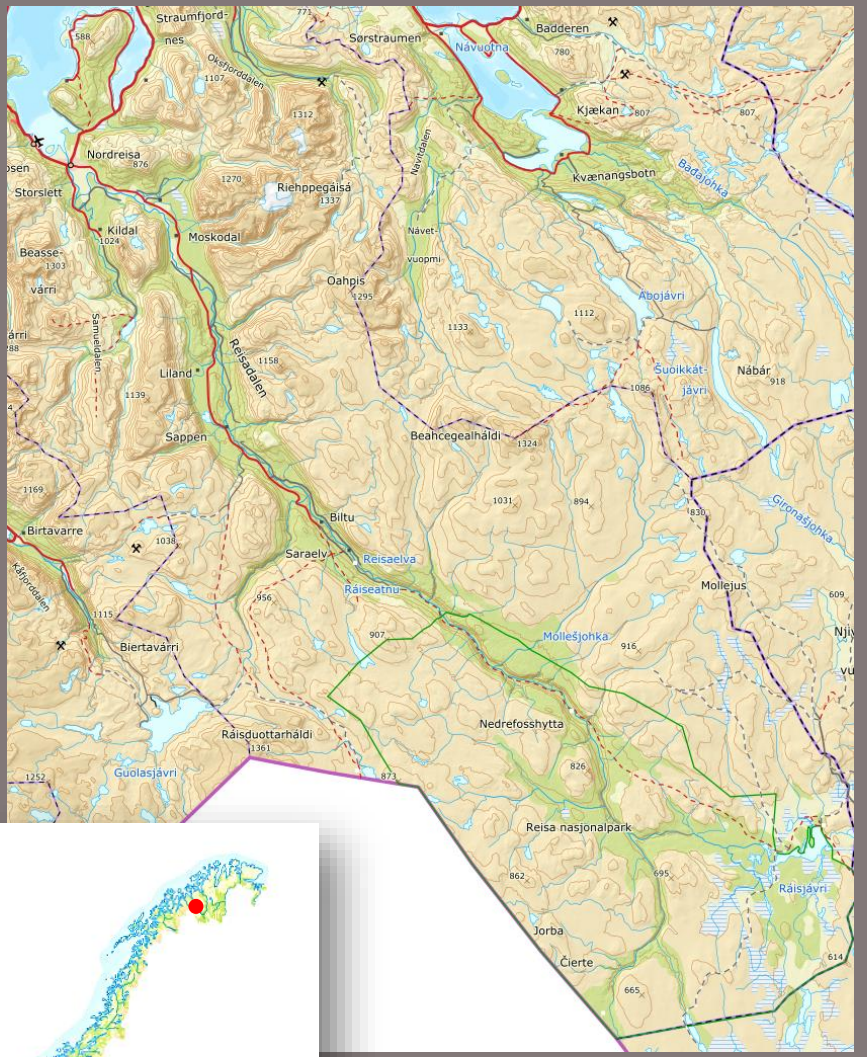


DOKUMENTASJONSVEDLEGG

Utarbeidet av Riksantikvaren 2019

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

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



Vedlegg til vedtak om fredning av Gammelskolen i Sappen –Sapen vanhakoulu, gnr/bnr: 30/7 Reisa kommune, Troms fylke

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

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

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

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



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

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

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

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

Gammelskolen i Sappen - Sapen vanhakoulu var i drift frem til 1950 da det ble bygget en ny skole ved siden av.

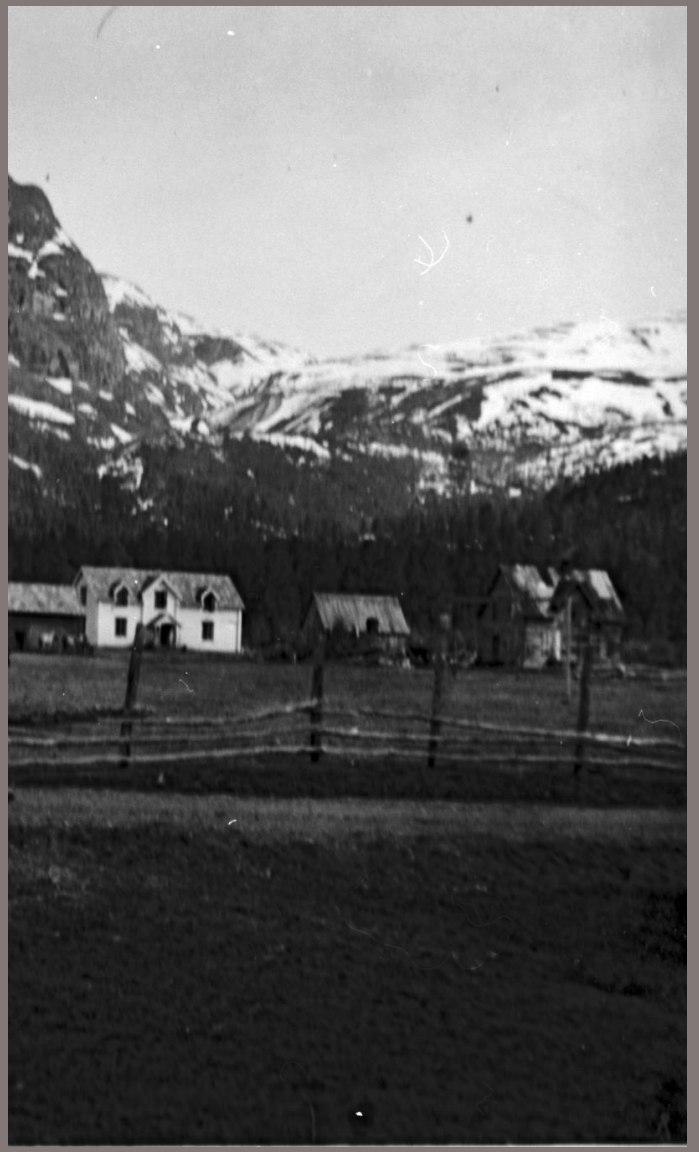


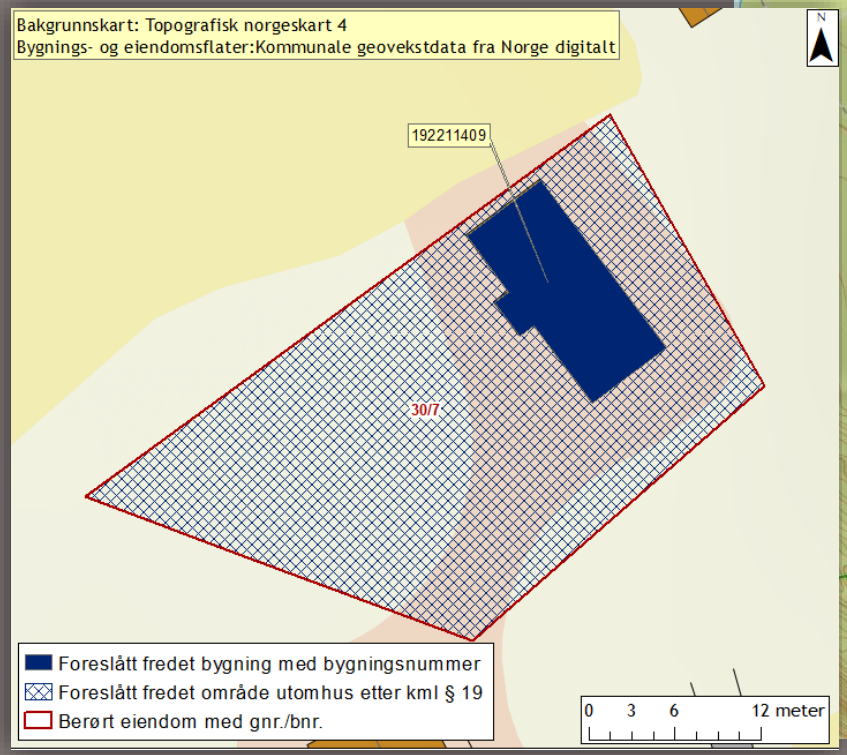
Foto: Nord-Troms museum ca 1941

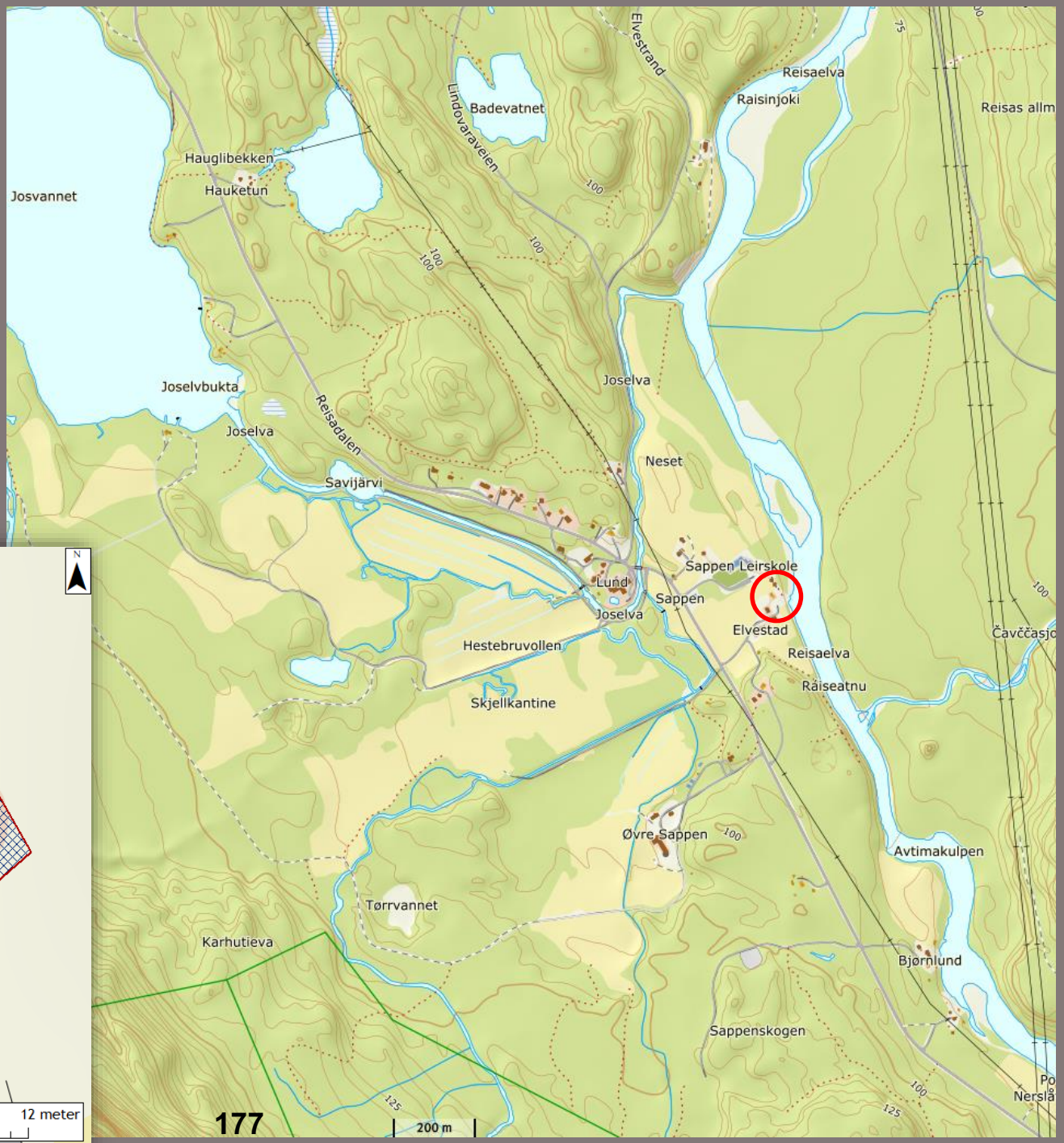
Eiendomsinformasjon:

Gammelskolen i Sappen –Sapen vanhakoulu, gnr/bnr: 30/7

Nordreisa kommune, Raisin komuuni

Hovedbygning: 192211409







Fasade mot syd med hovedinngang

Karakteristisk overbygd inngangsparti



Hvilebenker på hver side



Dobbeltfløyet inngangsdør med overlysvindu





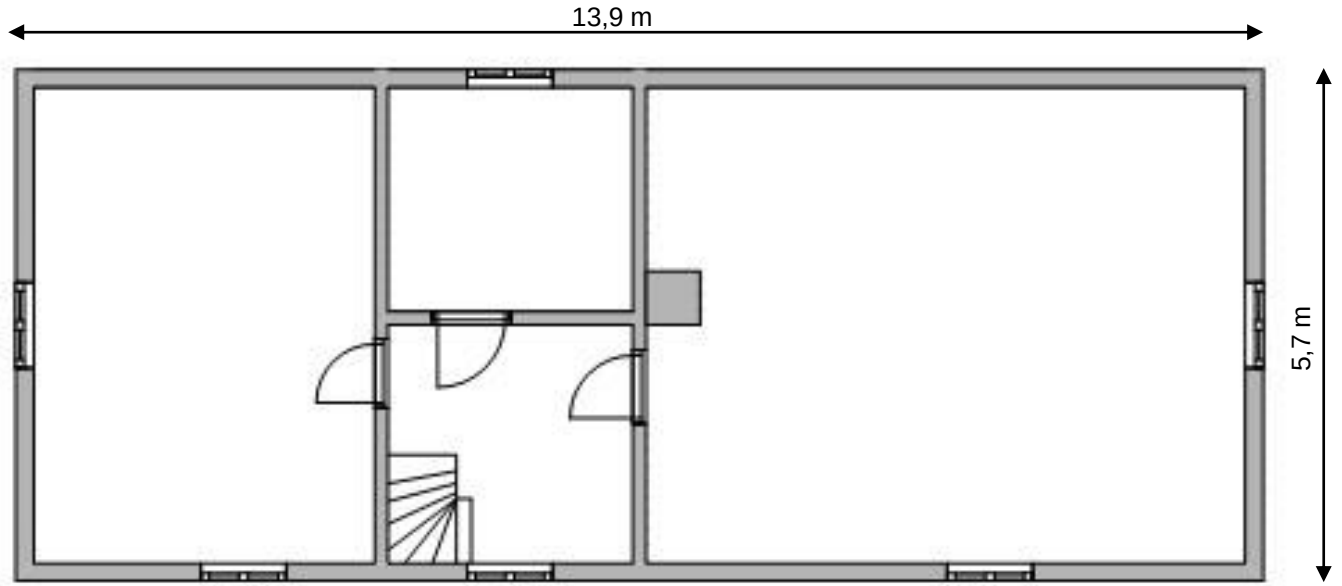
Langfasade mot sør og gavlfasade mot øst



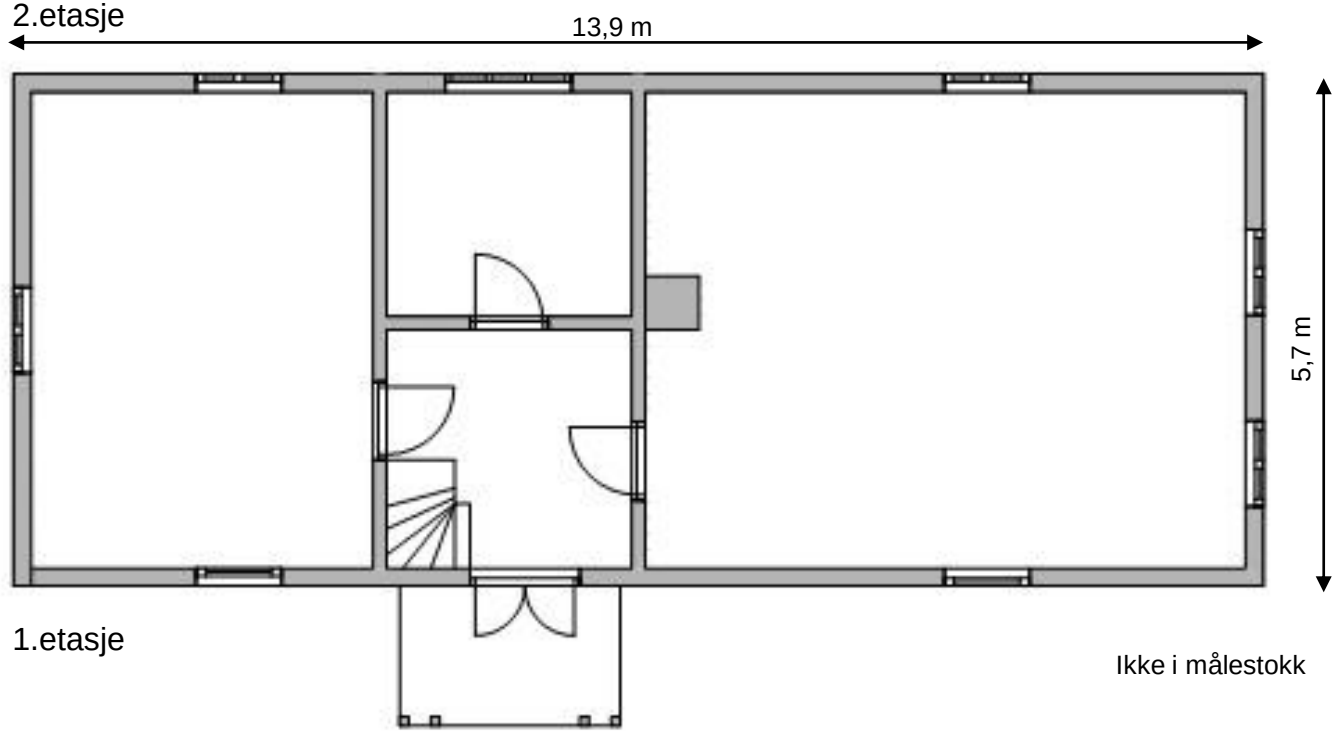
Langfasade mot nord og gavlfasade mot vest

Plantegninger som viser hovedstrukturen i bygningen.

Tegninger utarbeidet av Riksantikvaren



2.etasje



1.etasje

Ikke i målestokk



Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Arkivsaknr: 2017/1215-20
Arkiv: 614
Saksbehandler: Johanne Båtnes og Olaf Nilsen
Dato: 29.05.2019

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
21/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	18.06.2019

Lokaler for Nordreisa kulturskole og for andre lag og foreninger samt estimat av kostnader

Henvisning:
Sak 65/17 i KS av 18.12.17 Storslett samfunnshus som kulturskolelokaliteter
Sak 9/19 i KS av 29.03.19 Kostnad ombygging av kulturskolen og gymsal på Storslett samfunnshus
Sak 6/19 i OKU av 14.03.19 Rammeplan for Nordreisa kulturskole

Rådmannens innstilling

1. Nordreisa kommune skal ha Nordreisa kulturskolens aktiviteter samlet på i lokalene på Storslett samfunnshus.
2. Storslett samfunnshus renoveres i hht Nordreisa kulturskoles samt andre lag og foreningers behov for lokaler.
3. Kostnadene til renovering av resterende areal (kjellerlokalet og sceneområdet) innarbeides i budsjettet for 2020.

Saksopplysninger

I sak 65/17 i Kommunestyret ble det vedtatt at Storslett samfunnshus ombygges til formål kulturskole. Samtidig er det uttalt ønske om å sikre lokaler for andre brukere. Det ble bedt om at prosjektet sees i sammenheng med EPC-investeringene og ombyggingen av svømmehall.
I samme møte, sak 69/17, ble det gjort vedtak om EPC-investeringer i samfunnshuset.
Videre gjorde Oppvekst- og kulturutvalget 03.03.2018 i sak 14/18 følgende vedtak:
Oppvekst- og kulturutvalget godkjenner løsningen for utbygging av Storslett samfunnshus som kulturskole samt skisserte planer for bruk av lokalitetene for andre aktører.
a. Lokalene i kjelleren tas med i det videre arbeidet med løsninger i oppdraget til arkitekten
b. Det gjøres akustikkfaglige vurderinger av arealene
c. Det arbeides for at flest mulig av aktivitetene får innpass på Halti
d. Musikkbinger utredes nærmere og søkes innarbeidet i budsjettbehandlingen i juni

e. Nordreisa kommune gjør avtale med aktørene på Solvoll skole om midlertidige øvingslokaler for band ved behov

Etter vedtak i Oppvekst og kultur ble det innhentet en akustisk vurdering av kjelleren. Den ble levert av Multiconsult i juni 2018. Rapporten tilsier at i lokalet som i stor grad er utført i betong, må det gjøres akustiske tiltak før bruk. Det er tvil om slike tiltak vil gjøre lokalet egnet for musikkorps. Kostnadene med renovering av Samfunnshuset ble høyere enn budsjettert og det gjenstår å ferdigstille lokalene i kjelleren og på sceneområdet.

Nordreisa kulturskole sine behov
Kulturskolen har fått nyrenoverte lokaler, og på de to rommene det er planlagt instrumentopplæring, er det lydisolerte rom med akustiske tiltak. Det siste rommet har også behov for akustiske tiltak, og det er spesielt viktig ettersom det skal foregå gruppeundervisning i et forholdsvis lite rom. Dette rommet kan heller ikke ivareta behovene for lokaliteter til all visuell kunst i kulturskolen. Eksempelvis er arbeid med keramikk og foto lite egnet for sambruk. Fagleder vurderer at kulturskolen har behov for et verksted for keramikk, maling og lignende aktiviteter. Dette kan løses ved byggtekniske tiltak på sceneområdet. Arealet må også gi rom for lagerplass. Slik det er nå, må Nordreisa kulturskole fortsatt inngå avtale med Storslett skole, om bruk av deres lokaler for deler av kulturskolens tilbud.

Nordreisa kulturskole har foretatt ei tilsetting for å kunne gi et etterlengtet tilbud innenfor drama og teater, og denne aktiviteten var forespeilet skulle skje i kjellerlokalene der det i en tidligere sak ble pekt på behovet for øvingslokale med en liten scene. Slik aktivitet krever også noe lagerplass i umiddelbar nærhet for rekvisitter. I tillegg vurderes at tilbudet kulturskolen gir til grunnskolens 5.trinn, har behov for sambruk i disse kjellerlokalene. 5.klassetrinn betyr store grupper, og disse må kunne deles i mindre grupper i deler av undervisninga.

Oppvekst og kulturutvalget vedtok i mars 2019 at «Rammeplan for kulturskolen: Mangfold og fordypning» skal legges til grunn for videreutviklingen av Nordreisa kulturskole. Denne beskriver at kulturskolens fag primært er musikk, dans, teater, visuell kunst og skapende skriving. Også undervisning i andre fag som hører ytringskulturen til, kan tilbys.

Lag og foreningers behov
Våren 2018 hadde virksomhetsleder kultur samtaler med ITU – barne og voksenteater v/Tove Reibo, Stjernekoret v/ Tove Reibo, FØNN fra Reisa v/ Marina Makarenko, Nordreisa musikkorps v/Margrethe Haslund og Reisarevyen v/Steinar Østgård. Det ble da skissert planer for bruk av lokalitetene for disse aktøreren.

Ettersom arbeidet med kjellerlokalene er stoppet opp, er også forutsetningene endret. Nordreisa kommune inviterte derfor til et felles møte med disse aktørene onsdag 22.05.19. På møtet møtte Tove Reibo for ITU barneteater, ITU spelkor og Stjernekoret, Maryna Makarenko for FØNN fra Reisa, Elisabeth Giæver Nilsen for Nordreisa musikkorps og Steinar Østgård fra Reisarevyen.

ITU – barneteater og ITU spelkor (nytt navn) har til dels sammenfallende ledelse. Disse kan samlokaliseres med kventeateret, som er under etablering, når de finner lokaler. De har søkt om

leie av lokaler hos både private og av Nordreisa kommune. ITU barneteater- og spelkor øver intensivt i perioden mai-september. I denne forbindelse har de et par uker behov for å ha et lokale hvor de både kan øve og ha utstyr plassert.

FØNN fra Reisa er en undergruppe i ITU, og de bruker i dag lokalene i 2.egt på Point. FØNN fra Reisa kan sambruke lokaler tilpasset ungdomsklubben i gamle kinosal i Nordreisa Idrettshall. Disse lokalene er ferdige tidligere enn kjellerlokalene i samfunnshuset, men kjellerlokalene er også aktuell for denne teatergruppa. FØNN fra Reisa ønsker å bruke Point til skriving og sying. De uttaler at de har behov for lagerplass.

Stjernekoret er et prosjektkor, og de er i regelen aktive i perioden oktober-desember og februar-mai. Stjernekoret var tidligere lokalisert til 1.egt på Point. De har i etterkant brukt ulike lokaler alt ettersom hvem de har samarbeidet med; Nordreisa bibliotek og Kirkebakken menighetshus. Lokalitetene i kjelleren på samfunnshuset, vil være ypperlige for dette barnekoret.

Nordreisa musikkorps har brukt lokaler på Storslett skole til øvinger siste vinter. Akkurat nå har de hatt noen måneder stillstand, men de skal være i aktivitet igjen fra høsten. Det er tvil om kjellerlokalene kan brukes av musikkorpset, men enighet om at Nordreisa musikkorps kan bruke gymnastikksalen. Korpset disponerer et godt lagerrom i kjelleren på samfunnshuset, men beskriver at de har behov for enda mer lagerplass for oppbevaring av uniformene.

Reisarevyen har hatt gymnastikksalen med scene på samfunnshuset som øvingslokale, og dette har fungert godt. De ønsker fortsatt å benytte gymnastikksalen, og de er ikke avhengige av at scenen er tilgjengelig ettersom de kan spille på gulvet. De kan imidlertid også ha glede av å bruke kjellerlokaliteter med en liten scene på samfunnshuset. Reisarevyen er fornøyde med å ha lagerplass på samfunnshuset.

Alle på møtet av var enige om at toalettene i tilknytning til kjellerlokalene må renoveres. Det er behov for toalett av nyere dato i ordentlige toalettrom, slik at aktiviteten ikke hemmes av sildrende vann fra pissoir/toalett.

Skjematisk oversikt over behov

Lokaler for aktivitet	**Lagerplass**
Nordreisa kulturskole Akustiske tiltak i undervisningsrom (gamle kjøkkenet) Verksted for keramikk/maling på sceneområdet Kjellerlokale med liten scene for drama/teater/kulturskoletime	 Lager på sceneområdet Lagerplass for rekvisitter
ITU – barneteater og ITU spelkor Kan samlokaliseres med kventeater som er under etablering Behov for et par uker (august og september)for et lokale hvor de kan øve å ha utstyret plassert.	
FØNN fra Reisa Sambruk med ungdomsklubben event. kjellerlokale Deler av aktivitet på Point	 Lagerplass, også til kulisser

Stjernekoret Sambruk i kjellerlokale	
Nordreisa musikkorps Sambruk på gymnastikksalen	Har lagerplass i kjeller på samfunnshuset, behov for større areal.
Reisarevyen Sambruk på gymnastikksalen deler av høsthalvåret	Har lagerplass på samfunnshuset
Alle Toalettene i tilknytning til kjellerlokalet må renoveres	

Kostnader

Det er vanskelig å beregne kostnader for renovering av eldre bygg. Selv om det er vi direkte sammenliknbare tall fra ombyggingen av kulturskolen, er det usikkerhet i alle slike prosjekt. Kostnaden for ombygging av kulturskolen og gymsalen er beregnet til kr. 7.000,-/kvm. Dette har gitt gode og tilpassede lokaler for brukerne. I disse kostnadene er og kostbare tiltak som betongsaging, etablering av HC-WC og renovering av golvet på gymsalen.

Kjeller består av salen på ca 110 kvm og toalettområder på ca 20 kvm. En direkte overføring fra gjennomført prosjekt vil gi en kostnad på ca. kr. 900.000,-.

En renovering av kjelleren består av:

- Fjerning av eksisterende belegg og sliping av betonggolv i salen
- Nytt gulvdekke i form av støtdempende underlag og akustisk belegg
- Maling av vegger og tak
- Nye dører
- Oppgradering av elektrisk anlegg
- Nettverk
- Akustiske tiltak
- Tilrettelegging av nye rømningsveier
- Oppgradering av toaletter og toalettområdet

Dette vil gi akseptable forhold for fysiske kulturaktiviteter. Men må tas høyde for at det vil være behov for ekstra akustiske tiltak i ettertid.

Det er vanskelig å beregne kostnader for tilrettelegging av scenen. Dette er avhengig av bruksområdet som ønskes. Her må bl.a bæring til scenegulvet, ventilasjon, rømningsveier og atkomst vurderes.

Vurdering

Nordreisa kulturskole har seks ansatte fordelt på 2,85 stillinger. Fagleder uttrykker stor tilfredshet med de to nye rommene for instrumentopplæring. Lokalitetene slik de fremstår i dag er veldig gode for instrumentopplæring, men de er ikke tilstrekkelige for alle aktiviteter. I det ferdigoppussete rommet for visuell kunst må de akustikken bedres, for det blir slitsomt å ha gruppeundervisning i dette rommet. Framtidig innredning av scenerommet samt kjelleretasjen

vil gi muligheter for både alle kunstfag og for drama/musikkteater. Allerede høsten 2019 kan vi utvide tilbudet og gi muligheter for drama og musikkteater ettersom slik lærerkompetanse vil være på plass, men fasilitetene mangler i lokalet.

Kulturskolens behov for å få ferdigstilt kjellerlokalene på samfunnshuset, er sammenfallende med behovet til lokale lag og foreninger. I møtet av 22.05.19 ble det uttrykt tilfredshet ved å delta i felles møte, få innspill fra og kjennskap til andre foreninger og lag. Stemningen var slik at det er grunnlag for å ha tillit til at ulike aktører har forståelse for hverandres aktiviteter, og at det vises fleksibilitet når spesielle behov dukker opp når bare dialogen er god.

Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Arkivsaknr: 2019/148-6
Arkiv: 004
Saksbehandler: Anne-Marie Gaino
Dato: 07.06.2019

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
22/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	18.06.2019

Årsmelding 2018 - sektor for oppvekst og kultur

Henvisning til lovverk:
https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-09-25-107#KAPITTEL_11 Kommunelovens § 48
https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2000-12-15-1424 forskrift om årsregnskap og årsberetning
Vedlegg
1 Årsmelding oppvekst og kultur 2018 - til oppvekst og kulturutvalget

Rådmannens innstilling

Årsmelding 2018 for oppvekst- og kultursektoren vedtas

Saksopplysninger

I henhold til kommunelovens § 48 og forskrift om årsregnskap og årsberetning for kommuner og fylkeskommuner, skal rådmannen årlig utarbeide årsberetning for virksomheten.

Årsmeldinga for oppvekst- og kultursektoren for 2018 gir en samlet oversikt over sektorens virksomheter. Den inneholder beskrivelser av sektorens ansvarsområder, økonomisk status for hele sektoren og for virksomhetene, status i forhold til medarbeidere, status i forhold til tjenesteyting, samt status på brukerundersøkelser og intern kontroll.

Rådmannens årsmelding til kommunestyret vil være en kortversjon av sektorenes årsmeldinger.

Vurdering

Årsmeldingen beskriver sektorens virksomhet i 2018 i forhold til de mål som er satt i kommuneplanens samfunnsdel, økonomiplanen og vedtak i sektorutvalget.

Økonomisk hadde sektoren et merforbruk på 1,4 mill kr i 2018. Utgifter til barnevern, elever i andre kommuner, samt spillemidler ble mer enn budsjettert.

Sykefraværet for sektoren var nært måltallet for kommunen og viser at lederne har hatt fokus på arbeidsnærvær i året som er gått. Spesielt har skolene hatt en positiv utvikling i arbeidsnærværet. To av sektorens virksomheter mottok IA-pris for stor nedgang i fravær eller vedvarende lavt fravær; Høgegga barnehage og Storslett skole.

Status for tjenestene viser at spesialundervisningen er ytterligere redusert, men ligger fortsatt høyt. Resultatene for nasjonale prøver fortsatt er lavere enn målet, men det er en reduksjon i andelen som ligger på det laveste mestringsnivået.

Elevundersøkelsen på 7. trinn viser forbedrede resultater, mens 10. trinn har falt på enkelte indikatorer.

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

Skolene har fått nye rektorer med god kompetanse, slik at skoleledernivået er styrket.

Administrativ skoleeier, politisk skoleeier og barnehagekonsulent har deltatt i KS sitt program for den gode skole og barnehageeier. Programmet ble avsluttet våren 2018.
Det ble vedtatt en skolepolitisk plan for Nordreisaskolene våren 2018.





Årsmelding 2018

Sektor for oppvekst og kultur

Nordreisa kommune

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. Ansvarsområde 3
1.1. Beskrivelse av sektoren og dens ansvarsområde. 3
1.2. Organisasjonskart. 3
2. Status økonomi 3
3. Status medarbeidere 4
3.1. Arbeidsnærvær 5
3.2. Medarbeidersamtaler 5
3.3. Medarbeiderundersøkelsen 6
4. Status tjenester 6
4.1. Skoler 8
4.2. Barnehager 36
4.3. Forebyggende tjeneste 47
4.4. Barnevern 50
4.5. Kulturvirksomheten 55
4.6. Voksenopplæringssenteret 66

1. Ansvarsområde

1.1. Beskrivelse av sektoren og dens ansvarsområde.

Sektor for oppvekst og kultur har ansvar for kultur, familiesenteret (barnevern, helsesøstre og åpen barnehage), flyktninger, voksenopplæring, skolene og barnehagene. Sektoren har en stab bestående av 3 konsulenter, Olweus instruktør og en spesialpedagog. Sektorleder har 12 virksomheter under seg, med hver sin virksomhetsleder.

1.2. Organisasjonskart.



2. Status økonomi

	Regnskap	Regulert budsjett	Forbruk i %	Avvik
Lønn inkl sos. utg	kr 95 680 251	kr 97 862 834,53	97,77 %	kr 2 182 584
Øvrige utgifter	kr 66 742 323	kr 60 001 016,01	111,24 %	-kr 6 741 307
Inntekter	-kr 22 560 384	-kr 19 413 894,75	116,21 %	kr 3 146 489
Totalt	kr 139 862 190	kr 138 449 955,79	101,02 %	-kr 1 412 234

Lønn inkl sosiale utgifter:
Sektoren har et mindreforbruk på lønn. Dette er blant annet som følge av at sektoren har hatt vakante stillinger og fordi virksomhetene har vist forsiktighet ift å ta inn vikarer ved fravær.

Øvrige utgifter:

- Sektoren har et stort merforbruk på øvrige utgifter. Det skyldes bla:
- Pensjon; 0,7 mill kr.
- Utgiftsdekning fosterhjem
- Forebyggende tiltak utenfor hjemmet – barnevern; 1,6 mill kr.
- Faste avgifter, gebyrer og lisenser; 0,5 mill kr.
- Opphold i institusjon; 0,5 mill kr.
- Tjenestekjøp fra andre kommuner; 0,95 mill kr.
- Elever i andre kommuner; 1,9 mill kr.

- Utbetaling av spillemidler; 1,25 mill kr.

Inntekter:
Sektoren har merinntekter. Disse knytter seg blant annet til refusjoner fra andre kommuner (gjesteelever), fylkeskommunen (spillemidler) og staten (tilskudd til skoler). Nordreisa kino har også hatt større inntekter enn budsjettert.

Totalt:
Sektoren hadde totalt et merforbruk på 1,4 mill kr.
Merinntektene må sees i sammenheng med faktiske utgifter til feks gjesteelever og spillemidler.

3. Status medarbeidere

I økonomiplanen er det satt opp målsettinger for sektorene.

- 100 % gjennomføring av medarbeidersamtaler
- 92% arbeidsnærvær

Alle virksomhetsledere har i 2018 gjennomført lederopplæring gjennom KS-konsulent.

6 lærere har tatt videreutdanning inneværende skoleår, en inspektør har startet på rektorutdanning, en inspektør avslutter rektorutdanningen per utgangen av 2018. To barnehagestyrere tar styrerutdanning.

Fra 1. august fikk sektoren nye rektorer ved Moan og Rotsundelv skoler.

Sektorleder er med i oppvekstnettverket i Nord Troms. Fokus i nettverket er kompetanseheving og skoleutvikling.

3.1. Arbeidsnærvær/sykefravær

Sektorens totale sykefravær var 8,65 % (2017: 10,49%). Målet for kommunen er 8 %.

Fraværet fordeler seg som følger:

Sykefravær 2018	8,65%
Storslett skole	5,97
Moan skole	11,33
Moan sfo	9,53
Oksfjord Oppvekstsenter	15,14
Rotsundelv skole	15,52
Rotsundelv sfo	4,91
Nordreisa barnevern	16,94
Nordreisa VO og flyktningetjeneste	4,73
Forebyggende tjeneste	0,81
Sørkjosen barnehage	7,09
Storslett barnehage	8,62
Sonjatun barnehage	9,55
Høgegga barnehage	0,99
Leirbukt barnehage	14,71
Kulturvirksomhet	5,03

Hovedtyngden av sykefraværet er langtidssykemeldte.

Kommunen innførte i januar flere IA-tiltak. Ett av tiltakene er arbeidsnærværsdag. Ansatte kan opparbeide seg inntil tre nærværsdager pr år.

Forebyggende tjeneste og Høgegga barnehage har et sykefravær under 1%. Høgegga barnehage ble tildelt Nordreisa kommunes IA-pris for 2018. Begrunnelsen for prisen var bla at ansatte, leder, tillitsvalgt og verneombud sammen tar ansvar for arbeidsmiljøet i barnehagen. Høgegga barnehage er en tydelig og inkluderende IA arbeidsplass, som legger stor vekt på inkludering, motivasjon og godt arbeidsmiljø. De har bl.a. laget en lokal IA avtale for barnehagen basert på kommunens overordnede avtale.

Storslett skole har også hatt stor nedgang i sykefraværet siste år, noe som resulterte i en 2. plass i konkurransen om IA-prisen. I 2018 hadde skolen et sykefravær på 5,97%, mot 11,31% i 2017. Det er gjort flere grep, bla faste møter hver dag, hvor både ledelse og personalet har møteplikt. Tilstedeværende ledelse har vært viktig og er en nøkkel for både trygghet og støtte hos personalet. Samarbeidet med tillitsvalgte og verneombud er godt. Alt dette har vært med på å bygge et arbeidsmiljø som er preget av fellesskap. Et godt fellesskap gir godt arbeidsmiljø som igjen påvirker sykefravær.

3.2. Medarbeidersamtaler

Status på gjennomførte medarbeidersamtaler varierer fra virksomhet til virksomhet.

Det vises til virksomhetenes særskilte rapportering om status i årsmeldinga.

3.3. Medarbeiderundersøkelsen

Det gjennomføres medarbeiderundersøkelser annet hvert år. Siste undersøkelse ble gjort i 2017.

For sektoren er resultatene følgende:

Faktor	Navn	Oppvekst og kultur	Norge	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,3	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,2	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,1	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,2	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,7	4,0	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,1	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,4	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	3,9	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,6	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Laveste score er på relevant kompetanseutvikling, mestringsorientert ledelse og mestringsklima.

Overordnet må det settes fokus på disse faktorene.

4. Status tjenester

Politisk forholder sektoren seg til hovedutvalg for oppvekst og kultur.
Utvalget har hatt 10 møter (2017:7) og behandlet totalt 43 saker mot 60 saker i 2017.

Sektor for oppvekst og kultur har som mål å styrke det tverrfaglige arbeidet, og på den måten komme tidlig inn for å gi hjelp, samt bedre tilbudene for barn og unge i Nordreisa kommune.

Skoleeier, skoler og barnehager har deltatt i KS sitt program for gode skole- og barnehageeiere.

4.1. Skoler

Skolene i Nordreisa er under omstilling. Ved hjelp av veilederkorpset, samt gjennom tett samarbeid mellom skolene er vi i ferd med å få et tydelig og forpliktende samarbeid initiert av skoleeier. Etter vedtak i utvalg og kommunestyre er det ferdigstilt en skolepolitisk plan som er vedtatt av kommunestyret. Planen er skolens og skoleeiers viktigste lokale styringsdokument.

«Nordreisaskolen» er innført som uttrykk for utad å vise at skolene i kommunen er én enhet, og for å vise at skolene har samme utfordringer og muligheter. Samarbeid på tvers av skolene slik at elevene i Nordreisa skal oppleve like tilbud og forutsigbarhet er viktig.



Barna ved Oksfjord oppvekstsenter lager fiskemiddag til foresatte, en aktivitet vi fikk tilskudd fra sjømatrådet til å gjennomføre.

I 2018 har skolene hatt fokus på organisasjonsutvikling og struktur, både mht organisering av virksomhetene, system og struktur fra skoleeier.

Det har vært fokus på resultater fra nasjonale prøver. Resultatene er blandet, med gode resultater på ungdomstrinn og mindre gode på lavere trinn. Her er det iverksatt et arbeid med å samkjøre skolene i bedre grad.

Andel spesialundervisning har de siste årene blitt redusert. Målet om å redusere spesialundervisning og også gi mer spesialundervisning på de laveste trinnene (tidlig innsats). Det er fortsatt en altfor stor andel som brukes på spesialundervisning, på mellomtrinn og ungdomstrinn. Nedgang ungdomstrinn vil vises ytterligere fra neste skoleår.

Skolene har fått tilført ressurser til tidlig innsats i 2018. Moan skole, Rotsundelv skole og Oksfjord oppvekstsenter er mottakere av disse ressursene som er øremerkede formålet.

Skolene har innført internkontrollsystemet Moave 13.10.no for at både skoleeier og skoleledere enkelt skal kunne følge opp driften i henhold til lover og forskrifter.

Alle skolene har hatt fokus på lesing i 2018 og det er utviklet, i samarbeid med veilederkorpset, en felles leseprogresjonsplan som ble implementert høsten 2018.

Når det gjelder eksamenskarakterer oppnår Nordreisa kommunes skoler målene i alle fag, med unntak av engelsk, der en ligger noe under måltall.

Fra høsten 2018 ble opplæringsloven m/forskrifter endret i forhold til at det ble stilt krav om intensivopplæring av elever som ikke når minimumsmål i forhold til årstrinn. Skolene gir intensivopplæring i korte økter for enkeltelever som del av tilpasset opplæring og tidlig innsats. Skolene er i ferd med å innføre et kartleggingssystem (LUS) for å kunne følge enkeltelevens utvikling for å kunne gjøre raske tiltak.

Elevundersøkelsen viser avvik i forhold til tema mobbing på et klassetrinn. Tiltak er iverksatt. Her ser en blant annet at stabilitet i lærergruppen rundt klassene er en viktig faktor.

Indikator og nøkkeltall	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Talet på elevar	490	483	463	479	474
Talet på skolar	4	4	4	4	4
Talet på lærarar med kontaktlærarfunksjon	38	38	35	38	43
Talet på lærarar	67	66	68	67	69

Nordreisa kommune, Grunnskole, Elevar, lærarar, skolar, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

Spesialundervisning

Spes. Underv %	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Totalt	13,5	12,4	13,4	11,6	11,8	9,6
1-4. trinn	6,5	5,6	7	9,1	12	5,3
5-7. trinn	17	13,5	14,4	15,3	17,7	14,7
8. – 10. trinn	20,1	20,7	21	11,2	10,8	10,2

Elevundersøkelsen

7. trinn

Indikator og nøkkeltall	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Læringskultur	3,7	4,1	3,8	3,9	4,2
Elevdemokrati og medvirkning	3,7	3,6	3,5	3,5	3,8
Faglig utfordring	4,2	4,3	3,7	4,0	4,0
Felles regler	4,2	4,2	4,0	4,0	4,3
Trivsel	4,1	4,4	4,1	4,2	4,2
Mestring	3,8	4,1	3,9	4,0	4,1
Støtte fra lærerne	4,4	4,3	3,9	4,1	4,4
Motivasjon	3,8	4,3	3,7	3,8	3,7
Vurdering for læring	3,7	3,6	3,2	3,3	3,9
Støtte hjemmefra	4,3	4,3	3,9	4,1	4,1

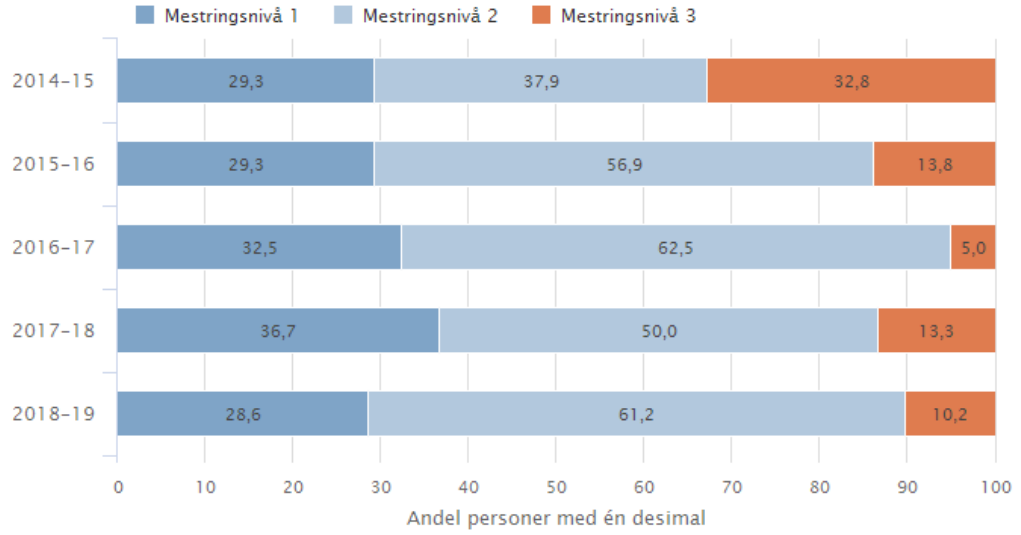
Nordreisa kommune, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, Trinn 7, Begge kjønn

10. trinn

Indikator og nøkkeltall	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Læringskultur	3,8	3,9	4,3	3,8	3,7
Elevdemokrati og medvirkning	3,1	3,3	3,9	3,9	3,1
Faglig utfordring	4,0	4,3	4,4	4,2	4,4
Felles regler	3,9	4,0	4,3	4,1	3,9
Trivsel	4,0	3,9	4,5	4,2	3,9
Mestring	4,1	4,0	4,1	4,1	4,1
Utdanning og yrkesveiledning	4,0	4,1	3,9	4,1	3,8
Støtte fra lærerne	3,7	3,8	4,1	3,8	3,9
Motivasjon	3,6	3,5	3,8	3,8	3,4
Vurdering for læring	3,0	3,3	3,7	3,6	3,3
Støtte hjemmefra	4,3	3,8	3,8	4,1	4,2

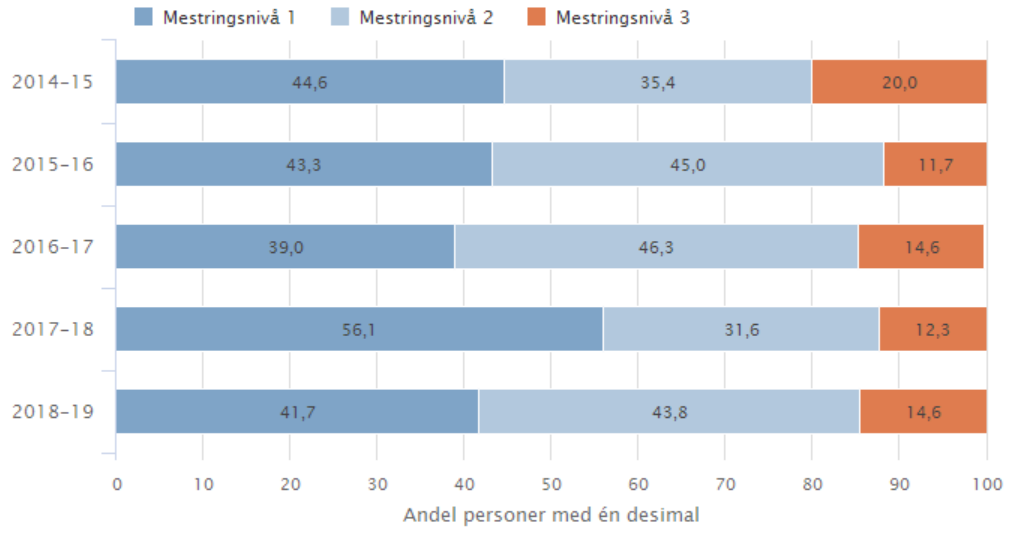
Nordreisa kommune, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Mål: Nasjonale prøver i lesing 5. trinn 15% på høyeste nivå og 50% på nasjonalt gjennomsnitt



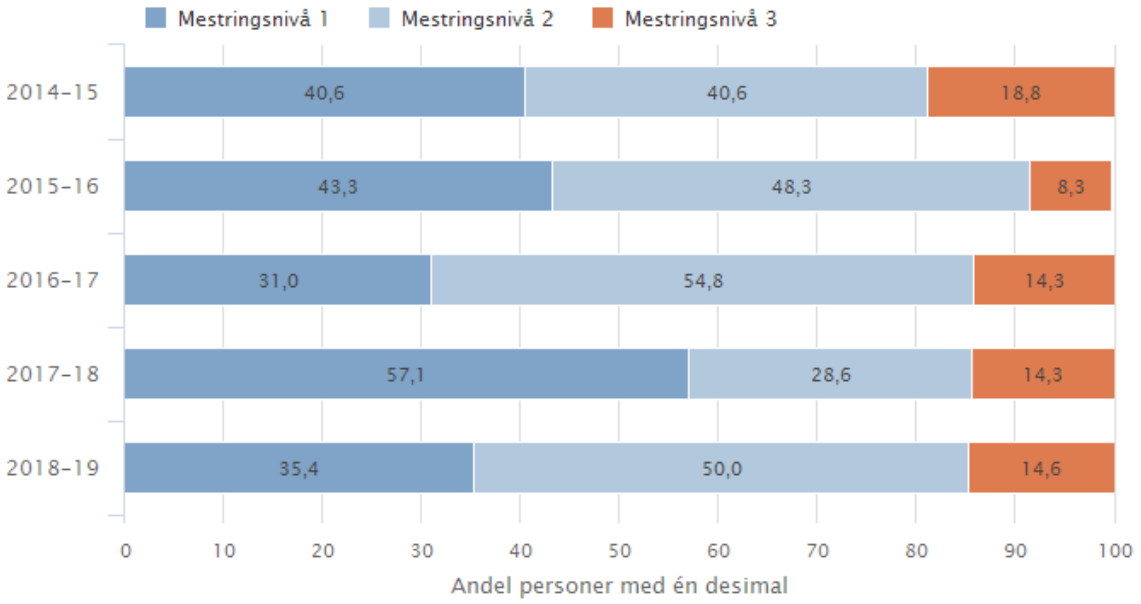
Nordreisa kommune, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Alle eierformer, Trinn 5, Begge kjønn

Mål: Nasjonale prøver i regning 5. trinn 17% på høyeste nivå 50% på nasj gjennomsnitt



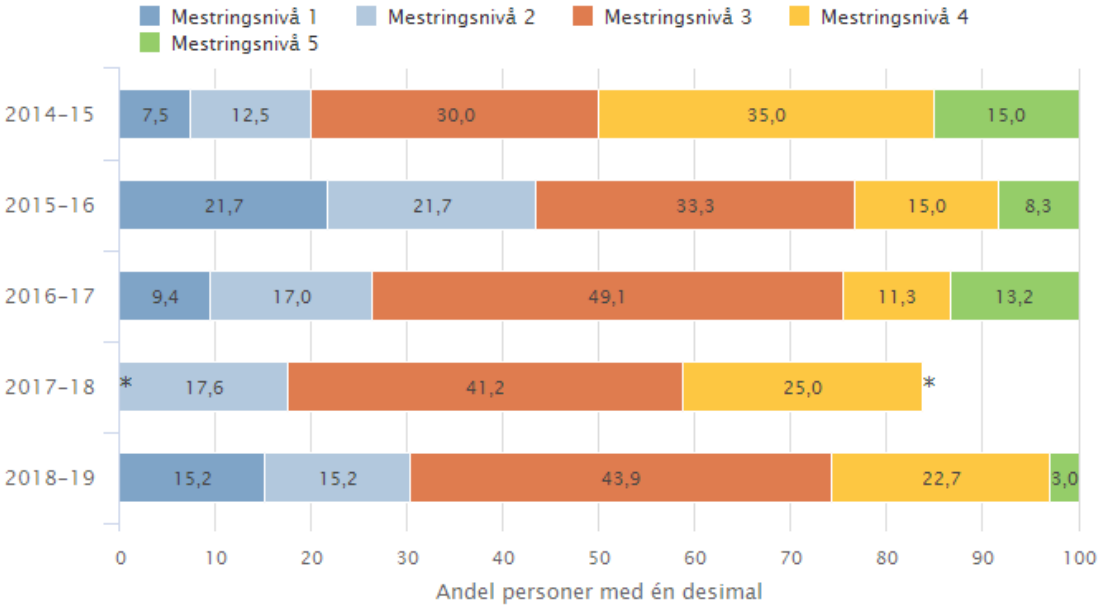
Nordreisa kommune, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Alle eierformer, Trinn 5, Begge kjønn

Mål: Nasjonale prøver i engelsk 5. trinn 8% på høyeste nivå 50% på nasjonalt gjennomsnitt



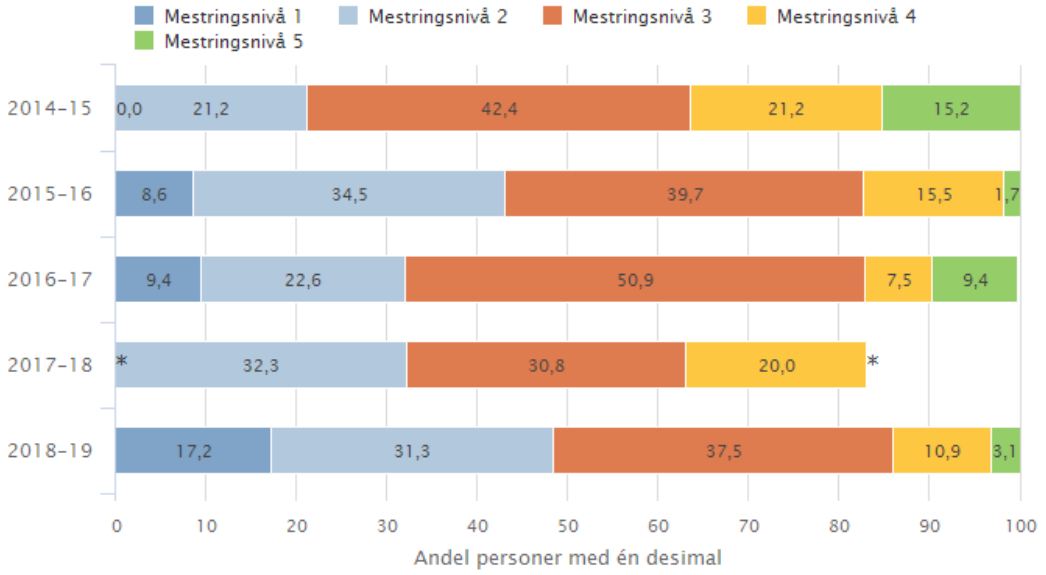
Nordreisa kommune, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Alle eierformer, Trinn 5, Begge kjønn

Mål: Nasjonale prøver i lesing ungdomstrinn 13% på høyeste nivå 50% på nasjonalt gjennomsnitt



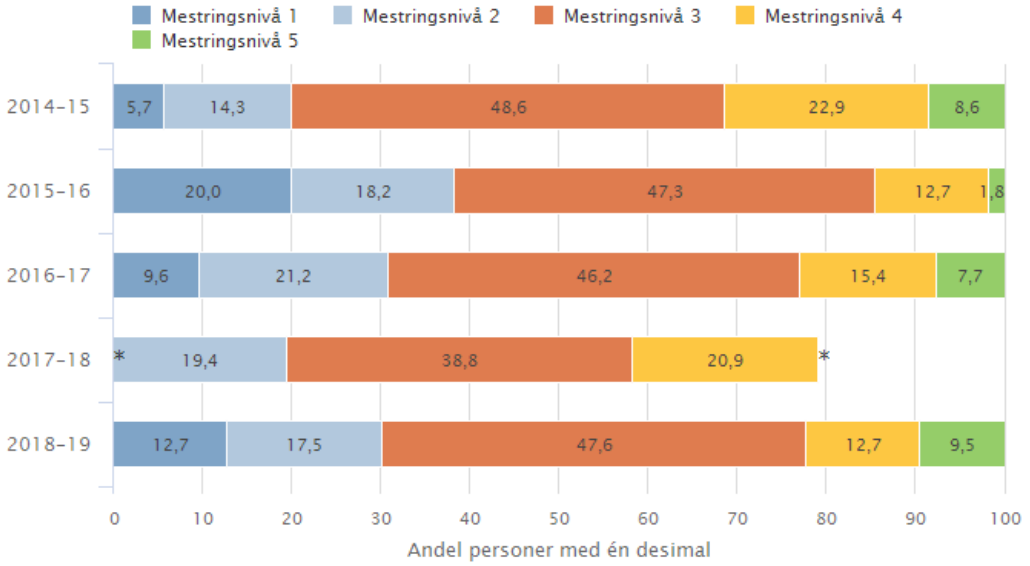
Nordreisa kommune, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Alle eierformer, Trinn 8, Begge kjønn

Mål: Nasjonale prøver i regning ungdomstrinn 17% på høyeste nivå 50% på nasjonalt gjennomsnitt



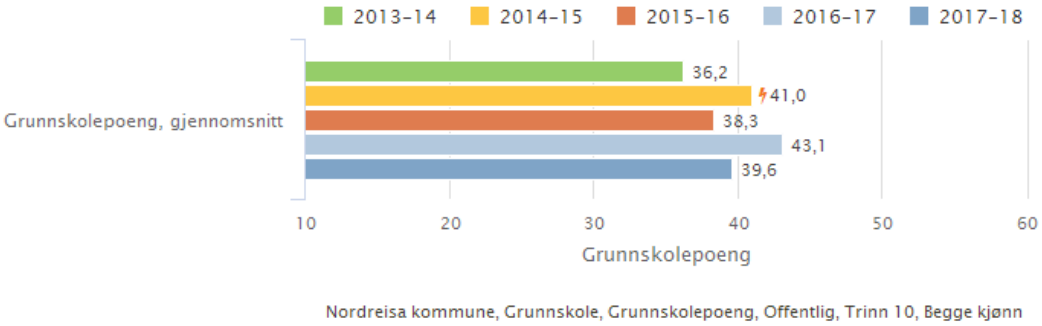
Nordreisa kommune, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Alle eierformer, Trinn 8, Begge kjønn

Mål: Nasjonale prøver i engelsk ungdomstrinn 8% på høyeste nivå 50% på nasjonalt gjennomsnitt



Nordreisa kommune, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Alle eierformer, Trinn 8, Begge kjønn

Grunnskolepoeng



Nordreisa kommune, Grunnskole, Grunnskolepoeng, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Eksamenskarakterer 10. trinn

Indikator og nøkkeltall	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Engelsk skriftlig eksamen	3,0			3,3	3,3
Engelsk muntlig eksamen			4,1	4,3	4,7
Matematikk skriftlig eksamen	2,2	2,7		3,2	3,2
Matematikk muntlig eksamen			4,2	4,4	
Naturfag muntlig eksamen	4,1		3,9	4,5	4,3
Norsk hovedmål skriftlig eksamen			3,4		
Norsk muntlig eksamen		4,9			3,8
Norsk sidemål skriftlig eksamen			3,3		
Religion, livssyn og etikk muntlig eksamen					
Kristendom, religion, livssyn og etikk (KRLE) muntlig eksamen					4,4
Samfunnsfag muntlig eksamen		4,5		5,2	

Nordreisa kommune, Grunnskole, Eksamenskarakterer, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Standpunktkarakterer 10. trinn

Indikator og nøkkeltall	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Engelsk skriftlig standpunkt	3,5	3,9	3,8	4,0	3,4
Engelsk muntlig standpunkt	3,7	4,1	3,7	4,0	3,6
Spansk 1 standpunkt		4,7		4,5	4,8
Tysk 1 standpunkt			4,3	4,3	3,3
Kunst og håndverk standpunkt	4,3	4,4	4,4	4,6	4,3
Kroppsøving	4,2	4,3	4,3	4,9	4,4

Indikator og nøkkeltall	2013-14	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18
Matematikk standpunkt	2,7	3,5	3,1	3,5	3,5
Mat og helse standpunkt	4,2	4,4	4,4	4,6	4,3
Musikk standpunkt	3,9	4,3	3,9	4,6	4,1
Naturfag standpunkt	3,6	4,2	3,9	4,4	3,6
Norsk hovedmål standpunkt	3,5	3,9	3,7	4,0	3,7
Norsk sidemål standpunkt	3,3	3,5		4,0	3,5
Norsk muntlig standpunkt	3,5	4,2	3,9	4,5	4,1
Religion, livssyn og etikk standpunkt	3,6				
Kristendom, religion, livssyn og etikk (KRLE) standpunkt					
Samfunnsfag standpunkt	3,7	4,2	3,8	4,4	4,0

Nordreisa kommune, Grunnskole, Standpunktkarakterer, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Oksfjord oppvekstsenter

Ansvarsområde

Oksfjord oppvekstsenter består av 1- avdelings barnehage for barn i alderen 0-6 år, SFO og barneskole 1.-4. trinn.

Barnehagen har 14 plasser, SFO har 3 barn skolen har 15 elever.

Virksomhetsleder: Marja-Lena Koivuranta Nilsen

Status økonomi

ANSVAR-AVDELING	REGNSKAP	BUDSJETT	FORBRUK I %	AVVIK
244				
Lønn inkl sosiale utg	144 392,97	1 472 547,00	98,06	-28 567,41
Øvrige utgifter	350 546,15	323 841,00	108,25	26 716,88
Inntekter	-346 115,37	-278 000,00	124,23	-67 359,40

ANSVAR-AVDELING	REGNSKAP	BUDSJETT	FORBRUK I %	AVVIK
215				
Lønn inkl sosiale utg	1 470 469,48	1 467 665,00	100,90	2 788,56
Øvrige utgifter	368 831,52	320 211,00	115,18	48 608,03
Inntekter	-349 401,94	-127 686,00	273,64	-221 713,94

Både skolen og barnehagen har totalt et mindreforbruk i 2018 pga merinntekter. Merinntekter er grunnet gjesteelever med assistentvedtak.

Status medarbeidere

Virksomhetsleder har 70 % administrasjon og 20% på avdelingen i barnehagen, samt 10% undervisning på skolen.

Pedagogisk leder, konstituert 80%

Assistent barnehage 50%

fagarbeidere i barnehagen 150%

1 lærling i skole og SFO høsten 2018.

112,5% lærere

50% assistent skole

Sykefravær

	2014	2015	2016	2017	2018
Barnehage	15,4	6,87	14,64	3,78	6
Skole	3,2	10,08	7,16	10,31	24,28

Det arbeides kontinuerlig med sykefravær. Ansatte informeres underveis om kommunens og virksomhetens sykefravær. På skolen er det kun 3 ansatte og det er et langtidsfravær hos en av de ansatte, gir store utslag på statistikken.

Medarbeidersamtaler

Medarbeidersamtaler for 2018/2019 gjennomføres januar/februar 2019.

Medarbeiderundersøkelsen 2017

Faktor	Navn	Oksfjord oppvekstsenter	Norge	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,3	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,3	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,2	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,3	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,3	4,0	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,7	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,2	3,7	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,2	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	4,2	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,7	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Status tjenester

Barnehagen:

Hovedsatsningsområdene i Oksfjord barnehage for 2018 er:

- Livsmestring og helse med vekt på vennskap, lek og lekemiljø
- Natur og friluftsliv

Livsmestring og helse kom til som et nytt emne i Rammeplanen fra høsten 2017. I fjor ville Nord-Troms kommunene.

Skjervøy, Nordreisa og Kvænangen ha fokus på dette, og personalet har hatt kursing med det som tema. I Oksfjord barnehage begynte vi i personalet å jobbe med vennskap, lek og lekemiljø. Vi ble inspirerte av kurs vi var på, fikk bekreftet hvor viktig vennskap er for psykisk helse og selvbilde, og så at barnegruppa hadde utfordringer som gjorde at personalet måtte jobbe aktivt for å få til gode lekemiljø som skulle inspirere til lek og nye vennskap.



Barnehagen forsker på dyreliv i fjæra.

Natur og friluftsliv er en satsning vi har valgt basert på foresattes ønsker, personalets forutsetninger og barnehagens beliggenhet. Barnehagen er mye på tur, vi deltar i elgjakt, har fokus på dyr og planter i nærområdet og bruker skog, sjø, elv og vann i de pedagogiske aktivitetene våre. Barnehagen har også mer fokus på samisk språk og kultur, og det passer godt å gjøre sammen med tema natur og friluftsliv.

Skolen:

Oksfjord skole har sammen med resten av Nordreisaskolen jobbet sammen med UDIRs veilederkorps og vi har valgt ut ett fokusområde for skolene i Nordreisa. Fokusområdet har vært lesing som grunnleggende ferdighet. Satsningen hadde oppstart høsten 2018. Det er i løpet av høsten utarbeidet en leseprogresjonsplan. Denne planen skal være et arbeidsredskap for lærere som beskriver lesing på alle trinn, med kartlegging, oppfølging og tiltak. Målet er at alle elevene skal oppleve et tilpasset og inkluderende læringsmiljø som stimulerer til motivasjon og læring. Planen skal også gi informasjon til foreldrene.

På Oksfjord skole har vi kommet godt i gang med å ta i bruk planen og den har medført endringer i måten vi underviser i lesing og skriving. Det er større trykk på lesing, det er mer målrettet og vi går tidligere inn med tiltak som intensiv opplæring.

Fremover skal vi sammen med de andre skolene finne andre fokusområder, og da har vi fått gode verktøy å bruke til utviklingsarbeidet etter oppfølgingen fra veilederkorpset. Men lesing vil enda dette og neste skoleår stå i fokus, samtidig som vi skal ta i bruk nettbrett 1-1. Disse satsningene må samkjøres.

En lærer tar videreutdanning i engelsk, 30 stp etter vikarordningen.



Samiskelevene på tur til reingjerdet i Navitdalen september 2018

Status intern kontroll

- Branntilsyn våren 2018 – 2 avvik, der ett er lukket, mens ett gjenstår (rydding av teknisk rom i kjelleren)
- Tilsyn av Oksfjord barnehage etter Lov om barnehager våren 2018 – 1 avvik ang rutine for Politiattest. Barnehagens rutine måtte omskrives noe da den ikke svarte til kravene i forskriften.
- Søknad om godkjenning etter forskrift om miljøretta helsevern i skole og barnehage etter at vi flyttet i nye lokaler høsten 2017.Kommuneoverlege var her på tilsyn våren 2018. Det er ikke kommet svar på søknaden eller tilbakemelding på tilsynet.
- Politiske vedtak som er gjennomført – Oksfjord barnehage ble vedtatt å redusere fra 18 til 14 plasser fra og med barnehageåret 2018/2019. Dette ble påklaget av foreldrerådet i barnehagen, da det ble mange på venteliste til å få plasser i barnehagen.
- Antall avvik: Det er ingen meldte avvik for skolen eller barnehagen. Dette er nok mest på grunn av manglende opplæring av ansatte i å melde avvik. Det er gitt opplæring, men antakelig ikke tilstrekkelig.
- Utførte ROS-analyser – Det ble gjort en ROS-analyse på parkerings-/bussområdet utenfor oppvekstsenteret, der det ble meldt inn behov for sikring i form av skilting og bedre lys. Det er ikke fulgt opp av Drift og utvikling.



Høstens sykkeltur gikk til vakre Oksfjordvannet. Her testes regntøyet.

Satsningsområder 2019

For 2019 har Nordreisa skolen bistand fra Veilederkorpset og Fylkesmannen til å jobbe videre med lesing som grunnleggende ferdighet.

Barnehagen jobber videre med livsmestring og helse, samt implementering av rammeplanen.

Rotsundelv skole/SFO:

Ansvarsområde

Rotsundelv skole er en fådelt barneskole med 32 elever fordelt på 1.-7. klasse. Skolen har SFO-tilbud til elever på 1.-4. trinn. Antall barn på SFO var 12 i vårhalvåret og 8 i høsthalvåret.

Virksomhetsleder: Gøran Jakobsen

Status økonomi

Skolen	Regnskap	Regulert budsjett	Forbruk i %	Avvik
Lønn inkl sos. utg	kr 3 792 615,04	kr 3 910 486,00	96,99	kr 117 870,79
Øvrige utgifter	kr 646 404,56	kr 689 916,00	93,69	kr 43 511,44
Inntekter	-kr 195 274,77	-kr 1 500,00	13018,32	kr 193 774,77
Totalt	kr 4 243 744,83	kr 4 598 902,00	92,28	kr 355 157,00

SFO	Regnskap	Regulert budsjett	Forbruk i %	Avvik
Lønn inkl sos. utg	kr 387 807,20	kr 341 810,00	113,46	-kr 45 997,61
Øvrige utgifter	kr 74 668,80	kr 68 257,00	109,39	-kr 6 411,80
Inntekter	-kr 156 344,30	-kr 141 110,00	110,80	kr 15 234,30
Totalt	kr 306 131,70	kr 268 957,00	113,82	-kr 37 175,11

Skolen har et mindreforbruk, mens SFO har et merforbruk.

Mindreforbruket skyldes at mye av vikarbehovet har vært dekket inn ved omdisponering av ressurser, og ved at rektor har gått mye inn som vikar på tidlig- og seinvakter på SFO, da det er svært vanskelig å få eksterne vikarer til 1,5 og 2 timers vakter.
Skolen har også hatt større inntekter på refusjoner enn det var budsjettert med.

Status medarbeidere

Virksomheten har 7,3 årsverk, som fordeler på 6,05 lærerstillinger (inkl. rektor) og 1,25 assistentstillinger.

Skolen og SFO har totalt 8 ansatte.
Nordreisa kommune fikk øremerkede midler til tidlig innsats, og av disse midlene fikk skolen 10 % fast lærerstilling.

Sykefravær
15,52% (2017:15,25 %) og 4,91% (2017: 10,79%) henholdsvis på skolen og SFO.

Medarbeidersamtaler
Ingen gjennomført i 2018.

Medarbeiderundersøkelsen 2017

Faktor	Navn	Rotsundelv skole	Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Skole, barnetrinn	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,2	4,4	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,5	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,0	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,3	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,2	4,0	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	2,4	3,6	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,4	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	3,2	4,2	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,5	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Status tjenester

- Rotsundelv skole har gjennomført nasjonale prøver i lesing, regning og engelsk på 5. trinn.
- Rotsundelv skole har gjennomført både obligatoriske og frivillige kartleggingsprøver for 1. -4. trinn; lesing, regning, engelsk for 3. klasse og digitale ferdigheter for 4. klasse.
- Rotsundelv skole gjennomfører årlig Carlsten leseprøve og M-tester (matematikk) på alle trinn. Denne kartleggingen er viktig med tanke på tidlig innsats og god tilrettelegging for den enkelte elev.
- Rotsundelv skole er med i det kommunale Olweusnettverket, og vi har et bevisst fokus på forebygging av mobbing.
- Skolen har i samarbeid med foreldrene arrangert telttur med 2 overnattinger. Skolens ansatte har da ansvar for elever og aktiviteter på dagtid, mens foreldrene overtar ansvaret på kveld og natt. Vi ser på denne turen som viktig i arbeidet med å skape gode relasjoner i skolemiljøet.
- Rotsundelv skole var tidligere med i satsingen på Læring-Mestring-Trivsel. Skolen deltar nå i den nye satsingen Ungdomstrinn i Utvikling, der vi har valgt klasseledelse som fokusområde.
- Rotsundelv skole har gjennom flere år hatt lesing som satsingsområde; alle klassene har daglig lesekvart, vi kjører lesekurs og deltar aktivt med mange spennende aktiviteter i lesefestivaluka på våren.
- Rotsundelv skole har et flott uteområde som er godt tilrettelagt for ulike aktiviteter. Spesielt må nevnes arbeidet som blir lagt ned av lærer Svein Arne Eide og vaktmester John Harry Bertelsen, som på vinterstid anlegger og vedlikeholder 2 skøytebaner ved skolen. Vi er svært heldige som har slike ildsjeler.

Status intern kontroll

Ikke rapportert.

Moan skole og SFO

Ansvarsområde

Moan skole er en 1 – 4 barneskole med 157 elever, samt en SFO – avdeling med 63 barn.

Skolens overordna mål beskrevet i skolepolitisk plan er å gjøre våre barn rustet til å møte fremtiden i et åpent kunnskapssamfunn, i omgivelser preget av trygghet og trivsel. Elevene skal gå ut av grunnskolen med gode resultater innenfor de grunnleggende ferdighetene (lesing, skriving, regning og IKT), slik at de er godt rustet til å fullføre den utdanningen de måtte ønske.

Virksomhetsleder: Tonje Holm

Status økonomi

Konto (T)	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg	**14 440 153,54**	**13 810 053**	**-630 100,77**	**104,56**
Øvrige utgifter	**2 820 304,69**	**2 276 615**	**-543 689,69**	**123,88**
Inntekter	**-986 130,77**	**-871 700**	**114 430,77**	**113,13**
	16 274 327,46	15 214 968	-1 059 359,69	106,96

På lønnsida har vi et avvik på 630000 i lønnsutgifter som ikke er inndekt. Vi har to årsaksforklaringer på dette. Moan SFO har høsten 2018 hatt 63 barn, mot 57 foregående år. Økningen i antall barn har ført til at vi har måttet øke bemanningen på SFO med 1x100 % stilling fra september 2018. Vi har også satt inn ekstra spesialpedagogisk ressurs i en klasse. Ekstra ressurs ble i første omgang satt inn våren 2018 for å avhjelpe en kritisk situasjon i klassen, etter avtale med sektorleder. I løpet av høsten 2018 har denne løsningen blitt permanent. Blant annet ved at vi har fått sakkyndig vurdering på en elev som anbefaler 1 til 1 på vedkommende elev. Det er også utvidet behov på en annen elev i samme klasse. Til sammen utgjør dette 50% lærerressurs og 100 % assistentressurs.

Vi har også en diskrepans i lønn til sykevikarer og refusjoner. Moan skole som er 1-4 skole må ta inn vikarer fra første dag. Vi kan ikke la barna være alene i klasserommet. Dette betyr at når vi ikke får refusjoner fra 1. sykmeldingsdag men betaler selv for vikarer i 16 dager pr sykemelding så straffer dette våre budsjetter. Dette utgjør et minus på 344168 kr i våre budsjetter.

I øvrige utgifter ligger blant annet feil i budsjettering i forhold til beregnede pensjonsutgifter, dette utgjør et minus på 248464 kr, dette henger sammen med vikarbruk.

Moan skole gikk i vår over til nye lærebøker i norsk i sammenheng med satsningen på lesing som grunnleggende ferdighet. Ekstra utgifter på innkjøp av lærebøker skulle overføres fra sektorens budsjett. Dette er ikke gjort. Dette utgjør en merutgift på 149476 kr. Det er heller ikke overført

inndekning på stipend og utgifter til de to lærerne våre som er ute i studie i forbindelse med Kompetanse for kvalitet-ordningen, til sammen 75000 kr.

Oppsummert:

Tiltakene som har ført til overforbruket har alle vært diskutert og vært avklart med sektorleder og øvrig administrasjon. Men det er ikke overført midler inn på Moan skoles budsjett, tross at vi har fått klarsignal for å gjøre tiltakene som er nevnt over.

Status medarbeidere

Første halvår av 2018 ble inspektør konstituert som rektor (80 % stilling), og en lærer ble konstituert som inspektør (ca. 35 % stilling). Ny rektor og ny SFO-leder ansatt fra 1/8-18.

Sykefravær

Moan skole 11,33% (2017:9,35 %)/Moan SFO 9,53% (2017:16,67%).

Sykefraværet på Moan skole er fortsatt høgt, mens SFO har hatt en nedgang i 2018. Vi har et stort korttidsfravær med mange korte sykemeldinger og relativt stort bruk av egenmeldinger. Skolen må fremover jobbe for å endre holdningene til sykefravær i kollegiet.

Medarbeidersamtaler

Det ble ikke gjennomført medarbeidersamtaler i 2018. Medarbeidersamtaler for 2019 er planlagt gjennomført i februar og mars 2019. Alle lærere har fått arbeidstidsavtaler og har hatt samtale med rektor i forbindelse med dette høsten 2018.

Medarbeiderundersøkelsen 2017

Faktor	Navn	Moan skole og SFO	Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Skole, barnetrinn	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,3	4,4	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,4	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,4	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,3	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,9	4,0	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,2	4,3	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,1	3,6	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,4	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	4,2	4,2	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,7	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Status tjenester

Faglige mål:

I desember 2018 ble skolepolitisk plan for Nordreisa vedtatt. Planen har 11 overordna politiske målsettinger for sektoren oppvekst og kultur.
Moan skole har sammen med resten av Nordreisaskolen jobbet sammen med UDIRs veilederkorps og man har valgt seg ut ett fokusområde for skolene i Nordreisa. Fokusområdet har vært lesing som grunnleggende ferdighet. Satsningen hadde oppstart høsten 2018. Det er i løpet av høsten utarbeidet en leseprogresjonsplan. Denne planen skal være et arbeidsredskap for lærere som beskriver lesing på alle trinn, med kartlegging, oppfølging og tiltak. Målet er at alle elevene skal oppleve et tilpasset og inkluderende læringsmiljø som stimulerer til motivasjon og læring. Planen skal også gi informasjon til foreldrene. På Moan skole jobber vi nå for å implementere planen i skolens daglige arbeid. Dette arbeidet er vi nødt til å fortsette videre fremover også i 2019. Prosessen med å utvikle en helhetlig plan for satsinsområdet og implementere denne i skolene vil kunne brukes når man fremover velger nye satsningsområder for skolene i Nordreisa.

Årets kull med 5. klassinger som gikk ut av Moan skole våren 2018 hadde bedre resultater på nasjonale prøver enn fjorårets kull. Men vi er fremdeles langt unna nasjonalt nivå. Dersom vi skal nå målsettingene om nasjonalt nivå, så må det faglige arbeidet ved skolen forsterkes, skolen har også behov for at enda flere videreutdanner seg og skaffer seg oppdatert faglig kunnskap i kjernefagene norsk, engelsk og matematikk. Skolen har et ønske om å se på timefordelingen mellom barnetrinn og mellomtrinn på nytt slik at vi i større grad kan fokusere på kjernefagene på skolen.

Skolemiljø og læringsmiljø utfordringer

Moan skole har i tillegg til å ha satset på lesing som grunnleggende ferdighet også jobbet parallelt med elevenes læringsmiljø. Vi har igjennom avviksrapportering sett at vi har relativt mange voksne på skolen som opplever at elever er voldelige. Vi har også mange meldinger om §9a (skolemiljø) saker på skolen. I stor grad handler dette om at elever opplever skolehverdagen som utrygg. Barn som utagerer er altså et alvorlig problem på skolen som skaper både vanskelige arbeidsforhold for lærere og assistenter men som også skaper utrygge barn.

Skolen har identifisert noen hovedområder som det nå jobbes målrettet med. Disse områdene er overganger (skifte fra undervisning til friminutt, eller overgang til SFO), klasseledelse, og lik regelhåndtering for barn som utfordrer. I dette systembaserte arbeidet har PPT vært samarbeidspartner. Vi ser at utearealene på Moan skole gir stort handlingsrom for pedagogisk arbeid, men samtidig er området svært stort og uoversiktlig. Det å ha nok voksne ute til å fange opp, være i forkant og hjelpe til i leken til barna er en kjempeutfordring i en skolegård uten naturlige rammer eller inndelinger. Skolen har behov for en bedre tilrettelagt skolegård, med tydeligere avgrensing til omverden. Det må også arbeides i klasserommet med klasseledelse. Skolen har over lengre tid arbeidet med sosiale relasjoner mellom elev – elev og mellom lærer-elev. Dette arbeidet bør videreføres også neste skoleår.

Spesialundervisning og tilrettelagt opplæring

Det er et politisk mål å kutte i spesialundervisning. Man kan ikke kutte i spesialundervisning og samtidig som staten trekker inn midler til tidlig innsats. Moan skole har i dag 5 barn med behov for 1:1 oppfølging i skolehverdagen. Vi har i alle klasser barn som har atferdsutfordringer i større eller mindre grad. Skolen er nødt til å fokusere mer på trygghet for alle barna på skolen. Barn som er utrygge utagerer eller trekker seg inn i seg selv/blir passive. Alle disse barna har behov for å bli sett. Å redusere i voksentetthet i slike situasjoner gjør problemene ekstra store. Moan skole ønsker å gjøre noe med dette og ønsker derfor å få tverrfaglig kompetanse inn i de krevende situasjonene. Vi har behov for flere arbeidsgrupper/flere kompetanser inn i skolen som kan hjelpe til med miljøutfordringene vi har. I dag har alle de 5 elevene som har en til en, delvis pedagog og delvis assistent. Moan skole ønsker heller å bruke pedagoger i større i grad enn assistenter/ fagarbeidere på disse barna. Barn med store spesialpedagogiske utfordringer blant annet med utagerende adferd, nyttiggjør seg i liten grad assistenter. Dette betyr at vi har behov for økte spesialundervisningsbudsjetter på Moan skole, ikke kutt. Pedagoger og andre fagfolk koster mer enn assistenter.

Brukerundersøkelser

Moan skole har få brukerundersøkelser. Våren 2019 planlegges foreldreundersøkelsen gjennomført. Det er også planlagt å sende ut en trivselsundersøkelse til alle elevene på skolen. Moan skole følger Olweus standarden og gjennomfører to ganger i året trygghetsundersøkelser blant elevene. Ståstedsanalysen ble gjennomført i lærerpersonalet våren 2018. Den pekte ut satsningsområdet lesing som grunnleggende ferdighet. Den største trusselen er IKT som grunnleggende ferdighet, fordi skolen mangler adekvat IKT utstyr og kompetanse. I tillegg kom det tydelig frem at personalet ønsker

kompetanseheving på flere områder blant annet vurdering for læring, regning som grunnleggende ferdighet og læreplananalyse. Medarbeiderne etterlyser også mer oppfølging og støtte fra skoleeier.

Status internkontroll

- Branntilsyn våren 2018 – ingen avvik
- Resertifisering av miljøfyrtårn utsatt til mars 2019
- Politiske vedtak som ikke er gjennomført
    - Prosess endring av skolestruktur på Storslett
    - utbygging/ombygging Moan skole
- Antall avvik:
    - Skolen har til sammen 15 avvik, i stor grad handler disse om at undervisning blir endret eller faller bort pga. manglende kvalifisert personale ved sykefravær. Eller at spesialundervisning faller bort av samme årsak.
    - Avvik som følge av manglende kvalifiserte vikarer er ikke lukket og lar seg vanskelig lukke i kommunen.
    - Vi har også en del avvik som går på utagerende adferd på elever. Disse avvikene er lukket gjnneom økt voksentetthet
    - Prosesser for å forhindre avvik i fremtiden er satt i gang i forhold til utagering.
- Utførte ROS-analyser
    - 1 ROS analyse er gjennomført i samarbeid med verneombud på skolen. Det er to områder som skiller seg ut som røde, disse to er mobbing og vold/trusler i skolemiljøet.
- Høsten 2018 ble det gjennomført en internelvauering av skolebygget på initiativ fra FAU. Internevalueringen viste at plassmangelen på skolen er prekær. Det er også dårlig skiltet på skolen, skolegården er dårlig avmerket og stoler/bord er svært dårlige.
- Høsten 2018 varslet verneombud om stenging av lærerarbeidsrommene på skolene av hensyn til helse for lærere. Ventilasjonsanlegget er ikke tilpasset antall lærere på arbeidsrommene og flere av lærerne ble syke. Det ble iverksatt umiddelbare tiltak og det er nå bygd midlertidige kontorlokaler i et tidligere lagerområde. Situasjonen er ikke tilfredsstillende men folk blir ikke syke lengre.
- I desember 2018 ble det avdekket at ventilasjonsanlegget på skolen ikke er tilpasset antall elever i klasserommene heller. To av klasserommene på skolen har hatt svært svingede temperaturer hele høsten, fra 8 grader til 25 grader. I desember ble det avklart at det er ventilasjonsanlegget som skaper disse variasjonene. Ventilasjonsanlegget blåser ut iskald luft inn på klasserommene. Hele ventilasjonsanlegget må renoveres på sikt.



(bilde fra Moan skoles månedlige sanglingsstund)

Storslett skole

Ansvarsområde

Storslett skole er en 5 – 10 barne- og ungdomsskole med 284 elever, samt et SFO – tilbud for elever med behov for særlig tilrettelegging. Vi har 41,77 stillinger pr. 31.12.2018.

Skolens overordna mål beskrevet i skolepolitisk plan er å gjøre våre barn rustet til å møte fremtiden i et åpent kunnskapssamfunn, i omgivelser preget av trygghet og trivsel. Elevene skal gå ut av grunnskolen med gode resultater innenfor de grunnleggende ferdighetene (lesing, skriving, regning og IKT), slik at de er godt rustet til å fullføre den utdanningen de måtte ønske.

Virksomhetsleder: Siri Ytterstad

Status økonomi

#	Konto	Konto (T)	Funksjon	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Oppr budsj (1)	Budsjettreg. (1)	Rest	Forbruk i %	
∑2	01-09	Lønn inkl sos. utg		23 186 002,71	23 171 928	22 526 674	645 254	-14 074,85	100,06	
∑2	11-59	Øvrige utgifter		3 971 866,97	3 415 791	3 405 791	10 000	-556 075,97	116,28	
∑2	60-99	Inntekter		-697 310,09	-203 225	0	-203 225	494 085,09	343,12	
∑1	213	Storslett barne- og ungd.skole		26 460 559,59	26 384 494	25 932 465	452 029	-76 065,73	100,29	
Σ				26 460 559,59	26 384 494	25 932 465	452 029	-76 065,73		100,2

Skolen har brukt 14.000,- kr mer på lønn enn totalt budsjett og vi har brukt 556.075,- mer på drift enn det som er budsjettert. Herunder er det 200.000,- mer til KLP pensjon enn det er budsjettert for, 113.000,- mer til innkjøp supplering av nytt læreverk og et overforbruk på faste avgifter og lisenser. Samtidig er regnskapet for inntekter høyere enn budsjettert. Vi har hatt inntekter på midlertidig lønnstilskudd fra Staten på 436.000,- og fått refundert 79.000,- for en lærer som er ansatt i UDIR DEKOM 20%.

Det vi mangler er en overføring av inndekning på stipend og utgifter til en lærer våre som er ute i studie i forbindelse med Kompetanse for kvalitet-ordningen, til sammen 75000 kr.

Oppsummert:

Storslett skole leverer et budsjett med 0,2 % avvik. Om skolen hadde fått overført inndekning på vikarutgifter til vår lærer som er ute i studie i forbindelse med Kompetanse for kvalitet- ordningen, på 98.000,- vil vi ha hatt 22.000 i mindre-forbruk.

Status medarbeidere

I 2018 har vi prioritert å bruke en av våre lærere på ungdomstrinnet til 20% stilling som skoleutviklingskoordinator. Den samme læreren er også ansatt gjennom Utdanningsdirektoratet i 20% stilling og inngår i en arbeidsgruppe med Astrid Berg som styrer DEKOM i Nord-Troms. På denne måten får vi knyttet skoleutvikling tettere på undervisningspraksis. Det blir mer praktisk og nærmere klasserommet når ledelsen arbeider tett sammen med en som underviser og som samtidig får skolering gjennom utdanningsdirektoratet. All utviklingstid på skolen planlegges i samarbeid mellom ledelsen og utviklingskoordinator.

Skolen har hatt daglige morgenmøter med hele personalgruppa, lærere, assistenter, vaktmester, ledelse og kontorkonsulent hvor fokus er dagen i dag, hva som skjer av møtevirksomhet, evt. fravær som må løses og informasjonsutveksling mellom kollegaer. Morgenmøtene ledes av rektor og er på ca. 10 minutter og gir alle en mulighet til å hilse på hverandre og få gitt beskjeder til hverandre og løse praktiske utfordringer i hverdagen.

Sykefravær: 5,97% (2017:11,31%)

Sykefraværet på Storslett skole har gått ned i forhold til 2017. Skolen arbeider kontinuerlig med å holde sykefraværet på et lavt nivå og prioriterer tilrettelegginger for medarbeidere som har behov for det i tidsavgrensete perioder. Korttidsfraværet utgjør 159 dager og det er mindre enn 4 dager pr. ansatt.

Medarbeidersamtaler: Gjennomført 90%

Medarbeidersamtaler for 2019 er planlagt gjennomført i mai - juni 2019. Alle lærere og assistenter har fått individuelle arbeidstidsavtaler og har hatt samtale med rektor i forbindelse med dette høsten 2018.



(bilde fra Storslett skole utdeling av miljøfyrtårnsertifisering)

Medarbeiderundersøkelsen 2017.

Faktor	Navn	Storslett skole	Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Skole, ungdomstrinn	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,2	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,1	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	3,7	4,2	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,5	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	2,8	3,9	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,0	4,2	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,0	3,5	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,2	4,4	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	3,7	4,2	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,8	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Status tjenester

Faglige mål:

I desember 2018 ble skolepolitisk plan for Nordreisa vedtatt. Planen har 11 overordna politiske målsettinger for sektoren oppvekst og kultur.
Moan skole har sammen med resten av Nordreisaskolen jobbet sammen med UDIRs veilederkorps og man har valgt seg ut ett fokusområde for skolene i Nordreisa. Fokusområdet har vært lesing som grunnleggende ferdighet. Satsningen hadde oppstart høsten 2018. Det er i løpet av høsten utarbeidet en leseprogresjonsplan. Denne planen skal være et arbeidsredskap for lærere som beskriver lesing på alle trinn, med kartlegging, oppfølging og tiltak. Målet er at alle elevene skal oppleve et tilpasset og inkluderende læringsmiljø som stimulerer til motivasjon og læring. Planen skal også gi informasjon til foreldrene. På Storslett skole jobber vi nå for å implementere planen i undervisningen og i skolens styringsdokumenter. Skole har fått innarbeidet gode rutiner for å synliggjøre lesing som grunnleggende ferdighet på alle ukeplaner og det da brukes leseprogresjonsplanen. Dette arbeidet er vi nødt til å fortsette videre fremover også i 2019, vi må få synliggjort lesing i årsplaner og vi må bli bedre på å bruke kartlegginger til å sette inn presise tiltak for enkeltelever som trenger ekstra støtte i sin leseopplæring. Prosessen med å utvikle en helhetlig plan for satsningsområdet og implementere denne i skolene vil kunne brukes når man fremover velger nye satsningsområder for skolene i Nordreisa.

10. trinn elever gikk ut våren 2018 med grunnskolepoeng 3,96 og vi har et stykke opp til fylkesnivå og nasjonalt nivå. Nasjonale prøver på 8. trinn viste at vi hadde for mange elever på de laveste nivåene i lesing og regning, og på 9. trinn kunne vi vise til god progresjon i matematikk fra 8. til 9. trinn, og i

lesing hadde vi resultater på nasjonalt nivå. som gikk ut av hadde bedre resultater på nasjonale prøver enn fjorårets kull. Men vi er fremdeles langt unna nasjonalt nivå. Dersom vi skal nå målsettingene om nasjonalt nivå i engelsk og matematikk på eksamen og standpunkt i 10. klasse må vi prioritere å videreutdanne våre lærere som ikke har matematikkompetansen som er 30 stp. på barnetrinnet og 60 stp. på ungdomstrinnet. Vi må også bruke tilgjengelig kompetanse på skolen og passe på at du som underviser i fagene har nødvendig utdanningsnivå.

Våren 2018	10. trinn	Fylkesnivå	Nasjonalt nivå
GSP gjennomsnitt av alle karakterer	3,96	4,14	4,17
Engelsk skriftlig	3,3	3,8	3,7
Matematikk skriftlig	3,2	3,4	3,6
Naturfag muntlig	4,3	4,3	4,3
Engelsk muntlig	4,7	4,6	4,5
KRLE muntlig	4,4	4,3	4,4
Norsk muntlig	3,8	4,4	4,4

Skolemiljø og læringsmiljø utfordringer

Storslett skole har hatt læringsmiljøutfordringer i enkelt klasser og det har vært tatt organisatoriske og pedagogiske grep for bedre dette. Et av tiltakene som ble iverksatt i desember 2017 og videreført i 2018 har vært å bruke alle assistenter ute i alle friminutt for å skape ekstra trygghet ute og i overgangssituasjoner. Et annet tiltak har vært å bruke faste tilkallingsvikarer ved fravær og sørge for at våre vikarer har god kjennskap til klassene, skolens ordensreglement og skolens øvrige utviklingsarbeid og pedagogiske satsningsområder. Det har vi fått til ved å inkludere vikarene i samarbeidstid på trinnet og på felles utviklingstid i personalgruppa.

Spesialundervisning og tilrettelagt opplæring

Det er et politisk mål å kutte i spesialundervisning. På Storslett skole opplever vi at andelen elever med spesialundervisning øker på 5. trinnet og utover mellomtrinnet. Andelen barn som starter på 5. trinnet som ikke leser med god kvalitet utgjør en reell andel av barn som blir henvist for utredning av PPT. Vi ser på Nasjonale prøver i lesing at det fortsatt for mange elever på det laveste nivået og vi vet at lesingen er en forutsetning for å kunne mestre i alle fag. Mange av spesialundervisningsvedtakene på Storslett skole er små vedtak innenfor området lesing, skriving og regning. Vi har stor tro på at mange av vedtakene kunne vært unngått gitt at eleven hadde fått tilfredsstillende lese, skrive og regneopplæring de første skoleårene. Vi tror også at vi kunne ha unngått flere vedtak om vi på Storslett skole sammen med våre avgiverskoler hadde fått på plass intensive kurs som løfter elever når de trenger det og gir tilstrekkelig hjelp raskt slik at elevene ikke blir hengende igjen. Vi har utarbeidet en leseprogresjonsplan som skal gjøre det enklere å vite hva som forventes på de ulike trinnene og vi ønsker å bygge opp kompetanse om det å drive intensive lesekurs. Det er planlagt kompetanseheving i samarbeid med DEKOM og vi ser også et fremtidig behov for mer felles kompetanseheving mellom skolene og at alle skolene burde ha felles skolerings/utviklingsdager for hele lærerpersonalet i Nordreisa kommune.

Vi har 3 elever som trenger 1:1 oppfølging gjennom hele skoledagen. Vi ser hvor viktig det er å ha kompetanse når elever med tilknytningsvansker, atferd og læringsutfordringer skal følges opp og det forventes at kompetansen skal oppdateres faglig i samråd med eksterne hjelpeinstanser og siste forskning. Skolen ønsker heller å bruke pedagoger enn assistenter/ fagarbeidere på disse elevene. Barn og ungdom med store spesialpedagogiske utfordringer blant annet med utagerende adferd, nyttiggjør seg i liten grad assistenter. Dette betyr at vi har behov for økte spesialundervisningsbudsjetter på Storslett skole. Spesialpedagoger og pedagoger koster mer enn assistenter, men er særlig viktig med tanke på eleven faglige og sosiale utvikling.

Brukerundersøkelser

Storslett skole har gjennomført elevundersøkelsen på alle trinn. Den er obligatorisk på 7., og 10. trinn, men vi velger å gjennomføre med alle elever så vi hvert år får kartlagt hvordan elevene oppfatter skolens læringsmiljø, vurdering, motivasjon, trygghet og satsingsområdet lesing. Skalaen går fra 1-5 hvor 1 er det laveste og 5 er det høyeste skåret. Elevundersøkelsen viser at våre elever skårer på samme nivå som fylket og nasjonalt innfor de fleste områdene, motivasjon, trivsel og læringsmiljø. Vurdering og synliggjøring av målet for opplæringen skårer vi høyere enn fylket og nasjonalt. Elevundersøkelsen bekrefter også at lesing som satsningsområde synliggjøres og gjennomføres på skolen.
Forklarer lærerne hva som er målene i de ulike fagene slik at du forstår dem har elevene på Storslett svart 4,3 og nasjonal nivå er 4,0 og det samme skåret kommer når spørsmålet er: Forklarer læreren godt nok hva det legges vekt på når skolearbeidet ditt vurderes?
Selv om skårer på nasjonalt/fylkesnivå som er målsetningen er det ikke godt nok for oss at noen av våre elever svarer at de blir mobbet på skolen. Her er det og vil alltid være en målsetning om å forebygge all mobbing og sørge for at alle våre elever har et godt og trygt læringsmiljø.

Våren 2019 planlegges foreldreundersøkelsen gjennomført innen uke 15.

Storslett skole følger Olweus-standard og gjennomfører to ganger i året trygghetsundersøkelser blant elevene.

Ståstedsanalysen ble gjennomført i lærerpersonalet våren 2018. Der svarer lærerne på en rekke påstander om skolen innenfor ulike områder i undervisning, utvikling, kompetanse, ledelse, drift, læringsmiljø mm. Analysen er et hjelpemiddel for skolene i å synliggjøre utfordringer og til å ta presise beslutning om valg av satsningsområder og prioritere hva som er viktig å arbeide med fremover. Analysen pekte ut viktigheten av å satse på lesing som grunnleggende ferdighet og den pekte på at den største trusselen er IKT som grunnleggende ferdighet, fordi skolen mangler adekvat IKT utstyr og kompetanse. I tillegg kom det tydelig frem at personalet ønsker kompetanseheving på bruk av digitale verktøy.
Her er de tre utsagnene som skolen skårer dårligst på i ståstedsanalysen

- Elevene utvikler digitale ferdigheter som redskap for læring i alle fag
- Lærerne ved skolen har nødvendig kompetanse til å bruke digital teknologi i daglig læringsarbeid
- Elevene bruker digitale ferdigheter som redskap for læring i alle fag

Nordreisa kommune vil i løpet av 2019 komme i gang med 1:1 nettbrett for alle elever og kompetanseheving for alle lærere.

Status internkontroll

- Brannøvelser gjennomført 2 planlagte øvelser
- Vernerunder gjennomført 2 runder og levert rapport til AMU
- Sertifisering av miljøfyrtårn desember 2018
- Politiske vedtak som ikke er gjennomført
    - Prosess endring av skolestruktur på Storslett, utsatt til 2019
- Antall avvik:
    - Skolen har til sammen 5 avvik, og avvikene handler om ventilasjon, inneklima og temperatur. For varmt på sommeren og for kaldt på vinteren og at vinduer ikke kan åpnes i den nye fløyen (ungdomstrinnet)
    - Skolen har også fått meldt inn et avvik som knyttes til støy/klang i et undervisningsrom som bruker mikrofon i undervisningen. Der har eksterne instanser vært inne, målt og sett på romklang og ventilasjon. Det er bedt om utbedringer på 2 punkter og teknisk avdeling er i gang med å undersøke saken.

4.2. Barnehager

Mål:

- Full barnehagedekning
- 32,4% årsverk med førskolelærerutdanning
- Brukerundersøkelser – resultat i forhold til mål i målekort

Visjon: «I Nordreisa kommune står vi sammen for trygghet og trivsel». Ut fra visjonen har de kommunale barnehage utviklet noe felles målsettinger for å oppnå dette. To av disse målsettingene er:

- Gjenspeile det flerkulturelle samfunnet vi lever i
- De pedagogiske arbeider bygger også på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø

Barnehagene er under endring. Kommunestyret har vedtatt utbygging av Høgegga barnehage til 4 avdelings barnehage. Den skal stå ferdig til nytt barnehageår 2020-2021. Sonjatun barnehage ble avviklet per 31 juli 2018. Samisk avdeling Skierri ble lagt under Storslett barnehage, mens Selje, den andre avdelingen på Sonjatun, ble flyttet til Leirbukt barnehage i ledige lokaler.
Barnehagesektor har jobbet med forståelse for mange ulike trosretninger og ønsker skape respekt og toleranse for mangfold. Barna skal også få et større innblikk i lokal natur, kultur og miljø – og da med ekstra fokus på det samiske.
I tillegg har barnehagene tema om språk og språkutvikling med fokus på: Stimulere og oppmuntre til generell språkutvikling for alle barn, organisere barnehagedagen slik at språkstimuleringstiltak er en del av hverdagen.
Barnehagene er i gang med arbeidet med ny strategisk barnehageplan for Nordreisa kommune.

Høgegga barnehage

Ansvarsområde

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

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

Virksomhetsleder: Renate Nørgård

Status økonomi

Regnskapet totalt viser et mindre forbruk på kr 223 768.

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

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

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

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

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

Status medarbeidere

Sykefravær
Det totale sykefraværet for Høgegga barnehage i 2018 var på 0.99% (2017: 9,41%). Vi har tidligere deltatt i prosjektet IBedrift og er nå med på NED-prosjektet. Barnehagen har utarbeidet lokal IA-plan, og jobber kontinuerlig med arbeidsmiljøet, og er med på NED-prosjektet.

Barnehagen har hatt lavt sykefravær hele året. Det har kun vært noen få enkelt dager, og de har stort sett vært pga influensa/omgangssyke.

Positivt er at det allikevel at det i siste tertial var 5 av 7 ansatte som klarte å opparbeidet seg arbeidsnærværsdag.

Medarbeidersamtaler: Gjennomført i april/mai med alle ansatte.

Medarbeiderundersøkelse: 2017

6 av 7 inviterte svarte på undersøkelsen (86%)

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

Status tjenester

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

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

I ledergruppa har vi en stund jobbet med å bli bedre på hva og hvordan vi gir ut informasjon til foreldre/foresatte, og hvordan vi kan få en større medvirkning fra de. Vi tenker at dette vil være nyttig for et godt foreldresamarbeid.

På ute og innemiljø skårer vi dårligst på foreldreundersøkelsen. De vi har fått tilbakemelding på fra foreldrene er blant annet gjerdet rundt barnehagen. Det er veldig lavt og de er bekymret for sikkerheten til barna spesielt om vinteren. Inne er det grovgarderobene som ikke er funksjonell. De er altfor små og trange, og det kan oppleves kaotisk dersom flere barn blir levert og hentet samtidig. Utbyggingsprosessen av Høgegga barnehage er godt i gang, og nybygget skal være i drift fra august 2020. Da vil disse tingene bli utbedret.

Foreldreundersøkelsen

Udir sin foreldreundersøkelse ble gjennomført i november, og vi hadde stor storsvarprosent.

HØGEGGA BARNEHAGE	ÅR	BESVARTE	INVITERTE
	2018	24 (85,19%)	27
		Resultat 2018	
Ute- og innemiljø		3,8	
Relasjon mellom barn og voksen		4,5	
Barnets trivsel		4,7	
Informasjon		4,6	
Barnets utvikling		4,7	
Medvirkning		4,5	
Henting og levering		4,5	
Tilvenning og skolestart		4,6	
Tilfredshet		4,5	

Status internkontroll

Etter vedtak i kommunestyret, PS 68/17, har avdeling for Drift og Utvikling i samarbeid med barnehagekonsulent, virksomhetsleder, tillitsvalgt og foreldrerepresentant startet arbeidet med planlegging og prosjektering av utbygging av to nye avdelinger ved Høgegga barnehage. Leveranse forprosjekt med grunnlag for totalentreprise er levert byggekomitéen i november. I kommunestyremøtet 20.desember ble det vedtatt lagt inn 23 millioner i 2019 og 10 millioner i 2010 i investeringsbudsjettet.

Barnehagen har hatt både skriftlig og stedlig tilsyn fra barnehagemyndighetene (jf.barnehageloven §16). Barnehagen har mottatt foreløpig rapport, og tilbakemelding til tilsynsmyndighet er gitt.

Nord-Troms brannvesen gjennomførte tilsyn den 08.02.2018, ingen avvik ble konstatert.

ROS- analyser er gjennomført på styrermøtet i februar ift implementering av ny rammeplan.

Det ble gjennomført kontroll av barnehagens elektriske anlegg den 15.11.18. Tilsynsrapport er sendt til Drift og utvikling.

Utfordringsbilde

Utfordringer som vi ser fremover vil være å beholde og rekruttere nok barnehagelærere. Vi må bestrebe oss for å få ut utlysninger tidlig på nyåret, og gjennomføre ansettelsesprosessene effektivt. Mangelen på spesialpedagog i barnehagene er også en utfordring. Det bør sees på hva som kan gjøres for å rekruttere og utdanne spesialpedagoger. Hva kan gjøres lokalt og hva må løftes lengre opp i systemet.





Oksfjord barnehage

Se Oksfjord oppvekstsenter.

Leirbukt barnehage:

Årsmelding ikke levert.

Sørkjosen barnehage:

Ansvarsområde

Sørkjosen barnhage er en to-avdelings barnehage med totalt 36 plasser. Avdeling Ole Brumm er for småbarn 0-3 år, og avdeling Ulv er for store barn 3-6 år.

Virksomhetsleder: Linda Bakke

Status økonomi

Barnehagen startet nytt barnehageår høsten -18 med 3 ledige plasser. 1barn på 3-6 og 2 barn på 0-3. Vi fikk inn 1 nytt barn på 0-3 års avd i løpet av høsten.

ANSVAR-AVDELING	REGNSKAP	BUDSJETT	FORBRUK I %	AVVIK
Lønn inkl sosiale utg	3 107 862,62	2 883 215	107,79%	
Øvrige utgifter	678 258,32	647 347	104,78%	
Inntekter	901 705.03	753 000	119,75%	

Status medarbeidere

Barnehagen har en grunnbemanning på 6,9 årsverk.

Dette er fordelt på 8 stillinger.

Barnehagen har større andel ansatte med barnehagefaglig kompetanse enn de krav Barnehageloven stiller. Dette er tilfeldig og kommer av behov for omplassering av barnehagelærer på bakgrunn av helsemessige årsaker. 4,6 stillinger er utdannet barnehagelærere.

Det har vært en del utskiftning blant personale. Men nå satser vi på at det blir stabilt framover.

Har hatt student inne fra lærerutdanningen og lærling i barne- og ungdomsarbeiderfaget.

Barnehagen arbeider kontinuerlig med arbeidsmiljøet. Vi bruker ulike tilnærmingsmåter med vekt på fram snakk og Løft. Ledere tilrettelegger for ansattes medvirkning ift egen arbeidssituasjon. Vi jobber med veiledning/opplæring/de krav som stilles til voksenrollen for å trygge ansatte i utøvelse av sin profesjon i barnehagen.
Flere ansatte er aktive på fritiden, med stor bevissthet omkring det å ivareta egen psykiske og fysiske helse. Barnehagen har ikke ressurser/rom for at ansatte kan benytte seg av kommunalt tiltak som" Trim på kontrakt".

Sykefravær:

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sykefravær	6,1	10,4	15	5,03	7,46	6,30%	7,09%

Sykefraværet har gått ned, fra tidligere år. Vi merker at den blir høy, når det går omgangssyke/ influensa i barnehagen. Har en langtids sykemeldt, som trekker opp prosenten.

Medarbeidersamtale: 100% gjennomført

Styrer gjennomfører trivsels- samtaler/medarbeidersamtaler, skal gjennomføre nye medarbeidersamtaler Jan/ Feb- 19.

Medarbeiderundersøkelse i 2017:

Faktor	Navn	Sørkjosen barnehage	Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Barnehage	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,7	4,5	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,7	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	3,8	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	3,9	4,4	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,8	4,2	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,3	4,4	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,3	3,9	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,0	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	3,7	4,3	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	5,0	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Status tjenester

Sørkjosen barnehage, et sted for glede, samspill og læring gjennom lek, er barnehagens målsetning. Verdiene vi lever etter er glede, vennskap, friluftsliv og unik.
Årsplan for barnehagen sier hvordan Sørkjosen barnehage konkret skal ivareta dette. Barnehagen jobber kontinuerlig med temaet.
Fra høsten 2018 er satsingsområdene: Språk, kulturell mangfold og barns språkutvikling.

Barnehagen har jobbet mye med å implementere den nye rammeplan. Personale har deltatt på flere felles kveldsmøter, og den er oppe som fast tema på alle personalmøtene.

Nasjonal satsing på barn og aktivitet gjør at barnehagen tilrettelegger særlig for aktivitet/bevegelse i uterommet.

Barnehagen har gjennomført en foreldreevaluering av barnehagetilbudet høsten 2018. Det var 33% oppslutning. Ikke alle spørsmål var besvart. Vi har plukket ut 2 punkter som vi vil ha mere fokus på i første omgang. Det er: Medvirkning (barn/ foreldre), og informasjon.

Status internkontroll

Ikke rapportert.



Storslett barnehage

Ansvarsområde

Storslett barnehage er en tre avdelings barnehage med 49 plasser. Barnehagen har en 0-3 årsavdeling, en 3-6 årsavdeling og en 0-6 årsavdeling. Barnehagen har en samisk- norsk avdeling som ble opprettet høsten 2002 med støtte fra Sametinget. På den samisk-norske avdelinga legges det vekt på samisk språk, kultur og identitet. Virksomhetsleder/styrer: Heidi Hole

Virksomhetsleder/styrer: Heidi Hole

Status økonomi

Regnskapet for 2018 viser et merforbruk på kr 57 462,-.

Ansvar-avdeling	Regnskap	Budsjett	Forbruk i %	Avvik
Lønn inkl sos utg	3 952 277,00	3 933 333	100,48	-18 880,00
Øvrige utgifter	847 948,69	866 496	97,86	18 543,00
Inntekter	1 026 490,00	1 083 555	94,73	57 103,35

Da Sonjatun barnehage ble lagt ned fra 1.august 2018, ble en avdeling overført til Storslett barnehage og en til Leirbukt barnehage. Budsjettreguleringer fra nedlagte Sonjatun barnehage til de to andre barnehagene ble gjort februar 2019. Når en barnehage legges ned midt i året og det budsjettreguleres seint, er det utfordrende å vite det den eksakte ramma og holde seg innenfor denne.

<u>Samisk avdeling Sonjatun barnehage</u>

Til drifta får barnehagen tilskudd fra Sametinget. Vi får et tilskudd på inntil kr 130 000,-, hvor 60.000,- av disse er godtgjøring til samisktalende assistenter (30 000,- pr ansatt i 100 % stilling). Regnskapet for samisk avdeling 2018 viser et merforbruk på: -1904,33,-.

Ansvar-avdeling	Regnskap	Budsjett	Forbruk i %	Avvik
Lønn inkl sos utg	69 514,00	51 821,00	134,14	-17 691,00
Øvrige utgifter	33 580,00	48 179,00	69,70	14 598,00
Inntekter	105 000,00	100 000,00	105,00	5 000,00



Status medarbeidere

Barnehagen har en grunnbemanning på 10,2 årsverk. Andel årsverk med barnehagelærerutdanning 49,01 %. Vi har i tillegg til grunnbemanning lærlinger i barne- og ungdomsarbeiderfaget. Vi samarbeider også med Nord – Troms videregående skole, NAV, Nordtro og Voksenopplæringa og tar jevnlig imot arbeidstakere på utplassering, utprøving, avklaring, arbeidspraksis og språkpraksis.

Sykefravær

Storslett og Sonjatun barnehage har et samlet sykefravær for 2018 på 9,36% (Storslett: 8,62% og Sonjatun: 9,55%). Det er en betydelig nedgang i forhold til 2017, da sykefraværet utgjorde ca 12% i begge barnehager. Sonjatun barnehage lagde lokal IA avtale som vi fulgte fram til 1.8.18. Vi skal lage en ny plan for Storslett barnehage, siden vi har over 8% fravær.

Medarbeidersamtaler

Alle medarbeidersamtalene i Sonjatun barnehage ble gjennomført før nedleggelsen 1. august 2018 (7/7). I Storslett barnehage har vi ikke oppnådd målet om å fullføre alle. Her er det gjennomført 6/7 samtaler.

Medarbeiderundersøkelse 2017

Faktor	Navn	Storslett-og Sonjatun barnehage	Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Barnehage	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,7	4,5	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,2	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,8	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,2	4,4	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	4,5	4,2	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,6	4,4	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,6	3,9	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,6	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	4,6	4,3	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	5,0	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Det var ikke satt noen arbeidsmål for Storslett barnehage. I Sonjatun barnehage var det satt følgende arbeidsmål etter resultatet på undersøkelsen; relevant kompetanseutvikling og selvstendighet.

Status tjenester

Med unntak av en ledig plass under 3 år på Skierri (samisk-norsk avdeling) har Storslett barnehage hatt fulle barnegrupper.

Storslett barnehage har 49,01% årsverk med barnehagelærerutdanning og fyller dermed målet om å ha 32,4 % årsverk med barnehagelærerudanning.

Storslett barnehage gjennomførte i november 2018 Utdanningsdirektoratet sin foreldreundersøkelse. Vi hadde en svarprosent på 41,18% (14 av 34 svar).

	Storslett barnehage (2018)
Ute- og innemiljø	4,0
Relasjon mellom barn og voksen	4,7
Barnets trivsel	4,7
Informasjon	4,4
Barnets utvikling	4,8
Medvirkning	4,2
Henting og levering	4,5
Tilvenning og skolestart	-
Tilfredshet	4,3
Samisk bolk	-





Vi har ut fra resultatene i denne valgt å se mer på ute- og innemiljø. Dette lar seg også fint relatere til tema og satsingsområder vi allerede har i barnehagen. Eksempler på dette er livsmestring og helse hvor fokus på innemiljø, og rommet som den tredje pedagog, er viktig for å danne lekemiljø/grupper og fellesskap hvor alle skal ha en venn. I tillegg får gjennom denne jobben gode muligheter til å jobbe med språk og språkstimulering. Dette kan vi også dra med oss til utemiljøet. Her har vi i tillegg hatt tema utemat på bål som tema.

Status intern kontroll

Avvik og status:

Har meldt inn avvik i Famac, noen er lukket, mens andre enda ikke er påbegynt.

Skal få samlet oss for å legge inn i KF-Kvalitetssystem, slik at det vil bli mer oversiktlig f eks i forhold til retningslinjer, rutiner og planer vi har. Må også gi opplæring for de ansatte, slik at de kan bruke det - og vi må få en tilgjengelig PC på jobb som alle kan bruke.

Tilsyn og kontroller:

Branntilsyn 13.02.18. 3 avvik og 1 anmerkning. Disse var under drift bygg sitt ansvar og leder der har sendt inn svar innen fristen. Svarene er bekreftet tilfredsstillende av brannverningeniør.

Tilsyn etter forskrift om Miljøretta helsevern 14.3.18. Her har vi ikke mottatt rapport.

El-tilsyn november 2018. Barnehagen har ikke mottatt rapport, men den er sendt teknisk og det er gjort en del/skal gjøres utbedringer ift dette. F eks gamle stikkontakter, varmeovner.

Utførte ROS-analyser:

ROS analyse på styrermøte 27.2.18 ift implementering av rammeplan
Ros analyse for uforutsette hendelser voksne, uforutsette hendelser barn, overgrep fra personalet og brann er videreført fra tidligere (2017).
Egenvurdering Sonjatun barnehage og Storslett barnehage (jan/feb 2018)

Utfordringsbilde

Mye omorganisering og nedbemanning

Mangel på strategisk bhg plan som sier noe om framtida

Mangel på kvalifisert fagfolk; bhg lærere/spesialpedagog

Mangel på vikarer

Svakheter på IKT utstyr, opplæring og dårlig/mangel på nettilgang



4.3. Forebyggende tjeneste

Mål:

- Helsesøstertjenesten: Andel barn fullført helseundersøkelse 2-4 år; mål 95%
- Helsesøstertjenesten: Andel barn fullført helseundersøkelse 1. trinn; mål 100%
- Helsesøstertjenesten: Andel nyfødte med hjemmebesøk 2 uker etter hjemkomst; mål 100%
- Brukerundersøkelser – resultat i forhold til mål i målekort

Ansvarsområde

Helsestasjonstjeneste inkl helsetjenester for bosatte flyktninger og familiegjenforente, PPT og åpen barnehage.

PPT har eget styre bestående av eierrepresentanter, samt faglig leder, virksomhetsleder og tillitsvalgt.

Virksomhetsleder: Else Pettersen Elvestad

Status økonomi

Forebyggende tjeneste

Konto (T)	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg	**1 174 780,42**	**1 771 280**	**596 499,39**	**66,32**
Øvrige utgifter	**554 942,49**	**703 304**	**148 361,51**	**78,91**
Inntekter	**0**	**-300 000**	**-300 000,00**	**0**
	1 729 722,91	2 174 584	444 860,90	79,54

Helsestasjonen

Konto (T)	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg	**1 776 227,70**	**2 050 781**	**274 552,81**	**86,61**
Øvrige utgifter	**670 031,62**	**581 739**	**-88 292,62**	**115,18**
Inntekter	**-3 553,00**	**-77 000**	**-73 447,00**	**4,61**
	2 442 706,32	2 555 520	112 813,19	95,59

Totalt sett har virksomheten et mindreforbruk på ca kr. 550 000.

Status medarbeidere

Forebyggende tjeneste består av til sammen 15 personer, fordelt på 10,45 stilling, pluss 1,5 stilling på tilskuddsmidler (styrking av helsestasjon, skolehelsetjeneste…)

Sykefravær: 2,12%

Medarbeiderundersøkelsen 2017

Faktor	Navn	Forebyggende tjeneste	Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Kommunehelse	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,6	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,6	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,0	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	3,7	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,5	3,9	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	4,6	4,2	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	3,0	3,8	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,9	4,5	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	4,1	4,1	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,1	4,7	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Status tjenester

Helsesøstertjenesten

	(Antall)
Nyinnskrevne gravide:	38
Hjemmebesøk av jordmor innen tre døgn:	21
Hjemmebesøk av helsesøster innen 2 uker:	32
Fullført helseunders innen 8. leveuke:	37
Fullførte 2-års kontroller:	42
Fullførte 4-års kontroller:	62
Fullført innen utg 1. trinn:	41

I 2018 fikk vi utvidet skolehelsetjenesten ved alle grunnskolene i kommunen, samt Nord-Troms videregående skole. I tillegg har ungdomskontakt faste oppmøtetid på Storslett ungdomsskole og videregående skole.

PPT

Fra 1.1.18 organisert under forebyggende tjeneste.

Spesialundervisning i Nordreisa: 12,4 %, mot landssnitt 7,8.%.

Måles mot 4 kvalitetskriterier:

Faglig kompetent: De ansatte har deltatt på til sammen 43 dager med videre/etterutdanning, i tillegg reisedager.

Tilgjengelighet: Tjenesten har jobbet med å få rutiner rundt ressursteam og skolehelseteam i skoler/barnehager.

Forebyggende: Organisasjonsutvikling. Deltakelse i ressursteam ivaretar deler av forebyggingsarbeid. Kompetanseheving i forbindelse med enkeltsaker. Systemarbeid i forhold til skolestart, KAT-kasse, tegnspråkkurs, deltakelse på foreldremøter, ulike kurs skoler/barnehage.

Tidlig innsats: henvisning fra barnehager prioritert. Tidsbruk fra henvisning til utarbeidet sakkyndig vurdering må ned. Denne har vært for lang i 2018 grunnet for få ressurser. Dette vil endre seg i 2019 pga ny stilling.

Forebyggende tjeneste

Åpen barnehage gir gruppetilbud 2 dager pr uke, til sammen 5 ½ timer pr uke. Ca 10 stk er faste brukere av tilbudet.

Ungdomskontakt er tilgjengelig på skoler 2 dager pr uke. Ansvar for ungdomsråd, barn og unges kommunestyre. Gjennomfører aktiviteter i ferier (egen rapport). Har søkt penger til nye aktiviteter i 2019. Arbeid med etablering av ungdomsklubb.

Status intern kontroll

Antall avvik som er innmeldt i 2018:

Meget alvorlig	13
Alvorlig	26
Lite alvorlig	1

De fleste avvik går ut at arbeid ikke er blitt gjennomført innen tidsfrist, mangel på kontorplass og dataproblemer – ikke/ustabil tilgang til nett på skolene som fører til dobbeltarbeid/skrive for hånd for deretter å føre inn på data.

4.4. Barnevern

Barnevernet er et interkommunalt samarbeid mellom Nordreisa og Kvænangen der Nordreisa er vertskommune.

Ansvarsområde

Tjenestens ansvar og formål er at alle barn og unge skal ha gode oppvekstsvilkår, og at de som har særlig behov for det, skal få rett hjelp til rett tid og forsvarlige barneverntjenester. Tjenesten er interkommunal, Nordreisa er vertskommune for Kvænangen kommune. Barnevernet har i et drøyt år vært egen virksomhet, og lokalisert sammen med deler av Forebyggende tjenester.

Virksomhetsleder: Lisa Marie Løkkemo

Status økonomi

Konto (T)	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg	**7 344 393,69**	**8 277 898**	**933 504,39**	**88,72**
Øvrige utgifter	**10 545 334,80**	**7 678 627**	**-2 866 707,76**	**137,33**
Inntekter	**-3 217 788,93**	**-2 976 496**	**241 293,18**	**108,11**
	14 671 939,56	12 980 029	-1 691 910,19	113,03

Merforbruk skyldes hovedsakelig økte utgifter til forebyggende tiltak utenfor hjemmet.

Status medarbeidere

Ved årsslutt består tjenesten av 10,4 stillinger, etter at Fylkesmannen i 2018 tildelte ytterligere midler ytes tilskudd nå til 2,5 stillinger. Nordreisa kommune styrket virksomheten med 50 % ressurs i 2017. 2 av stillingene er tilhørende Kvænangen og skal fortrinnsvis være lokalisert der, men der en er tilbudt kontorsted på Storslett grunnet bosted i Nordreisa. Ressursene består for øvrig av en virksomhetsleder, 50 % merkantil og 40 % administrativ saksbehandler. En stilling ubemannet. Ny virksomhetsleder, måtte jobbe mye klientrettet 1. halvår, fremfor lederoppgaver. Over halve staben anses å ha vært under opplæring (nyansatte/nye oppgaver) fra 2017 og utover i 2018. Det er foretatt intern omdisponering av stillinger, med godt resultat. I praksis lite utskifting av personer i 2018.
Vært nødvendig med konsulentbistand til *saksbehandling*, samt større bistand fra andre kommuner etter oppnevning av Fylkesmannen. Flere konsulenter har avsluttet oppdragene. Konsulent har dekket opp ubemannet stilling. Rekruttering i Kvænangen utfordrende.

Mye overtidsarbeid, nødvendig ved lovpålagte oppgaver samt økt behov i kollegaers fravær. Noe endringer iverksettes i 2019. Høy reisevirksomhet er uunngåelig grunnet lovkrav, mange barn er (nettverks-)plassert i andre kommuner.

Sykefravær: 16,94% (2017: 19,07%)

Utfordringer er knyttet til et meget høyt sykefravær, og for svake rammer rundt virksomheten. Fortsatt et stort behov for aktivt HMS-arbeid, på flere områder. Intern kartlegging, varsler, administrativt og politisk arbeid er gjort gjennom 2018 vedrørende fysisk arbeidsmiljø, men er ikke i mål med tiltak ved årsslutt, der mange ansatte mangler egnet arbeidsplass. Dette har svært stor innflytelse på arbeidsmiljø, trivsel og angivelig sykefravær, der sistnevnte fremdeles er hovedårsak til omfattende avvik på lovpålagte oppgaver. Samtidig gir ansatte tydelig uttrykk for trivsel, motivasjon og ønske om faglig styrking for å imøtekomme brukernes behov.

Medarbeidersamtaler:

Medarbeidersamtaler er i stor grad gjennomført.

Medarbeiderundersøkelsen 2017: Ikke gjennomført

Status tjenester

Mål:

- Barnevern: Andel klager omgjort av Fylkesmannen; mål 0%
- Barnevern: andel undersøkelser med behandlingstid over 3 mnd; mål 0%
- Barnevern: andel barn med tiltaksplan; mål 85%
- Andel barn med tiltaksplan: mål 85 %.

I 2018 har en brukt mye ressurser på utredning og arbeid for å etablere et interkommunalt samarbeid om barnevernsvakt.

Nordreisa tall 2018 (1 og 2 halvår)	2016	2017	2018
Meldinger	77	82	63
Undersøkelser avsluttede Fristoversittelser	36 30%, 31%	70 45%, 71%	51 33%, 37%
Hjelpetiltak 31.12 (med tiltaksplan)	36, 42 (23), (17)	47, 66 (20), (27)	54, 44 (23), (15)
Omsorgstiltak 30.6 og 31.12	16, 16	16, 18	18, 15
Barn i fosterhjem i kommunen (tilsynsansvar)	17, 20	28	19, 21

Flere meldinger behandles utenom det som fremkommer i tabellen, disse mottas da i aktive saker der meldingene anses som opplysninger som ikke krever ytterligere undersøkelser. Nedgang hjelpetiltak, avsluttet saker med redusert behov. Totalt 22 barn er plassert i fosterhjem pr. 31.12.18, herunder også i form av hjelpetiltak. Ingen er akutt plassert/midlertidige tiltak, eller bor i institusjon. Den store andelen barn/unge utenfor hjemmet, stiller store krav til oppfølging og reisevirksomhet, samt mye saksbehandlerressurser.

Rekruttering og bemanning i alle stillinger har vært utfordrende, lyst ut graderte faste stillinger i Kvænangen, eller kortere vikariat i Nordreisa. Bedre forutsetninger for full bemanning utover i 2019.
Målrettet arbeid med reduksjon av antall konsulenter er nådd, ved inngangen til 2019.
Innføring av nytt klientrettet lønns-/økonomisystem (2017) har vært et ledd i bedre økonomistyring. Arbeidet har vært krevende for tjenesten, der ny omfordeling av oppgaver og forbedring av rutiner er utført i 2018. Avvik som meldes håndteres og har sikret bedre drift.
Forbedret arbeid med refusjonskrav. Samlet krevd stor lederinnsats, grunnet avvikenes konsekvenser. Anses nå å være god oppgaveflyt.
Virksomheten er preget av år med offentlig negativ omtale, dårlig fysisk arbeidsmiljø, stadige omstillinger og nye oppgaver – dette vises i noe endringstrøtthet. Mange forbedringer og mye gode rutiner anses likevel å være godt implementert.

Virksomheten har rutiner og system for internkontroll. Ikke fulgt tilstrekkelig opp i 2018. Nytt saksbehandlingsrundskriv og lovendringer større krever gjennomgang/revidering. Planer for dette ikke nådd. Barnevernet skal tilpasse seg stadige lovendringer og krav til endret praksis. Enkeltheter er ikke implementert, på tross av løpende gjennomgang. Årsaker er særlig høyt fravær og merbelastning på ansatte i arbeid, og derav mindre anledning til å internalisere ny kunnskap. Rutinegjennomgangen ble utsatt til 2019 grunnet behov for samkjøring interkommunalt.

Det har foreligget ytre krav om å klare å iverksette akuttberedskap innen årsslutt, dette ble iverksatt og delvis nådd. Formaliserte avtaler med ansatte var/er ikke ferdigstilt, slik at beredskapen anses ikke som faglig forsvarlig før dette er på plass.
Regelmessig deltakelse i flerfaglige fora, besøk i skoler og barnehager, har vært målsetning over år og kun lykkes med tilfeldig deltakelse/etter invitasjoner. Viktige mål for 2019, og skal sikres i handlingsplaner.

Mål og verdigrunnlag – utover det opplagte om å overholde lovkrav - har ikke vært tilstrekkelig klarlagt i virksomheten, slik at dette blir et mål i seg selv for 2019 og videre.
Barneverntjenesten må prioritere aktivt HMS-arbeid, da stabilitet, nærvær og nødvendig kompetanse hos ansatte, er en forutsetning for å lykkes med alt øvrig og klientrettet arbeid. Dette innebærer tydeligere ledelse, med godt rammeverk for ansatte og der organisering og struktur er ledd i å bidra til faglig forsvarlig barnevernsarbeid.

Som et ledd i overholdelse av lovkrav har tjenesten også dette året søkt å oppnå best mulig grunnopplæring og repetisjon av fagprogram, som er oppbygd for å sikre korrekt saksbehandling og fange opp avvik. Kursing er utført av Visma.

Opplæring av nyansatte vært prioritert innledningsvis i 2018. Det utføres nå mye selvstendig arbeid. Ansatte arbeider etter generalistmodell (alle jobber med alt). Vurdert å gjenoppta inndeling i fagteam/spesialistmodell, særlig ved iverksetting av interkommunalt samarbeid.

Vi har i samarbeid med Bufetat tilbudt Familieråd, en arbeidsmetode som kan redusere behovet for tiltak fra barnevernet, og mobilisere familie- og nettverk. Ingen Familieråd iverksatt i 2018, men konkrete planer i 2019.

Jobbet med rekruttering av tilsynsførere til alle fosterbarn i begge kommunene – en forutsetning for å kunne utføre tilstrekkelig antall tilsynsbesøk hos disse. Utfordrende område, endret organisering av oppgaven i kommunen må vurderes.

Arbeid med bosetting og samarbeid rundt enslige mindreårige flyktninger har vært krevende, også utover i 2018. Gode nok rutiner ikke vært mulig å etablere. Behovet redusert fremover, skal derfor være mulig å imøtekomme.

Vi har i noe større grad hatt tilgang på treffende, lokale tiltak. Kan forebygge og hindre mer inngripende tiltak overfor barn og foreldre – øker muligheten for å gi *rett hjelp, til rett tid.* Kan øke muligheter for hjemflytting av barn til foreldre*. Mål fremover om at tiltak/kompetanse tilbys av kommunen, fremfor kjøp av kostbare private tjenester.*

Tilstrekkelig saksbehandlerressurs - uten fravær - men større behov for *tiltaksstillinger*, for å redusere kjøp av private tiltak, som i 2018 er belastet konto for forebyggende tiltak (11290/11291).

Jevnt tilfang av bekymringsmeldinger, de aller fleste har ført til undersøkelser. Økning i kostnader til omsorgstiltak, men en andel telles i settekommune. Fortsatt lite akuttplasseringer, etter endret tilnærming i akuttsituasjoner.

Ansatte med lang ansiennitet, har meget stort etterslep på dokumentasjonskrav. Tiltak med stenging en uke, opplevdes nyttig for de som hadde mindre etterslep, ble mer ajour.
Det er avsluttet en rekke saker etter lav aktivitet, endret behov og målsetninger nådd.
Ikke vært mulig å overholde lovkrav, i all hovedsak grunnet krevende enkeltsaker, bemanningssituasjonen og arbeidsmiljøfaktorer, og har resultert i store avvik jf. halvårsrapporteringer for 2018.

Status intern kontroll

Det var i 2018 tilsyn fra arbeidstilsynet med fokus på trusler og vold mot ansatte samt fysisk arbeidsmiljø. Det ble gitt pålegg, samtidig også funnet avvik i fht. arbeidsplassforskriften, der ansattes fysiske arbeidsmiljø er konstatert utilfredsstillende. Arbeidstilsynet følger opp utover i 2019, til avvikene er lukket.

Utfordringsbilde

- Økning krav om dokumentinnsyn, unge voksne. Mappegjennomgang tidkrevende.
- Overholdelse av lovkrav, i alle saksfaser. Særlig fokus; undersøkelsesrapporter, funksjonelle tiltaksplaner og evaluering av hjelpetiltak. Tilsyn i fosterhjem.
- Fosterhjemsoppfølging; stort omfang og lange avstander. Ressurskrevende
- Utarbeide virksomhetsplan, kompetanseplan, HMS-plan
- Saksfremstilling; endring i organisering av tilsyn med barn i fosterhjem
- Repetisjon interne rutiner og gjennomgang nytt saksbehandlingsrundskriv
- Gjennomgang lovendringer og rundskriv, og justere rutiner ihht. dette, interkommunalt
- Styrking av kompetanse der dette har sammenheng med områder med svikt
- Imøtekomme økte krav til kompetanse og nye oppgaver til barnevernet i kommunene
- Tilgang på nødvendige forebyggende tiltak i hjemmet, utfordring i distriktet
- Planlegge og iverksette interkommunalt barnevern samarbeid
- Rekruttering og bemanning, i overgangsperiode til interkommunalt samarbeid
- Oppfølging etablering og drift av akuttberedskap
- Fysisk arbeidsmiljø – utilfredsstillende kontorlokaler
- HMS-arbeid; håndtering av vold og trusler mot ansatte
- HMS-arbeid: utarbeide/gjennomgang/oppfølging rutiner og ta i bruk avvikssystem
- Arkivarbeid – listeføring
- Digitalt arkiv og Svar Ut skal innføres, omfattende forarbeid
- Ansatte delta i interkommunalt læringsnettverk (fagdager og gruppeveiledning)
- Interkommunale løsninger for forebyggende tiltak - ettersøke statlige støtteordninger
- Bedret og økt tverrfaglig samarbeid og samhandling – prioritere ulike møtepunkter

4.5. Kulturvirksomheten

Ansvarsområde

Kulturvirksomhetens ansvarsområde er bibliotek, kino, kulturscene, kulturskole, kulturvern, idrettsanlegg samt øvrig kulturarbeid. Virksomheten ble omorganisert i 2015, og de fleste tjenestene er lokalisert til Halti. Kulturskolen er under etablering på musikkrommet v/Storslett samfunnshus.

Kulturvirksomheten er organisert med virksomhetsleder som har ansvar for helhetlig kulturutvikling (økonomi- og personalansvar samt fagansvar for alle områder unntatt bibliotek og kulturskole).

Virksomhetsleder: Johanne Båtnes

Status økonomi

ANSVAR-AVDELING	REGNSKAP	BUDSJETT	FORBRUK I %	AVVIK
Kultur totalt netto	**7 072 415**	**7 679 984**	**92,09**	**607 568**

Mindreforbruket i 2018 skyldes flere forhold, og de største avvikene er slik:

- Lønn: Det største avviket (mindreforbruk) er på lønn, fordi vi manglet kulturskolelærer i 40% stilling fra september. Dette først pga at vi ikke lyktes med tilsetting til tross for kvalifiserte søkere, så fordi stillinga ble satt i vakanse i budsjettprosessen. Videre har vi hatt langtidssykemelding og permisjon (arbeidsavklaring).
- Kantine: Det er ikke samsvar mellom budsjettet og regnskap mht refusjon fra private; mindreinntekter på over 70.000. Likevel er ikke avviket totalt på kantina så stort, fordi inntjeningen på matsalg har vært bedre enn budsjettert.
- Idretts- og friluftsaktiviteter: Ultimo april vedtok kommunestyret ei økning i budsjettposten. Det forelå ikke så mange sluttregnskap for spillemiddelanlegg, og dermed kunne det ikke foretas utbetaling av hele det bevilgede beløpet i 2018.
- Kino: Merinntekt som i stor grad skyldes solgte visninger til private.
- Kulturskolen: Svikt i inntekter mht egenandeler og feilbudsjetterte refusjoner fra private og fylkeskommune.
- Kulturhuset: Har merinntekt på billettsalg.

Status medarbeidere

Pr.31.12.18 hadde kulturvirksomhetene denne status i f.t. ansatte:

Stillinger	Antall årsverk
Virksomhetsleder	1,00
Bibliotek	2,06
Kulturutvikling - Kulturkonsulent - Kino - Kulturscene	 0,50 0,70 0,40
Kulturskole	2,85 derav 0,2 fagleder
Halti kantine	0,30

Uglepris 2018

Jørn Holm, driftstekniker ved Halti kulturscene fikk Nordreisa kommune sin Ugleprisen for 2018. Jørn har siden etableringen av kulturscenen vist et meget stort engasjement og lagt for dagen velvillighet for å holde stor drift ved scenen. Rådmannen sa i sin tale at Nordreisa kommune har vært helt avhengig av Jørns kompetanse for å kunne bruke kulturscenen til arrangement – alt fra møter og konferanser til større kulturarrangement med lyd og lys. Vi i kulturvirksomheten, som over tid har sett Jørn sin innsats, hans engasjement og ikke minst fleksibilitet, er veldig glade og fornøyde med at han fikk denne velfortjente utmerkelsen. Gjennom sin jobb på Halti lever Jørn Holm opp til at å være kulturarbeider er mye mer enn en jobb, det er en livsstil.



Rådmann, prisvinner Jørn Holm og ordfører under utdeling av Ugleprisen

Sykefravær:

5,03 % inkludert egenmeldinger.

Det betyr at vi er godt innenfor måltallet i kommunen. Fraværet handler i all hovedsak om langtidsfravær, og det vurderes at årsaksforholdene ikke er jobbrelaterte.

Medarbeidersamtaler

Nordreisa kommune har som mål at medarbeidersamtaler gjennomføres årlig. I kulturvirksomheten har alle ansatte med unntak av virksomhetslederen, hatt medarbeidersamtale.

Medarbeiderundersøkelsen 2017

Faktor	Navn	Kulturvirksomheten	Landssnitt for alle enheter som er registrert som:Kultur	Beskrivelse
Faktor 1	Indre motivasjon	4,6	4,3	Motivasjonen for oppgavene i seg selv, det vil si om oppgavene oppleves som en drivkraft og som spennende og stimulerende. (Også kalt indre jobbmotivasjon)
Faktor 2	Mestringstro	4,1	4,3	Mestringstroen gjenspeiler hver enkelt medarbeiders tiltro til egen kompetanse og mulighet til å mestre utfordringer i jobbsammenheng.
Faktor 3	Autonomi	4,4	4,4	Medarbeidernes opplevelse av å ha mulighet til å jobbe selvstendig og gjøre egne vurderinger i jobben sin, basert på egen kompetanse, og innen en definert jobbrolle.
Faktor 4	Bruk av kompetanse	4,2	4,3	Medarbeidernes opplevelse av å få brukt egen jobbrelevante kompetanse på en god måte i sin nåværende jobb.
Faktor 5	Mestringsorientert ledelse	3,3	4,1	Ledelse som vektlegger at den enkelte medarbeider skal få utvikle seg og bli best mulig ut fra sine egne forutsetninger, slik at medarbeideren opplever mestring og yter sitt beste.
Faktor 6	Rolleklarhet	3,4	4,2	Høy rolleklarhet innebærer at forventningene til den jobben medarbeideren skal gjøre er tydelig definert og kommunisert.
Faktor 7	Relevant kompetanseutvikling	2,2	3,6	Relevant kompetanseutvikling er avgjørende for at medarbeiderne til enhver tid er best mulig rustet til å utføre sine oppgaver med høy kvalitet, og er avgjørende for kvaliteten på de tjeneste som leveres, uansett hvilken type tjeneste vi snakker om.
Faktor 8	Fleksibilitetsvilje	4,3	4,4	Medarbeiderens villighet til å være fleksibel på jobb og tilpasse sin måte å jobbe på til nye behov og krav.
Faktor 9	Mestringsklima	3,2	4,0	I et mestringsklima motiveres medarbeiderne av å lære, utvikle seg og gjøre hverandre gode, fremfor å rivalisere om å bli best.
Faktor 10	Prososial motivasjon	4,4	4,6	Motivasjon for å gjøre noe nyttig og verdifullt for andre, også kalt prososial motivasjon, er en viktig drivkraft for mange og har en rekke godt dokumenterte, positive effekter.

Status tjenester

Bemanningen ved biblioteket ble fra 01.04. redusert med 0,5 stilling. Denne reduksjonen på 20% i stillingsressursene har hatt konsekvenser med hensyn til åpningstider og tjenestenivå.

Driftsnivået på både kino og kulturscene er helt avhengig av bruk av ekstrahjelp som betales med økte inntekter. Det er behov for økte faste stillingsressurser til driftstekniker og ledelse av kulturscenen.

Biblioteket

Nordreisa bibliotek består av hovedbibliotek sentralt plassert på Storslett, Halti-bygget. I tillegg har man bokbussen som besøker alle grunnskoler og barnehager i kommunen regelmessig etter oppsatt ruteplan. Hovedbiblioteket har åpent 34 t. pr uke; alle formiddager, to kvelder pr uke samt lørdagsåpent store deler av året.

Utlån og besøk

	2017	2018
Utlån - Hovedbiblioteket	13.151	13.161
Utlån - Bokbussen	10.391	10.543
Utlån til Barn	17.804 (75 %)	18.025 (76 %)
Besøk – Hovedbibliotek/Bokbuss	12.200/ca. 6000 = 18.200	Ca. 13.000 / ca. 6000= 19.000

Utlånet både på hovedbiblioteket og fra bokbussen er stabilt. Utlånet fra bokbussen utgjør 44 % av det totale utlånet. Dette er høyt med tanke på at bokbussen kun kjører én dag i uka når skolene er i gang. Skolene i Nordreisa bruker bokbussen mye ettersom flere skoler mangler egne skolebibliotek. Besøkstallene er stabile så det viser at biblioteket er en viktig møteplass i lokalsamfunnet; også for voksne. Det jobbes med å videreutvikle biblioteket til å bli en enda mer attraktiv møteplass for voksne

Arrangement.
2018 har vært et aktivt, utadrettet år. Totalt har biblioteket vært med å gjennomføre/tilrettelegge for 58 ulike arrangement og hatt nesten 2400 besøkende på de ulike arrangementene: Ole Bok, eventyrstunder, lesefestival, panelsamtale om demens, strikkekafé, familielørdager på Halti, mm. Biblioteket samarbeider og samhandler med mange ulike aktører, både på Halti og eksterne aktører som Nordreisa demensforening.



Elin Marie Fredriksen om demens



Lesefestival med Jørn Lier Horst

	Antall	Antall frammøtte
Arrangement voksne	8	181
Arrangement barn	32	1721
Samarbeid m/ eksterne Turneer med bokbuss mm	17	456
Kompetansehevende kurs - Ibby	1	15
SUM	58	2373
Klassebesøk skoler - Forberedt og avtalt opplegg	85	1700

Studiebibliotek

Folkebibliotekene i Nord-Troms er studiebibliotek og møteplass for voksne som tar utdanning. Dette gir studenter et brukervennlig og tilpassa bibliotektilbud. I 2018 var det ca. 55 aktive studenter som brukte studiebiblioteket jevnlig: to kull med sykepleierstudenter, to kull med lærerstudenter samt studenter som tar enkeltfag/-emner – både gjennom Nord-Troms studiesenter og via andre utdanningsinstitusjoner. Nordreisa bibliotek/studiebibliotek er i en særstilling i Nord-Troms. UiT Norges arktiske universitet har utpekt Storslett som lokal campus. Dette innebærer at Storslett er en av sju campuser i Nord-Norge hvor universitetet lokaliserer desentraliserte studier.

Utviklingsarbeid

Mye av bibliotekdrifta er forankra i felles biblioteksamarbeid i Nord-Troms, og har jevnlige regionale utviklingsmøter, felles årshjul, felles tiltak mm. Biblioteksamarbeidet er organisert og formalisert med forankring i Nord-Troms regionråd.

Biblioteket har deltatt i flere regionale utviklingsprosjekt:

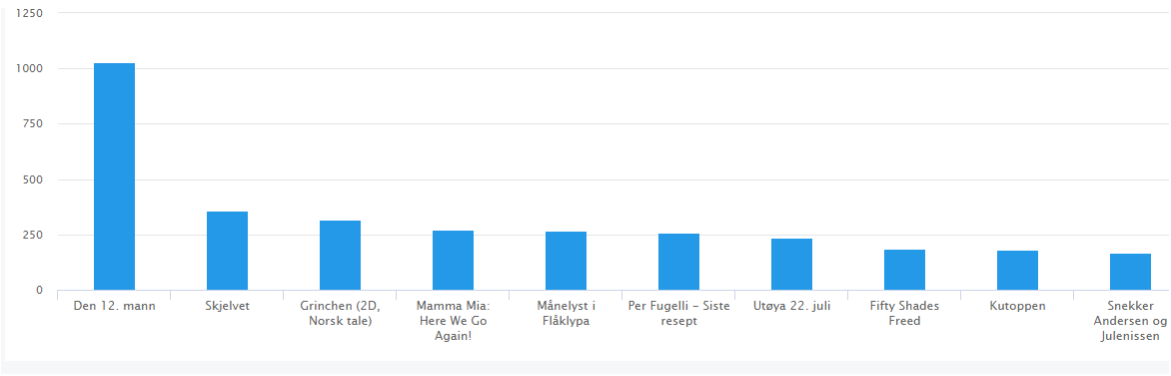
- Folkebibliotek som kunnskapsaktør (ansvarlig: Troms fylkesbibliotek)
- Formidling i bibliotek (ansvarlig: Troms fylkesbibliotek)

<u>Kino</u>

Besøk og omsetning kino

	2017	2018	Endring
Antall besøk:	6 339	6 759	+6,6%
Antall forestillinger:	134	131	-2,2%
Snittbesøk pr. forestilling	47	51,5	+9,6%
Omsetning billetter:	532 710,-	557 226,-	+4,6%
Omsetning kiosk:	203 691,-	208 091,-	+2,1%

Topp 10 filmer:



Antall forestillinger og antall besøk pr. forestilling har sprengt oppsatte mål, og disse er gledelig nok grunnlag for revidering. Filmen «Den 12. mann» satte besøksrekord med 1.533 publikummere og er den mest besøkte noensinne siden kinoen åpnet i romjula 1990. Mange fikk sin første kinoopplevelse på Halti kulturscene med denne filmen, og den ble også vist som seniorkino på dagtid. Den forrige rekorden holdt «Kautokeino-opprøret» med 706 besøk. En annen ting å merke seg, er at publikum i Nordreisa setter pris på norsk film. Hele 7 av de 10 mest sette filmene er norskproduserte.

Øvrige arrangement

I tillegg til ordinær drift, har kinoen i 2018 gjennomført en rekke tiltak som har ført til høy grad av måloppnåelse skissert i virksomhetsplanen.

* Den Store Skolekinodagen ble avviklet 7. februar med 148 elever fra ungdomstrinnet ved Storslett skole tilstede.
* Kino på Kvænfolkets dag
* 4 sommerkino-visninger.
* Private og lukkede visninger for Røde Kors, Fagforbundet og i forbindelse med RUST-konferansen.
* Barnehagekino på dagtid
* Seniorkino på dagtid
* Den Store Kinodagen 4. november satte besøksrekord med 5 filmer og et totalt besøk på 245 (15% økning fra året før). Dagen inneholdt mange aktiviteter med kakefrokost, ansiktsmaling, oppkjøring til traktorlappen og fine gaver til barna.




Den store kinodagen, kino hele dagen til halv pris, november 2018

Kulturscene

Besøk og omsetning kulturscene

	2017	2018	Endring
Med billettsalg - 21 arr.	2 545	1 734	-31,9%
Uten billettsalg - 50 arr.	4 905	5 515	+12,5%
Omsetning billetter	658 083,-	489 320,-	-25,6%

Omsetningstall er eks. mva.
Kinokiosk har 65,6 % av varesalg på Halti i 2018 (68,9% i 2017)
Totalt antall besøkende kino og kultur: 14 008/ + 1,6% fra 2017 (13 789)
78% av billetter kjøpes på nett eller mobil. 22% i kinokiosk eller butikk.




Oddvar Brå og Thor Gotaas, Nordreisa IL ski

JT.Lauritsen, blueskveld i august 2018

I 2018 hadde Halti kulturscene 50 arrangementer uten billettsalg (kurs, konferanse o.l.) og 21 arrangementer med billettsalg (kultur). Sistnevnte innebærer 10 konserter, 10 teaterforestillinger og 1 danseforestilling. Dette er litt nedgang fra 2017og kan delvis forklares med nedgang i DKS-forestillinger på kulturscenen og at betydelige kulturarrangementer utgikk, som f.eks. Reisarevyen. Hålogaland teater var også bare på besøk 2 ganger, mot 4 ganger året før. Største arrangementet i 2018 var konsert med Vamp i mars, som trakk 246 publikummere og vi fikk for første gang testet Halti kulturscene opp mot maks kapasitet, som er 300 ståplasser.

Kulturskolen

Kulturskolen har hatt ca. 35 elever på instrumentopplæring gjennom 2018. Det har vært undervist i gitar, bass, treblås, messing, slagverk og piano/keyboard. Videre har det vært avholdt flere 10-ukers kurs i kunstfag; tegne- og malekurs samt keramikkurs. Det har vært prøvd å lyse ut kurs med annet innhold uten at vi fikk påmelding, og vi lærte at nye kurs må markedsføres bedre.

I samarbeid med grunnskoler har kulturskolen hatt kulturskoletime i 5.trinn ved først Storslett, senere både Storslett og Rotsundelv skole. Fra høsten 2018 fungerte denne timen på en mye bedre måte enn ved tidligere organisering, dette fordi skolen også har avsatt ressurs til timen. Kulturskolen bidrar også med sin kompetanse i valgfaget Sal og scene ved Storslett skole. Målet er at elevene blant annet skal opparbeide arrangørkompetanse. I 2018 deltok disse 9.klassingene som arrangør for UKM (Ung Kultur Møtes). De etablerte eget UKM-kontor på skolen, og de jobbet aktivt med å rekruttere flere deltagere til denne mønstringen. I Nordreisa hadde vi 25 innslag i 2018 og med dette har vi oppnådd målet vårt.

Våren 2018 innledet vi samarbeid med kulturskoler i Nord-Troms-fire. Vi har hatt felles planleggingsdager og gjennomført en UKM-workshop i oktober. I denne omgang samarbeider vi om å få til felles UKM-mønstring. Målsettinga vår om å videreutvikle UKM som en viktig kulturarena for ungdom der de opplever samarbeid, skaperglede og samhold, har tatt steg i riktig retning ved samarbeidet både i grunnskolen lokalt og ved samarbeidet i kulturskolene regionalt.

Dette barnehageåret har kulturskolen gitt et tilbud om sang og musikk for barnehagebarn. Tilbudet har vært etterlengtet og ble godt mottatt i de fem barnehagene det rulleres mellom.

Elever fra kulturskolen har bidratt med musikkinnslag til de fleste kommunestyremøter og det er blitt avholdt elevkonserter på Halti kulturscene ved semesteravslutning. Det har også vært avholdt to mindre elevkonserter i kulturskolens lokaler.

Kulturutvikling

Idrettsanlegg og spillemidler
Bygging og prioritering av idrettsanlegg styres av Kommunedelplan for idrett, fysisk aktivitet og bygging av anlegg. Handlingsprogrammet i planen for perioden 2017 – 2020, ble rullert høsten 2018. Det var i 2018 fire gjentatte søknader om spillemidler til ordinære anlegg, hvorav en søknad fikk tilsagn om midler, og en søknad til nærmiljøanlegg som også fikk tilsagn. I løpet av året er det jobbet

med å fornye søknader som ikke fikk tilsagn samt med flere nye søknader, og alle disse ble sendt i januar 2019. Kommunestyret vedtok i april å øke budsjettposten for kommunens tilskudd til bygging av spillemiddelanlegg, noe som er av stor betydning som delfinansiering for lagene som bygger anlegg. Det ble utbetalt til sammen kr 1.662.500 til fire anlegg i 2018.

Kulturmidler og øvrig kulturarbeid
Det ble tildelt tilsammen kr 271.000 til 21 søkere til følgende formål: Idrett, musikk, aktiviteter for barn og ungdom, aktiviteter for eldre og funksjonshemmede samt drift av grendehus. Minste tilskudd var kr 1.000, det største var kr 53.000. Nordreisa il startet opp ny aktivitet med svømmegruppe. Det er også utbetalt faste driftstilskudd til Nord-Troms museum.

Nordreisa kommunestyret vedtok ei ekstra bevilgning for 2018 og økte samtidig den ordinære budsjettposten for kommunens andel til spillemiddelanlegg. Dette er særlig gledelig for eierne av slike anlegg. I 2018 ble det utbetalt kr 1.662.500,- til fire spillemiddelanlegg, den største andelen til Saga skistadion.

17. mai ble det gjennomført det vanlige fellesarrangementet for Nordreisa kommune, i regi av 17.mai-komiteen. Dette innebar tale og kransenedleggelse ved minnebautaen ved Nordreisa kirke. Videre ordnet komiteens sekretær (kulturkonsulenten) med rekruttering til flaggborgen og komiteens leder(ordfører) med talere for dagen.

Kulturminnedagen ble markert med arrangement i Fallvika kystfort, i samarbeid med grunneier. Nordreisa kommune bidro til finansiering av formidlingsprosjekt om fangeleiren på Gorosomoen. Både kystfortet og fangeleiren er blant de seks prioriterte krigsminnene som Kommunestyret har vedtatt skal formidles.

Den kulturelle skolesekken og den kulturelle spaserstokken

Kulturvirksomheten samhandlet med både grunnskole og helse- og omsorgssektoren i arbeidet med å legge til rette for at elever og eldre mennesker møter profesjonelle kunstnere. Det har vært arrangement på alle skolene, på omsorgssentrene og sykehjemmet, på Halti kulturscene og på kantina på Idrettshallen i forbindelse med eldredagen. Nordreisa kommune har, i desember, søkt på søkbare midler innenfor DKS. Det er Storslett skole som er prosjektansvarlig, og dette arbeidet er gjort i samarbeid med Kyläpeli – et spel for å formidle kvensk immateriell kulturarv som språk, musikk, håndverk, samt den kvenske bosettingens tradisjonelle utnytting av landskapet gjennom fangst og fiske, jordbruk og skogbruk.



Eldrekonsert på Halti kulturscene med aktører fra Kultnett, oktober 2018

Hjemmeside for kulturvirksomheten

Kulturvirksomheten har hatt som mål å bli mer synlig, og i denne sammenheng utvikle egen hjemmeside. Denne er nå etablert, og virksomheten er stolt over å ha en aktiv hjemmeside. Sjekk gjerne denne på www.haltikultur.no.

Halti SA

Nordreisa kommune er en av fem aktører i samvirkeselskapet Halti SA. Selskapet gir tjenester og tilbud innen kultur, natur og næring, og skal ha særlig fokus på verdiskapning, informasjon, opplevelser og formidling. Kommunen bidrar med driftstilskudd for førstelinje- og fellestjenester på Halti. Virksomhetsleder kultur har hatt rollen som kommunens styremedlem i Halti SA i 2018.

Halti SA arbeidet mye med en søknad for nye utviklingsmidler til Haltimiljøet, og fikk i 2018 tilsagn på hele 1 million til formålet. Utviklingsprosjektet går over to år, og Rita Mienna er tilsatt i 50% stilling som prosjektleder.

Status intern kontroll

Politiske vedtak

Virksomhet for kultur har i tillegg til overordnede planer og budsjett, forberedt og gjennomført politiske vedtak som: Rullering av handlingsprogram i Kommunedelplan idrett, friluftsliv og fysisk aktivitet, prioritering av spillemiddelsøknader og kommunale tilskudd bygging av idrettsanlegg.

Videre har vi i hht handlingsplan i sluttrapport om krigsminner i kommunen, bidratt til finansiering av formidlingsprosjekt om fangeleiren på Gorosomoen. Det er positivt at prosjektet samarbeidet med flere aktører, deriblant Storslett skole. Her vil 9. klassetrinn, som har krigshistorie som en del av sitt pensum, «adoptere» stedet og ha oppsyn og vedlikehold av området.

Avvik

Det ble meldt inn to avvik innen kulturvirksomheten i 2018, og begge ble lukket innen tidsfrist.

Tilsyn og ROS-analyse

Gjennomført evakueringsøvelse i f.t. brann. og gjennomført ROS-analyse i f.t. brann ved særlig stort arrangement på Halti kulturscene.

HMS
Leder og verneombud har deltatt på kurs i Kvalitetssystemet i Nordreisa kommune, og virksomheten har laget en plan for arbeidet med prosedyrebeskrivelse.

Kulturvirksomhetens ansatte har deltatt på workshop om NED med sykefraværet – et program som handler om fraværsproblematikk og arbeidsmiljø.

Utfordringsbilde

Aktiviteten på kulturscenen er stor, og driftsnivået i 2018 har som tidligere år vært større enn hva stillingsstørrelsen til driftsteknikeren tilsier. Kulturvirksomheten har vært totalt avhengig av velvilje for å ha drift på dette nivået. Det var derfor viktig at det ble et positivt politisk vedtak med økning av ressursen til kulturscenen, fra 2019. Kinoen har brukt ekstrahjelper for å avvikle aktiviteten med det rekordstore besøkstallet.

En annen utfordring kulturvirksomheten har stridt med over lang tid er egnede lokaler for kulturskolen. I 2018 ble det igangsatt et arbeid for å renovere Storslett samfunnshus, og kulturskolen skal få tilpassede lokaler. Dette vil bli et løft for kulturskolen; ressursene blir samlet og det forventes at nye lokaler gir bedre arbeidsforhold for både lærere og elever, som igjen kan generere mer kreativitet og andre tilbud.

Kulturskolen har hatt 40% stilling ubesatt fra september 2018, og det lyktes oss ikke å få tilsetting i denne selv om vi i utgangspunktet hadde gode søkere. Vi var senere innstilte på å bruke deler av lønnsmidlene til kortere kurs, men fikk ikke søkere til disse. På slutten av året ble tilsetting satt i bero som følge av budsjettarbeidet. Kulturskolen fikk imidlertid beholde ressursen, og vi har lagt en strategi sammen med Storslett skole for å få kvalifiserte søkere i løpet av våren 2019.

Den siste utfordringen kulturvirksomheten vil rette søkelyset mot er Bokbussens framtid. Sametinget har varslet omlegging av tilskudd til bokbusser, og dermed skaper det usikkerhet mht finansiering. Endringer/reduksjon i bokbusstjenesten vil ramme skolene i Nordreisa hardt siden de har gjort seg avhengig av denne litteraturforsyningen.

4.6. Voksenopplæringssenteret

Ansvarsområde

Voksenopplæringssenteret tilbyr norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere, spesialpedagogikk (spes.ped) for voksne, grunnskole for voksne, flyktningetjeneste og bofellesskap for enslige mindreårige(EM).

Virksomhetsleder: Stein Johnsen

Status økonomi

Bokollektiv EM

Konto (T)	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg	**4 853 990,72**	**4 497 603**	**-356 387,85**	**107,92**
Øvrige utgifter	**2 692 039,11**	**2 992 382**	**300 342,89**	**89,96**
Inntekter	**-11 803,96**	**-11 500**	**303,96**	**102,64**
	7 534 225,87	7 478 485	-55 741,00	100,75

Flyktningtjenesten

Konto (T)	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg	**1 047 763,16**	**876 602**	**-171 161,41**	**119,53**
Øvrige utgifter	**226 106,49**	**216 738**	**-9 368,49**	**104,32**
Inntekter	**-189**	**0**	**189**	**0**
	1 273 680,65	1 093 340	-180 340,90	116,49

Introduksjonsprogram

Konto (T)	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg	**4 425 919,30**	**4 912 925**	**487 005,70**	**90,09**
Øvrige utgifter	**1 915 112,56**	**1 325 258**	**-589 854,56**	**144,51**
Inntekter	**-129 217,28**	**-66 000**	**63 217,28**	**195,78**
	6 211 814,58	6 172 183	-39 631,58	100,64

Voksenopplæring

Konto (T)	Regnskap	Totalt budsjett (1)	Rest	Forbruk i %
Lønn inkl sos. utg	**2 528 303,92**	**2 027 435**	**-500 868,58**	**124,7**
Øvrige utgifter	**476 557,77**	**448 757**	**-27 800,77**	**106,2**
Inntekter	**-2 764 469,27**	**-3 638 000**	**-873 530,73**	**75,99**
	240 392,42	-1 161 808	-1 402 200,08	-20,69

Total har virksomheten et merforbruk på ca 1,7 mill kr.

Kommentarer:

På voksenopplæring er det et overforbruk på lønn som bl. annet skyldes vedtatt nedskjæring i lærerstilling på 30%. Dette er lærerstillingen som var kombinert med programveilederstillingen på 70% Han har vært i den stillingen fram til 1.8.2018 i påvente av omplassering. Lærertimene må dekkes med vikar. Vi har også ekstra lønnsutgifter som skyldes en økning i spesialundervisning med til sammen 16 timer, og en alfagruppe med analfabeter (5 timer i uka). Både grunnskolen og norsk/samfunnsfagopplæring for deltakere i introduksjonsordningen er på et minimum i forhold til fagene i grunnskolen og helårstilbud for introduksjonsdeltakere når det gjelder et lovpålagt tilbud.

På bokollektivet er det et overforbruk på lønn som skyldes tiltak i forbindelse med trusler og tilløp til vold, samt sykefravær. Tiltaket i forbindelse med adferd er det søkt tilskudd til fra IMDI. Faste tillegg er underbudsjetert og det er heller ikke lagt inn budsjett for ferieavvikling sommer.

Flyktningetjenesten har sesongmessige avvik ut fra bosetting og utbetalingsrutiner fra Imdi. Lønnskostnader har et overforbruk. Dette skyldes at programveilederstillingen i 70% ikke er budsjettert for i 2018. Den har vært besatt i påvente av omplassering. Det samme gjelder miljøarbeiderstillingen som også er nedbemanna med 20%, men fortsatt er besatt i påvente av omplassering. Overforbruket i øvrige utgifter i ansvar 267skyldes i hovedsak perioden flyktningene ennå ikke kan motta introlønn, men har krav på sosialhjelp og stønad til livsopphold. Alle utgifter blir da belastet øvrige utgifter og ikke lønn. Det ser for meg ut som et klart misforhold mellom budsjett og faktiske utgifter. Ønsker her en gjennomgang med økonomiavd.

Det er budsjettert med inntekter i voksenopplæringen. Dette er for timer registrert i NIR. Timene registreres fortløpende.

Status medarbeidere

Ansatte:

- Rektor/virksomhetsleder: 100%
- Lærer: 245%

- lærer engasjement: 130%
- flyktningekonsulent: 100%
- miljøarbeider: 80%
- 782% stilling i Bofellesskapet for enslige mindreårige. En stilling er vakant og ubesatt.

Alle faste lærerne har godkjent allmennlærerutdanning. 3 lærere er utdannet til sensorer for gjennomføring av muntlige norskprøver. Virksomheten har etablert samarbeid med Skjervøy voksenopplæring i forhold til utveksling av sensorer til muntlige prøver.

Sykefravær

Bokollektiv enslige mindreårige: 8,92%
Voksenopplæringen (VO): 4,73%
Flyktningetjenesten (FT): 10,22%

Fraværet på FT skyldes i hovedsak en langtidssykemeldt.

Vanskelig vikarsituasjon. Vanskelig å få tak i vikarer.

Det har vært noen arbeidsmiljøutfordringer i Bofellesskapet for EM. Dette har vi tatt tak i, og jobber nå med å få innarbeidet rutiner og gode kommunikasjonskanaler Arbeidsmiljøet er også en fast del av personalmøtene.

Medarbeidersamtaler er gjennomført.

Status tjenester

Mål:

- VO: andel som består norskprøve 2 og 3, muntlig og skriftlig i løpet av 3 år; mål 80%
- Flyktningetjenesten: Måltall bosetting 30
- 75% ut i jobb eller videre utdanning etter endt introduksjonsprogram.

I 2018 gikk alle som avsluttet introduksjonsprogrammet ut i jobb eller utdanning. For landet er tallet 58% ut i jobb eller utdanning.

<u>Kursdeltakere og fag ved nordreisa voksenopplæring (vo)</u>

Totalt 63 kursdeltakere: 38 norsk og samfunnskunnskap, 24 grunnskole og 10 spes.ped.
Dette året har vi bl.a. hatt kursdeltakere fra Eritrea, Afghanistan, Syria, Thailand, Somalia, Latvia, Polen, Sudan, og Norge.

Det ble gitt undervisning i norsk med samfunnskunnskap for innvandrere. Engelsk, matematikk, norsk, samfunnsfag og naturfag på grunnskolenivå, og spes.ped for voksne med ADL-trening. Kursdeltakerne har vært organisert i 4 grupper pluss 10 deltaker med delvis en-til-en undervisning. 17 personer var ute i språkpraksis. Av de 12 flyktningene som avsluttet norskopplæringen i 2018 er to i grunnskolen, to i jobb, fem i videregående opplæring og tre har flyttet ut av kommunen.

Det ble gjennomført 11 skriftlige- og 21 muntlige norskprøver i 2018. 64% på nivå A2 og 36% på nivå A1 i skriftlig prøve På muntlig norskprøve var resultatet A1: 9 %, A2: 52,9 % og B1: 38,1 %

Ni elever i grunnskolen gikk opp til eksamen våren 2018. seks av disse var gjesteelever fra Kåfjord kommune. Tre fra Nordreisa. Disse tre tar nå videregående utdanning.

Flyktningetjenesten (ft)

Flyktningkonsulent i hel stilling, miljøarbeider i 80%. Flyktningkonsulenten brukte mye tid på å følge opp de som er i språkpraksis, programveiledning samt bosetting av nye flyktninger. Språkpraksisplasser og boliger kan også være en utfordring i perioder. Det ble arbeidet mye med flyktningenes praktiske utfordringer i hverdagen samt etablering av nødvendig og tett samarbeid med viktige samarbeidspartnere som familiesenteret, NAV, grunnskolene, barnehagene, Nybo m. flere. Miljøarbeideren har i tillegg til praktiske oppgaver med bosetting, fulgt voksne og barn til ulike aktiviteter samt koordinert samarbeidet med frivillige organisasjoner/lag. Dette for at flyktningene skal bli bedre integrert i lokalsamfunnet. Tjenesten har blitt nedbemannet med 1,7 stilling. Programveileder i 70%, helsesøster med 80% og miljøarbeider med 20%. Begrunnelsen for nedbemanning var reduksjon i kvoten for 2018. Siden introduksjonsprogrammet har en varighet på 2-3 år, og familiegjenforeninger ikke regnes inn i antallet når kvoten vedtas, har ikke antallet flyktninger/deltakere endret seg vesentlig fra 2017. Dette har ført til et stort arbeidspress på de gjenværende i tjenesten. I 2018 var det 24 deltakere i introduksjonsprogrammet. 12 personer gikk ut av programmet. 23 ble bosatt i 2018 (13 som kvoteflyktninger og 10 ved familiegjenforening).

Bofellesskapet for enslige mindreårige:

Bofellesskapet består av 9 beboere. De er alle nå i grunnskole- eller videregående utdanning, og alle er over 18 år. To av beboerne går på videregående i Tromsø med spesiell tilrettelegging fra oss. De er kun hjemme i helger, og blir også fulgt opp med to besøk i semesteret, samt telefonkontakt hver uke. Tidligere tok beboerne grunnskolen på voksenopplæringen, noe som var uheldig med tanke på god integrering med jevnaldrende og trivsel/motivasjon. I år har vi gjennom et samarbeid med Fylkeskommunen fått opprettet en kombinasjonsklasse med skolested Nord-Troms VGS, der beboerne gjennomfører grunnskolen med jevnaldrende.

Bofellesskapet har i 2018 vært organiser med en 24/7 bemanning. Det er i nedbemanningsprosessen bestemt at Bofellesskapet skal gjøres om til et hybelfellesskap der beboerne i størst mulig grad skal være selvstendige. Bemanningen vil etter ferdig prosess ha blitt redusert med 4,82% til 3 stillinger fra opprinnelige 7.82%. Beboerne skal fortsatt ha noe oppfølging og tilsyn, men i mye mindre grad enn tidligere.

Utfordringsbilde

Videreføre dagens målsetting. Finne muligheter for kompetanseheving hos de ansatte, da spesielt i forhold til begynneropplæring og utfordringene vi møter i forhold til analfabeter eller de med liten skolebakgrunn. Voksenopplæringa har også fått en økning av spesialundervisning, både i antall elever og timer til undervisning for enkelte av elevene. Denne økningen i tillegg til skjerpede krav om helårstilbud i intro-ordningen, opplæring av analfabeter og oppfølging av norskopplæringen for de som nylig har født, gjør at ressursene vi har til rådighet ikke strekker til. Dette gjelder både i flyktningtjenesten og i voksenopplæringa. Det ble gjort en nedskjæring i flyktningtjensten på to stillinger da kvoten ble redusert i 2018. Fakta er at vi bosatte 23 i 2018 sammenlignet med 20 i 2017. Deltakerantallet for begge årene har vært 24. Elevtallet har vært stabilt på ca. 60 begge årene, og nå er kvoten økt igjen, til 15 for 2019. Kvoten alene gir ikke hele bildet av hvor mange som kommer. De følger alltid et visst antall familiegjenforente, som har akkurat den samme rettighetene til ivaretakelse, oppfølging og skolering som kvoteflyktningene. Dette fører til et stort arbeidspress i flyktningtjenesten, og et etterslep på oppgaver som tidligere gikk under programrådgiver. I VO blir konsekvensen i noen tilfeller mindre gode løsninger undervisningsmessig. Med utskiftninger i staben er også skolering i Visma Velferd flyktning for flyktningetjenesten et stort behov. Det er utarbeidet en helhetlig plan for integrering og bosetting av flyktninger og innvandrere der også mål for de forskjellige tjenestene er satt opp.

Videre kompetanseutvikling for alle ansatte vil også vare en målsetting framover. En annen målsetting vil være å få flest mulig av kursdeltakerne gjennom språkprøvene på A1-A2 eller A2-B1 nivå. Dette for at de skal blir kvalifisert for videre skolegang eller arbeid samt godt integrert i lokalsamfunnet. Det er også svært viktig å få videreført et systematisk og godt tverrfaglige samarbeid med våre viktigste samarbeidspartnere som familiesenteret, PPT, grunnskolene, barnehagene, NAV m. flere.

Noe som gjør at vi vil få en bedre samkjøring av tjenestene vi yter til våre brukere.

Bofellesskapet for enslige mindreårige skal nedbemannes og gjøres om til et hybelfellesskap. Det betyr en nedbemanning på 4,82 stillinger. Arbeidet er påbegynt i 2018, og vil gjennomføres første halvdel av 2019. Her vil det være en utfordring å få en turnus til å gå opp uten å lage et tilbud som ikke sikrer forsvarlig oppfølging. Spesielt siden en av de tre stillingene også skal dekke inn et nattevakt-samarbeid med Rus- og psykiatri.

Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Arkivsaknr: 2018/318-13
Arkiv: C01
Saksbehandler: Anne-Marie Gaino
Dato: 13.06.2019

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
23/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	18.06.2019

Resultatrapport for oppvekst- og kultursektoren pr 31.05.19

Henvisning til lovverk:

Vedlegg
1 Res.rapport sektor 2. pr mai 2019

Rådmannens innstilling

- Resultatrapport pr mai 2019 tas til orientering.
- Merforbruk lønn; estimert til 3,5 mill kr søkes dekket gjennom disposisjonsfond.

Saksopplysninger

Resultatrapporteringa gjøres av alle virksomheter etter utgangen av hver måned. Virksomhetslederne skal innen den 10. i hver måned rapportere til sektorleder. Sektorleder rapporterer innen 15. hver måned til rådmannen. Rådmannen rapporterer videre til kommunestyret.

Sektorleder for oppvekst og kultur lager en totalrapport for sektoren til hvert møte i utvalget. Rapporten inneholder status på:

- måloppnåelse i forhold til økonomi- og virksomhetsplaner
- økonomi
- medarbeidere
- intern kontroll

Vurdering

Status måloppnåelse
Rapportering på måloppnåelse har fortsatt forbedringspotensiale. Virksomhetene er ikke kommet godt nok i gang med virksomhetsplanene, med noen unntak. Dette er noe som må prioriteres fra 2020. Med utgangspunkt i virksomhetsplanen, vil det bli lettere å rapportere på måloppnåelse.

Skolene er inne i et intensivt samarbeid til beste for elevene og med mål om å heve resultatene minst til landsgjennomsnitt. De jobber godt med analyseverktøy og får støtte og veiledning fra veilederkorpset.

Barnehagene har årsplaner som de følger og jobber ellers med implementering av rammeplan for barnehagene.
Kulturvirksomheten har en jevn og god drift og rapporterer fyldig.

Voksenopplæringssenteret rapporterer om at 80% består norskprøve og kommer seg ut i jobb eller utdanning etter introduksjonsperioden.

Barnevernet og Forebyggende tjeneste har mangelfull rapportering.

Status økonomi
Per mai viser økonomirapporten at sektoren har et merforbruk på lønn på 2,1 mill kr. Årsaken er at effekten av nedbemanningen ikke får virkning før ca 1. august. Dersom sektoren ikke får dekket dette, vil estimert merforbruk utgjøre 3,5 mill kr.

Sektoren er innenfor rammen på øvrige utgifter. I analysen er det tatt hensyn til at overføring til kirkelig fellesråd er betalt for hele året og utgiftsført i sin helhet.

Inntektene er reelt noe over budsjett.

Sektoren forventes å gå i balanse, forutsatt at kommunestyret dekker etterslep i forhold til nedbemanningsprosessen.

Status medarbeidere
Sektoren har en meget positiv utvikling i sykefraværet og har pr 30.04. et fravær på 7,56% mot 8,65% på samme tid i fjor.

Det er gjennomført medarbeiderundersøkelse i juni 2017 og resultatene av 10 faktorer er at på 7 av faktorene ligger sektoren omtrent på Norges-snittet. For faktorene «mestringsorientert ledelse», «relevant kompetanseutvikling» og «mestringsklima» skårer sektoren under snittet.
Ny undersøkelse er gjennomført i juni 2019 og resultatene vil bli presentert på neste møte i utvalget.

3 virksomheter har fullført medarbeidersamtaler, 5 virksomheter har begynt med samtaler. medarbeidersamtalene. 3 virksomheter har ikke begynt med samtaler og 1 virksomhet har ikke rapportert.

Status internkontroll
11 av 12 virksomheter har sendt resultatrapport innen fristen.

Det meldes fortsatt få avvik, og sektoren får oppfølging av personalkonsulent som har kvalitetssystemet som ansvarsområde.

Branntilsyn er godt ivaretatt.

Virksomhetene er ikke kommet godt nok i gang med ROS-analyser, med unntak av barnehagene.

NORDREISA KOMMUNE
Sentrum 17, Postboks 174, 9156 Storslett
Tlf 775 88 000 **Faks** 7777 0701

RESULTATRAPPORT PR MAI 2019

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

RAPPORTDATO	NAVN	KLARGJORT AV
12. juni 2019	Oppvekst og kultur	Johanne Olaussen

STATUS – MÅLOPPNÅELSE IFT ØKONOMIPLAN/VIRKSOMHETSPLAN

Mål i kommuneplanens samfunnsdel for oppvekstsektoren:

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

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

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

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

Kultur:

Status tiltak bibliotek:

- Nye aktiviteter der biblioteket sin rolle som møteplass, er etablert.
- Lesefestivalen med aktiviteter for hele grunnskolen gjennomført for 2019.

Status tiltak kulturscene/kino:

- Arbeider for å gi en bedre opplevelser til besøkende.
- Har søkt om å være stoppested for Riksteatret, og er i prosess med dem.
- Kinoen var samarbeidspart både til samenes nasjonaldag og kvenfolkets dag.
- Kinoen har samarbeidet med grunnskolen om Den store skolekinodagen som en del av Den kulturelle skolesekken.

Status tiltak kulturskole:

- Kulturskolen har fått egnede lokaler for deler av sin drift. Men deler av det aktuelle lokalet ble ikke fullført pga budsjettsprekk. Ny sak er utarbeidet etter møte med lokale lag og foreninger. Skal ha møte med frivillige lag i mai om lokaler for aktivitetene.
- Har samarbeider tett med kulturskolene på Skjervøy og i Kåfjord om felles UKM-mønstring.
- Samarbeider om kulturskoletime for 5.trinn på Storslett og Rotsundelv skoler.
- 5.trinn på Storslett skole gjennomførte 29.05. en flott konsert for barnehagebarn.
- Prøver ut et tilbud om sang og musikk til barnehager samt et tilbud for eldre på institusjon.

Status tiltak kulturadm. /-utvikling:

- Bevilgning til utbetaling for kommunens andel av spillemiddelanlegg er økt, og dette gir rom for en mer snarlig utbetaling til frivillige lag.
- Rammeplan for Nordreisa kulturskole er vedtatt av Oppvekst og kulturutvalget, og det er gitt melding om at denne må til KS også.
- Planlegger markering av kulturminnedagen i samarbeid med Nord-Troms museum.

Voksenopplæringen:

80% består norskprøve A1-B1 i løpet av 2-3år. Av de som følger introduksjonsprogrammet kommer 80% ut i videre utdanning eller jobb. Målene må revurderes ut fra økt bosetting. Arbeidet med en ny helhetlig plan for integrering og bosetting av flyktninger og innvandrere ble sluttført i april 16.

Barnevernet:

Ikke mottatt rapport

Barnehagene:

Høgegga: Barnehagen har en årsplan, hvor hovedmålsettingene er at barna skal oppleve mestring i kommunikasjon med andre barn og voksne. Det jobbes aktivt og kontinuerlig med dette på avdelingsmøter, ped.ledermøter og personalmøter. Personalet har også deltatt på en interkommunal kursrekke med språk og språkutvikling som tema.

Kommuneplanens samfunnsdel sir at bl.a. at barnehagene skal ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold. Barnehagen har over flere år hatt fokus på fysisk aktivitet, og bestreber oss etter å bruke «uterommet» mye og aktivt. Kosthold har også vært i fokus, og personalet prøver å gi barna ett variert og sunt tilbud.

Foreldreundersøkelsen som ble sendt ut i begynnelsen av november. Svarprosenten er på 85,19%. Undersøkelsen er gjennomgått med personalet på planleggingsdagen 2.januar, og skal jobbes videre med på neste personalmøte. Foreldrene vil etter det få skriftlig informasjon om resultatene og arbeidet videre. Resultatene er ført inn i målekortet.

Fra 1.august 2017 har barnehagene fått ny Rammeplan. Vi har startet implementeringsarbeidet. Det er et stort og omfattende arbeid som vi kommer til å bruke tid på.

Alle ansatte har nå gjennomført e-opplæringskurset om «Vold og seksuelle overgrep mot barn» på Helsenorge.no. Styrer har startet på Nasjonal Lederutdanning for styrere i september 2019.
Medarbeiderundersøkelsen er gjennomført, men resultatet er ikke behandlet. Svarprosenten var på 100%.

Sørkjosen: Satsingsområde for barnehagen er språk og mangfold. Det ble utarbeidet to mår for hver avdeling fra August- 16. Sørkjosen barnehage har fokus på natur, kultur og miljøet rundt.
Fysisk aktivitet og kosthold er særlige områder barnehagen jobber kontinuerlig med.

Leirbukt: Barnehagen har en årsplan for barnehageåret 18/ 19, hvor hovedsatsningsområdet til barnehagen er: språk og språkmiljø.

Storslett: Iht tiltak som Storslett barnehage skulle ha gjennomført ut fra barnehagens årsplan, jobber vi kontinuerlig for å nå disse målene. Dette gjelder fagområder i rammeplanen og pedagogiske opplegg/tema. Vi jobber kontinuerlig med innhold, tema, evaluering og justering på avdelingsmøter, ped ledermøter og personalmøter.

Kommuneplanens samfunnsdel sier at bl.a. at barnehagene skal ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold. Barnehagen har jobbet for å ha fokus på fysisk aktivitet, og prøver å bruke «uterommet» mye og aktivt. Vi har vært med i prosjekt om utemat på bål og har hatt positive erfaringer med dette. Kosthold har også vært i fokus, og personalet prøver å gi barna ett variert og sunt tilbud.

Det er gjennomført medarbeiderundersøkelse (10-faktor) i juni 2019. Her er ikke resultatene klare enda. Foreldreundersøkelse er gjennomført i november 2018.
1. august 2017 fikk barnehagene ny Rammeplan. Vi jobber med å implementere den nye rammeplanen i barnehagen. Dette er et arbeid som vi vil bruke tid på.

Oksfjord barnehage: Har fokus på uteområdet og har vært så heldig å få en grillhytte til verdi av 72.900 fra UtiNord. Grillhytta skal inspirere barnehagene til å bruke naturen mer, og kan også brukes av andre. Her tenker vi skolen (til uteskole) og evt utleie for bursdager o.l.

STATUS - ØKONOMI

Sektor 2	Regnskap	Budsjett	Forbruk i %	Avvik	Reelt avvik
Lønn	45 006 026	94 172 735	47,79	2 157 432	2 157 432
Pensjon	6 524 633	14 103 042	46,26	643 664	643 664
Øvrige utgifter	17 521 559	45 248 499	38,72	-1 347 066	35 814
Inntekter	-4 963 576	-18 424 253	26,94	2 719 337	-160 226
Totalt avvik	**64 088 642**	**135 100 023**	**47,44**	**4 173 368**	**2 676 684**

KOMMENTARER TIL AVVIK:

Forbruk i prosent pr utgangen av mai 2019 for lønn skal være innenfor 41,7 %, mens det på øvrige poster skal være 45,5 %.

Lønn:

Sektoren har et reelt avvik på lønn på kr 2 157 432

- Merforbuk lønn faste stillinger kr: 1 955 505
- Merforbruk lønn faste tillegg kr: 453 752

Pensjon:

Sektoren har et reelt avvik på pensjon på kr 643 664

- Merforbruk KLP pensjon kr 737 710,15
- Merforbruk SPK pensjon kr 94 045,75

Øvrige utgifter:

Sektoren har et reelt avvik på kr 35 814.

Inntekter:

Sektoren har et reelt avvik på kr -160 226

Økonomikonsulent har sammen med økonomisjef foretatt en analyse på merkostnader vedrørende sektorens nedbemanningsprosess. Analysen anslår at nedbemanningsprosessen i sektor 2. vil ha en merkostnad på kr 3.5 mill. Analysen tar som utgangspunkt at prosessen trer i kraft fra 01. august. Pensjonsutgifter, faste tillegg og feriepenger er iberegnet i analysen.

STATUS - MEDARBEIDERE

SYKEFRAVÆR (GJENNOMSNITT 2019): 7,56% 2018: 8,65 % 2017: 10,49 % 2016: 8,19 %

2019:				
Januar:	**9,30%**	2018: 12,25%	2017: 9,67 %	2016**:** 9,8 %
Februar:	**7,94%**	2018: 11,25%	2017: 13,06 %	2016: 10,95 %
Mars:	**7,28%**	2018: 8,55%	2017: 12,75 %	2016: 11,95 %
April:	**5,62%**	2018:7,67%	2017**:** 11,89 %	2016: 12,68 %
Mai:		2018: 8,44%	2017: 12,69 %	2016: 10,45 %
Juni:		2018:8,01%	2017: 11,47 %	2016: 9,99 %
Juli:		2018:4,92%	2017: 7,20 %	2016: 4,46 %
August:		2018:6,43%	2017: 6,11 %	2016: 2,36 %
September:		2018:8,18%	2017: 8,51 %	2016: 5,88 %
Oktober:		2018:7,92%	2017: 10,53%	2016: 5,25 %
November:		2018:9,70%	2017: 10,49 %	2016: 5,39 %
Desember:		2018:9,41%	2017: 11,08 %	2016: 8,83 %

Fra januar-april har 14 av 23 virksomheter hatt sykefravær under 8% som er måltall for Nordreisa kommune. I april har 18 av 23 virksomheter hatt sykefravær under 8%, sektoren har et sykefravær i aprilmåned på 5,62%! Gjennomsnittlig sykefravær fra januar-april er 7,56 %, som er under måltall til Nordreisa Kommune.

Til sammenligning ligger vi godt under sykefraværs statistikk sammenlignet med januar-april 2016, 2017 og 2018.

Tiltak for å motvirke fravær:

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

<u>Mål og tiltak for Nordreisa kommunes IA-arbeid fra 1.1.2019</u>

<u>Nordreisa kommune har som mål å ha jobbnærvær på minst 92 %</u>

1) Rådmann og sektorledere har hovedansvar for IA-arbeidet i Nordreisa kommune. Dette ivaretas gjennom årlige ledersamtaler med virksomhetsledere, ved månedsrapportering og ledermøter.

2) 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, NED-duk, HelseIArbeid, bistand fra Bedriftshelsetjenesten.

3) Rådmannen gjennomfører årlige møter med lege/sykemelder, hvor blant annet prosesser rundt sykefravær og tilrettelegging er tema. Rådmann informere AMU om resultatet av disse møtene.

4) Informasjon om virksomhetens sykefravær skal informeres om hver mnd til de ansatte. Jobbnærvær, arbeidsmiljø og trivselstiltak skal være tema på minst ett personalmøte pr halvår.

5) 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.

6) Leder har ansvar for å invitere sykemeldte til å delta i sosiale sammenhenger som er i regi av arbeidsgiver.

7) 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.

8) Nordreisa kommune deler årlig ut IA-pris til virksomheter med stort arbeidsnærvær eller stort nedgang i fraværet.

MEDARBEIDERSAMTALER

Oksfjord oppvekstsenter: Fullført
Sørkjosen barnehage: Fullført
Storslett (inkl samisk avdeling) barnehage: påbegynt
Høgegga barnehage: påbegynt
Leirbukt barnehage: påbegynt
Kulturvirksomheten: Ikke påbegynt
Nordreisa voksenopplæringssenter: Fullført
Moan skole og SFO: Påbegynt
Storslett skole: Påbegynt
Forebyggende tjeneste: ikke påbegynt
Rotsundelv skole: Ikke påbegynt
Barnevernet: Ikke mottatt rapport

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

STATUS – INTERN KONTROLL

Status rapportering:

Storslett barnehage
Kulturvirksomheten
Forebyggende tjeneste
Rotsundelv skole og SFO
Sørkjosen barnehage
Storslett skole
Forebyggende tjeneste
Høgegga barnehage
Voksenopplæringen
Leirbukt barnehage
Oksfjord oppvekstsenter

Status oppfølging av politiske vedtak

Vedtak 2019

PS	SNR:	Tittel	Status
PS	1/19	Referatsaker	Tatt til orientering
PS	2/19	Øke antall barnehageplasser ved Oksfjord barnehage	Vedtak trer i kraft august 2019
PS	3/19	Flytting av samisk/norsk avdeling til Leirbukt barnehage	Planlagt utført sommer 2019
PS	4/19	Status bygging av ungdomsklubb	Sendt til kommunestyret for behandling
PS	5/19	Referatsaker	Tatt til orientering
PS	6/19	Rammeplan for Nordreisa Kulturskole	Vedtatt
PS	7/19	Resultatrapport 2018	Vedtatt
PS	8/19	Referatsaker	Tatt til orientering
PS	9/19	Æresprisen 2019	Vedtatt
PS	10/19	Resultatrapport 1. kvartal	Vedtatt
PS	11/19	Årsmelding virksomheter Oppvekst og kultur 2018	Saken er vedtatt utsatt til neste møte
PS	12/19	Bemanningsplaner Oppvekst og kultur 2019	Saken er vedtatt utsatt til neste møte
PS	13/19	Drift av ungdomsklubb	Vedtatt
PS	14/19	Arbeidsmiljø Nordreisa og Kvænangen barneverntjeneste	Vedtatt
PS	15/19	Behov for økte ressurser spesial pedagogisk hjelp barnehager	Vedtatt
PS	16/19	Anmodning om redegjørelse på vedtatte og igangsatte utviklingsarbeid i skolene	Vedtatt

Andre vedtak:

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

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

PS 28/18 – Plan for frivillighetspolitikk
- Denne saken ble vedtatt utsatt i hovedutvalget den 16.10.2018.

PS 19/18 – Bemanningssituasjon PPT

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

Status – innmeldte og lukkede avvik

Fra januar-mai er det meldt inn 23 avvik. Av 23 avvik er 18 lukket. Sektoren har en gjennomsnittlig behandlingstid pr i dag på 13 dager.

Avvik gruppert på område	Antall
Barnehage	3
Eiendom	1
HMS	12
Informasjonssikkerhet	2
Kultur	1

Avvik gruppert på område og avvikstype	Antall
Barnehage – Mangelfull sikring av fysisk miljø	3
Eiendom – Annet	1
HMS – Annet	5
HMS – Brann/eksplosjon	1
HMS – Inneklima	2
HMS – Interne krav og rutiner som ikke blir fulgt	3
HMS – Trusler/vold på arbeidsplassen	2
Informasjonssikkerhet – Nedetid på fagsystemer	2
Kultur - Annet	1

GJENNOMFØRTE KONTROLLER, RESULTATER OG IVERKSATTE TILTAK

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

Hadde ny gjennomgang i virksomheten om avvikssystemet og laget plan for når prosedyrer til KF-systemet skal være utført. Kulturvirksomheten har beskrevet mange prosedyrer og lastet disse inn i Kvalitetssystemet.

Hadde branntilsyn 20.02.19, og fått rapport om at det arbeides generelt godt i forhold til brannvern.

Høgegga barnehage:
Etter vedtak i kommunestyret, PS 68/17, har avdeling for Drift og Utvikling i samarbeid med barnehagekonsulent, virksomhetsleder, tillitsvalgt og foreldrerepresentant startet arbeidet med planlegging og prosjektering av utbygging av to nye avdelinger ved Høgegga barnehage. Leveranse forprosjekt med grunnlag for totalentreprise skal leveres byggekomitéen den 16.november. I kommunestyremøtet 20.desember ble det vedtatt lagt i 23 millioner i 2019 og 10 millioner i 2010 i investeringsbudsjettet.

Anbudskonkurransen som ble lagt ut ble stoppet av Drift og utvikling fordi konkurransegrunnlaget var for dårlig. Utbyggingen er nå 6 måneder på etterskudd, og dette kan forrykke ferdigstillelsen av barnehage.

Storslett barnehage: -Branntilsyn 3. mai i barnehagens avdelinger både på Arnestad og i Sonjatunveien. Rapport for Sonjatunveien er mottatt uten noe anmerkninger eller avvik. Rapport for Arnestad ikke mottatt.

Status risikoanalyser

Storslett barnehage: Egenvurdering Storslett barnehage januar 2019

Høgegga barnehage: Kuldegrense for barn ute. Soving i vogn/seng

Leirbukt barnehage: Gjennomført Hms og brannvern.

Storslett Skole: Onsdag 3.4.19 fikk skolen personvernombudet på befaring. Skolen avventer tilbakemelding.

Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Arkivsaknr: 2019/587-2
Arkiv: 034
Saksbehandler: Anne-Marie Gaino
Dato: 13.06.2019

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
24/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	18.06.2019

Bemanningsplaner for oppvekst- og kultursektoren

Henvisning til lovverk:

Vedlegg
1 Bemanningsplan barnevern 2019
2 Bemanningsplan Høgegga barnehage 2019
3 Bemanningsplan kultur 2019
4 Bemanningsplan Leirbukt barnehage 2019
5 bemanningsplan Forebyggende tjeneste 2019
6 Bemanningsplan Moan skole 2019
7 Bemanningsplan Nordreisa VO 2019
8 Bemanningsplan Oksfjord oppvekstsenter 2019
9 Bemanningsplan Rotsundelv skole 2019
10 Bemanningsplan Storslett barnehage 2019
11 Bemanningsplan Storslett skole 2019
12 Bemanningsplan Sørkjosen barnehage 2019

Rådmannens innstilling

Vedlagte bemanningsplaner vedtas.

Saksopplysninger

Kommunestyret gjorde 20. desember 2018 i sak 80/18 vedtak om at det skal utarbeides bemanningsplaner for kommunen. Hver sektor utarbeider sin bemanningsplan som behandles i hovedutvalgene.

Arbeidet med bemanningsplanene har pågått fra 15. januar til 28. februar 2019.

Plan for arbeidet er presentert for alle virksomhetsledere. De har utarbeidet planer for sin virksomhet, se vedlegg. Arbeidet bygger på bemanningsplanene som ble utarbeidet i 2016 og fremstår som en framskriving og oppdatering av disse.

I prosessen med nedbemanning er det satt ned nedbemanningsgruppe bestående av rådmann, sektorledere, Fagforbundet, Delta, Utdanningsforbundet og hovedverneombudet.

Sektor for oppvekst og kultur er en stor sektor som dekker mange ulike områder. Kommunen har 4 skoler med totalt 491 elever. Videre har kommunen 5 barnehager (inklusive oppvekstsenteret i Oksfjord), med totalt ca 180 barnehageplasser.

Skolene på Storslett er de største virksomhetene.
Barnehagene er små virksomheter, med unntak av Leirbukt; som har 3 avdelinger.

Voksenopplæringen har ansvar for enslige mindreårige i bofellesskap, introduksjonsprogram og grunnskoletilbud for voksne og innvandrere.

Kulturvirksomheten har ansvar for kulturskole, kino, bibliotek mm.

Forebyggende virksomhet dekker PPT, åpen barnehage, helsesykepleietjeneste, kommunepsykolog og ungdomskontakt.

Vurdering

I nedbemanningsprosessen har sektorutvalget vedtatt følgende bemanningsreduksjoner:

- Bofellesskap for enslige mindreårige: Reduksjon av antall årsverk: 4,82.
- Leirbukt barnehage: En barnehageavdeling nedlegges. Det medfører en reduksjon på 3 årsverk. En pedagogisk leder, en fagarbeider og en assistent.
- Storslett skole: Reduksjon av assistentressurser med 2,8 årsverk.
- Moan skole: Reduksjon av assistentressurser med 1,4 årsverk.

I tillegg er en assistentstilling i Oksfjord barnehage omgjort til pedagog. Det medførte at assistentressursen ble nedbemannet og erstatt med en pedagog.

Bemanningsplanene er laget med utgangspunkt i den vedtatte reduksjonen av antall årsverk.

I 2016 ble det i bemanningsplanen vedtatt at hver barnehageavdeling skal ha en pedagogisk leder, en fagarbeider og en assistent. Det foreslås at man viderefører denne bemanningsnormen. I avdelinger med fler enn 14 barn, skal det i tillegg være ekstra pedagogressurs.

BEMANNINGSPLAN FOR BARNEVERNTJENESTEN 2019

Antall ansatte	Stillingstittel	%	Arbeidsoppgaver	Kvalifikasjonskrav
1	Virksomhetsleder	100	Fag-, budsjett og personalansvar for hele organisasjonen.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning
1	Stedfortreder	100	Saksbehandlig, ledelse	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning
7	Saksbehandler	700	Saksbehandling	Bacherlorgrad i barnevern
2	Konsulent	90		Bachelorgrad
1	Kontormedarbeider	50	Forefallende kontorarbeid	Videregående skole, Fagarbeider kontorfag
12		1040		

Bemanningsplan

Sektor for oppvekst og kultur

- Høgegga Barnehage -

Feb 2019

Innledning

Nordreisa skal være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø. Nordreisa kommune skal styrke den helthetlige ledelsen i oppvekstsektoren. Nordreisa kommunes barnehager skal være en læringsarena med høy kvalitet og starten på et helhetlig opplæringsløp. Det pedagogiske arbeidet etter rammeverket skal basere seg på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø. Videre skal barnehagene ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold. Nordreisa kommune skal gi tilbud om barnehageplass til alle som trenger det og barnehagene skal være mellomstore avdelingsbarnehager som holder til i godkjente, permanente bygninger med effektiv drift tilpasset formålet.

Metode

1. Virksomhetsleder har utarbeidet planen med utgangspunkt i bemanningsplanen fra 2016. Pga en ukes tidsfrist har det ikke vært mulig å involvere verneombud og tillitsvalgte i prosessen.
2. Virksomhetsleder vil orienterer alle ansatte om planen på neste personalmøte.

Enheten totalt sett

Pr 1.1.2019 6.9 årsverk 7 stillingshjemler

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
1	1 Styrer/virksomhetsleder	1
2	2 Pedagogiske ledere	2
1	1 Barnehagelærer	1
2	2 Barne- og ungdomsarbeidere	2
0,9	1 Assistenter	1

Pr 1.8.2019 6.9 årsverk 7 stillingshjemler

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
1	1 Styrer/virksomhetsleder	1
2	2 Pedagogiske ledere	2
1	1 Barnehagelærer	1
2	2 Barne- og ungdomsarbeidere	2
0,9	1 Assistenter	1

Pr 1.1.2021 13,4 Årsverk
14 stillingshjemler

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
1	1 Styrer/virksomhetsleder	1
4	4 Pedagogiske ledere	4
2	2 Barnehagelærer	2
4	4 Barne- og ungdomsarbeidere	4
2,4	3 Assistenter	4

Bemanning pr avdeling med inntil 14 barn:

1 pedagogisk leder

1 Fagarbeider

1 assistent

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Høgegga barnehage har hatt bra med søkere i flere år, og dermed hatt fulle barnegrupper. Vi har pr. i dag fult, 9 barn under tre år og 18 barn over tre år. Fra høsten vil seks barn gå over i skolen, og fire vil flytte over fra småbarnsavdeling til stor avdeling. Et barn har søkt om utsatt skolestart, men det foreligger ikke svar på søknaden per d.d. Vi vil da ha ledig en plass over 3 år og fem under.

Fra august 2015 ble det ansatt en barnehagekonsulent i full stilling. Lønnsmidlene til denne stillingen ble hentet fra barnehagenes rammer. Sonjatun og Høgegga barnehage ble begge redusert fra 4 avdelinger til 2 avdelinger og styrernes administrasjonstid ble dermed redusert fra 100 % til 70 %. Høgegga og Sonjatun barnehagene frigjorde hver dermed 30 % midler til barnehagekonsulentstillingen, og Storslett og Sørkjosen frigjorde 20% hver.

I Kommuneplanens handlingsdel står det at det skal planlegges og prosjekteres utbygging av 2 avdelinger tilknyttet Høgegga barnehage, med oppstart 2014. På grunn av kommunens økonomi ble dette utsatt til 2015. For å kunne gjennomføre utbyggingen måtte Fylkesmannen godkjenne budsjettet for 2015. Det opprinnelig budsjett for 2015 ble ikke godkjent av Fylkesmannen. Kommunestyre vedtok da å ta ut utbygginga av Høgegga Barnehage.
Etter nytt vedtak i kommunestyret i desember 2017, har avdeling for Drift og Utvikling i samarbeid med barnehagekonsulent, virksomhetsleder, tillitsvalgt og foreldrerepresentant startet arbeidet med planlegging og prosjektering av utbygging av to nye avdelinger ved Høgegga barnehage. Byggeprosjektet ble lagt ut på anbud men ble stoppet pga for dårlig konkurransegrunnlag. Ny anbudsrunde skal legges ut i slutten av juni 2019. Ferdigstilling av bygget et beregnet til 01.01.2021. Når nybygget står ferdig er det vedtatt at Storslett barnehage skal flytte opp til Høgegga.

Kompetansebehov

Personalet utgjør barnehagenes viktigste ressurs. Et kompetent barnehagepersonale er en forutsetning for å lykkes med å videreutvikle kvaliteten i barnehagene. Kompetanse er summen av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og erfaringer som finnes hos den enkelte arbeidstaker og i

virksomheten som helhet. Endringskompetanse handler om bevissthet om hva en kan, mot til å prøve noe nytt, engasjement og kreativitet. Det handler om evne og vilje til å utvikle seg selv for å utvikle barnehagens kvalitet. Det er barnehageeier som arbeidsgiver som har ansvar for opplæring og veiledning av personalet. De kommunale virksomhetene utarbeider opplæringsplaner som inngår i kommunens samlede opplæringsplan.

Barnehageeier har i samarbeid med det regionale nettverket søkt om midler og arrangert felles kursdager for alle ansatte i barnehagene. Programmet for kursdagene har vært aktuelle temaer innenfor det som rører seg og er nytt i barnehagesektoren.

Det ble innført ny pedagognorm 1.august 2018, noe som medfører at barnehagene i fremtiden vil ha et økt behov for rekrutering av barnehagelærer. Det ligger også sentrale føringer på å øke pedagognormen til 50 prosent barnehagelærer per avdeling.
I de kommunale barnehagene opplever vi også at det er vanskelig å få rekruttert spesial pedagogisk kompetanse. Spesialpedagog stillinger har vært lyst ut, men det har ikke kommet kvalifiserte søkere.

Jobbrotasjon
Jobbrotasjon er et virkemiddel for kompetanseheving som bør brukes mer.
Enten at ansatte bytter jobber en periode eller at det ved midlertidig eller varig vakanse et sted åpnes opp for jobbrotasjon dersom noen ønsker det.

Medarbeidersamtale
Medarbeidersamtaler gjennomføres årlig.

Handlingsrom

Følgende disponible stillingsressurser finnes i 2019:

Årsverk	Merknad
0	Ant kjent avgang 2019
0	Ant still prioritert og lagt inn i budsjett 2019
0	Still fin av prosjekter

BEMANNINGSPLAN

Tabell handlingsrom

Høgegga barnehage (inkl. Storlett bhg fra 2020)

	Antall ansatte								
Årstall	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år	70 år
2019	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2021	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2022	1	0	0	0	0	0	0	0	0
2023	2	1	0	0	0	0	0	0	0
2024	1	2	1	0	0	0	0	0	0

Det er satt ned en arbeidsgruppe som skal starte arbeidet med å lage ny strategisk barnehageplan for Nordreisa kommune. Arbeidet skal starte i februar 2019. Planen skal gi en beskrivelse av kommunens utfordringer på barnehagesektoren, og hvordan kommunen barnehage struktur skal være. Planen skal gi en oversikt over dagens situasjon og definere framtidas behov. Tiltak for videre behov for renovering/utbygging av kommunens barnehager og hvordan over- og underkapasitet kan håndteres. Planen bør også si noe om kvalitet og innhold i barnehagene. Dersom det i framtiden blir større barnehager vil det være nødvendig å gjøre en vurdering om barnehagens administrasjon bør styrkes.

Bemanningsplan

for kulturvirksomheten

Februar 2019

1. Bakgrunn / Mandat

Med utgangspunkt i tjenestens behov og framtidsutsikter, skal det settes sammen bemanningsplaner i hht de nye rammene for de ulike sektorene.

2. Hva ønskes oppnådd med bemanningsplanen?

For kulturvirksomheten er det viktig å belyse behovet i tjenestene som skal ytes samt få gjennomgang av stillinger, ressurser og kompetanse i morgendagens virksomhet.

3. Metode

1. Tidsfristen for arbeidet begrenser større involvering i saken.
2. Virksomhetsleder har fått innspill fra ansatte.
3. Planen er drøftet med tillitsvalgte.

4. Enheten totalt sett

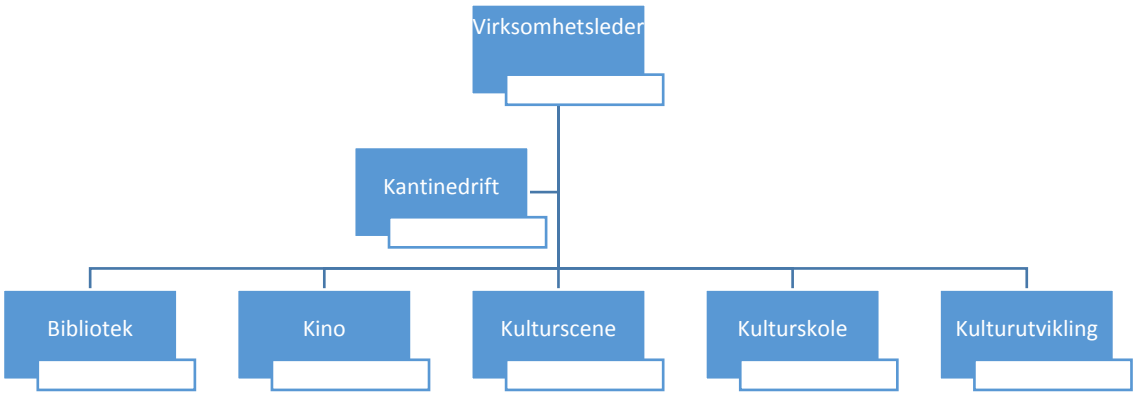
4.1 Stillinger og årsverk

Pr.01.02.19. hadde kulturvirksomhetene denne status i f.t. ansatte:

Stillinger	Antall årsverk	Antall ansatte
Virksomhetsleder	1,00	1
Kulturkonsulent	0,50	1
Bibliotek	2,06	2
Kino	0,70	2
Kulturscene	1,00	1
Kulturskole	2,85	6
Halti kantine	0,30	1
Sum	8,41	14

4.2 Organisering av kulturvirksomheten

Kulturvirksomhetens ansvarsområde er bibliotek, kino, kulturscene, kulturskole, kulturvern, idrettsanlegg samt øvrig kulturarbeid. Virksomheten ble omorganisert i 2015, og de fleste tjenestene er lokalisert til Halti. Kulturskolen er under etablering på musikkrommet v/Storslett samfunnshus.



Kulturvirksomheten er organisert med virksomhetsleder som har ansvar for helhetlig kulturutvikling (økonomi- og personalansvar samt fagansvar for alle områder unntatt bibliotek og kulturskole).

5. Utviklingen i korte trekk de siste årene

Kulturvirksomheten har siden 1.mai 2015 vært organisert under Oppvekst- og kultursektoren, og en del av virksomheten ble lokalisert til nye Halti. Det fulgte nye oppgaver med den nye organiseringa, og virksomheten fikk samtidig en flott kulturscene med dens muligheter. Det har tatt tid å finne hvilken form virksomheten skal ha, og fortsatt arbeides det med utvikling av dette. Tjenestene som skal gis har mange fellesnevnere, men er også mangfoldige. Det er derfor ikke naturlig å samarbeide på tvers av alle disse tjenestene i det daglige virke.

5.1 Kulturadministrasjon og kulturutvikling

Målene for denne tjenesten er:

1. Kulturvirksomheten skal samarbeide med både frivillige og profesjonelle kulturaktører, det lokale næringsliv og eksterne aktører for å skape et best mulig kulturtilbud.
2. Kulturvirksomheten skal legge til rette for et bredt, helårig kulturtilbud for alle deler av befolkningen.
3. Kulturvirksomheten skal i samarbeid med det skoleverket, legge til rette for møter mellom elever og profesjonelle kunstnere.
4. Kulturvirksomheten skal i samarbeid med helse- og omsorgssektoren, legge til rette for møter mellom eldre og profesjonelle kunstnere.
5. Kulturvirksomheten skal, i samarbeid med Troms fylkeskommune og Nord Troms museum, ta vare på og gjøre kulturarven synlig – både den norske, kvenske og samiske.

6. Kulturvirksomheten skal bidra til bevaring av bygninger, anlegg og kulturminner fra før og under andre verdenskrig og fra gjenreisningen.
7. Kulturvirksomheten skal bidra med kompetanse og legge til rette for anleggsutvikling og planlegging av idrettsanlegg og kulturbygg.
8. Kulturvirksomheten skal være aktiv i media og på digitale arenaer for å synliggjøre aktiviteter.
9. Kulturvirksomheten skal bidra til at Halti er en attraktiv og spennende møteplass for levende kultur, kunnskap og næringsutvikling i regionen.

Virksomhetsleder og kulturkonsulent har henholdsvis 1,0 og 0,5 stilling, og det er forsøkt å få til en oppgavefordeling mellom disse. Mange arbeidsoppgaver flyter inn i hverandre, og det er behov for tett samarbeid mellom disse. Virksomhetsleders ansvar er bredt ettersom mange tjenester er organisert innenfor kulturvirksomheten. En viktig oppgave er personalledelse av ansatte som utfører ulike tjenester, som har ulike arbeidssteder og ulik arbeidstid. Arbeidsoppgavene speiler mangfoldet i virksomhetens tjenestetilbud.

Kulturvirksomheten har kun 0,5 stilling som kulturkonsulent, og denne har ansvar for anlegg for områder for idrett og fysisk aktivitet, spillemiddelsøknader, tildeling av kulturmidler, arbeid med kulturvern/-arv, kulturarrangement som utdeling av priser, 17. mai og deltagelse i vertskap på Halti, kontakt med det frivillige kulturlivet og saksbehandling.

Virksomheten vil om kort tid ha behov for å rekruttere nye medarbeider/e. Det vil antagelig by på utfordringer å få besatt deltidsstillinger som det kreves høyskoleutdanning til. På sikt bør kulturkonsulentstillingen være 100%.

Kommentarer

Kulturvirksomheten er i positiv utvikling og arbeidsoppgavene blir flere. Dette er en virksomhet som bygger opp om gode aktiviteter og opplevelser som i neste omgang skal gi bolyst i kommunen og regionen. Virksomheten ser behov for å bygge opp ressurser for å ivareta alle arbeidsoppgavene. Statistikker KS presenterer, viser at det er lav ressursbruk på kultur i Nordreisa kommune.

5.2 Bibliotek

Mål for denne tjenesten er:

1. Kunnskap og læring
   Biblioteket skal støtte opp og legge til rette for læring for hele utdanningsløpet – barnehage – skole – voksne
2. Litteratur og kultur
   Biblioteket skal sette litteraturen og leseren i sentrum og bidra til å utvikle språklig og kulturell forståelse
3. Møteplass og debattarena
   Biblioteket skal være en inkluderende møteplass og en arena for samtale og debatt

4. Kulturelt mangfold
   Biblioteket skal styrke satsingen på flerkulturelle bibliotektjenester; spesiell fokus på det samiske og kvenske.

Biblioteket har til sammen 2,06 stilling, og ekstrahjelpen i 0,06 stilling er nødvendig for å opprettholde lørdagsåpent. Biblioteket har 37 timers åpningstid største delen av året, og har da 6 dagers uke (mandag-lørdag) derav langåpent to ettermiddager i uka. Ansatte arbeider turnus hver 3. lørdag.

Det er to fagutdannede bibliotekarer som utgjør staben på biblioteket. Her vil det i løpet av noen år være behov for å rekruttere ny/e medarbeider/e. Det er for framtida viktig at man viderefører praksis med å tilsette fagutdannede bibliotekarer da drifta ved Nordreisa bibliotek er avhengig av denne kompetansen. For å rekruttere fagutdannet bibliotekar er det også viktig å opprettholde 100 % stilling. Erfaring fra nabokommuner er at denne kompetansen kan være vanskelig å rekruttere dersom det ikke er 100% stilling.
Biblioteket ble nedbemannet med 0,5 stilling i 2016.

Kommentarer
Basis og drift i bibliotek er «kunnskap og læring» (mål nr 1). Dette utgjør ca. 80 % av drifta. Biblioteket samarbeider tett opp mot studiesenter, skoler og barnehager. Disse målgruppene er til dels avhengig av bibliotekets tilbud i sine tjenester. Endringer/reduksjoner i bibliotekdrifta vil derfor ramme disse brukergruppene, ikke bare biblioteket.

I tillegg til basisdrifta (kunnskap og læring) blir det gitt tilbud innen litteratur/kultur, møteplass/debattarena og kulturelt mangfold slik som forfattermøter, fagseminarer, strikkekafé, Halti-lørdag mm.

Automatisering og ytterligere selvbetjent bibliotek frigjør ikke personalressurser. Dette er både kjent og dokumentert i bibliotek-/fagmiljø. Selvbetjente bibliotek forutsetter ekstra tilrettelegging fra personalets side. Bibliotekarene legger til rette for en annen bruk. Dette krever personell, frigjør ikke.

5.3 Kino og kulturscene

Mål for kino er:

1. Kinoen skal gi gode filmopplevelser til et bredt publikum, og ivareta mangfold i filmtilbudet og tilgjengelighet
2. Kinoen skal ha et særskilt fokus på barn og ungdom, og være et attraktiv opplevelses- og læringsarena.
3. Kinoen skal samarbeide med andre kommunale virksomheter og eksterne aktører for å understøtte hverandres aktiviteter.

Mål for kulturscene er:

1. Halti kulturscene skal tilrettelegge for produksjoner og kulturopplevelser for regionens befolkning.
2. Kulturscenen skal være en læringsarena for grunnskole, kulturskole og lokalt kulturliv.
3. Kulturscenen skal være med å tilrettelegge for lokale produksjoner.
4. Kulturscenen skal tilrettelegge for bredde, mangfold og aktualitet.

Kinoen har 0,7 stilling fordelt på to personer, og tjenesten er avhengig av minst to personer ettersom det vises kino hver søndag. I tillegg er kinoen helt avhengig av ekstrahjelper på søndagsvisninger, for å handtere den store publikumstilstrømningen. Bruk av ekstrahjelper gir god fleksibilitet, og med knappe ressurser får vi mest mulig aktivitet slik. Virksomheten vurderer at det er behov for å øke den faste ressursen til kinoen for å videreutvikle denne med også live-visninger.

Kulturscenen har 1,0 stilling driftsteknikere. Da kulturscenen var et etterlengtet faktum i 2015, hadde ikke virksomheten ressurser til drift av denne. Aktiviteten på kulturscenen har vært stor, og kulturvirksomheten har vært totalt avhengig av velvilje for å ha drift på dette nivået. Det var derfor viktig at det ble et positivt politisk vedtak med økning av ressursen til kulturscenen, fra 2019.

Stillingene som driftstekniker (100% ressurs) og kinomaskinist (20% ressurs) vil fra 01.03.19. ses i en sammenheng, dette for at driften ved Halti kulturscene skal bli mest mulig fleksibel. Teknikerressursen deles i 80-20 og kinomaskinistressursen deles i 10-10. Når disse kombineres får vi ei 90% stilling som tekniker/kinomaskinist og ei 30% stilling som tekniker/kinomaskinist. Begge stillingene krever stor grad av fleksibilitet. Arbeidstiden vil variere i takt med behovet ved Halti kulturscene.

Kommentarer

Nordreisa kino har to kinodager pr uke, søndag og onsdag. Kinoen har hatt stengt i skolenes sommerferie.

I 2018 hadde Halti kulturscene 50 arrangementer uten billettsalg (kurs, konferanse o.l.) og 21 arrangementer med billettsalg (kultur). Sistnevnte innebærer 10 konserter, 10 teaterforestillinger og 1 danseforestilling.

5.4 Kulturskolen

Mål for denne tjenesten:

1. Kulturskole skal være godt utbygd og gi plass til de som ønsker det.
2. Kulturskolen skal være en meningsfylt og stimulerende fritidsaktivitet som skal tilrettelegge for og utvikle elevenes kunstneriske og skapende evner samt fremme forståelse, opplevelse og interesse for kunst og kultur.
3. Kulturskolen skal utvikle samarbeid mellom ulike kunst- og kulturuttrykk i kulturskolen, i grunnskolen og kulturlivet ellers.

4. Kulturskolen skal samhandle med foreldre i arbeidet med å inspirere eleven til egen utvikling, samt øke kunnskaper og ferdigheter i kunstfag.
5. Kulturskolen skal skape en fysisk møteplass for ung kultur ved å arrangere UKM-festival.

Nordreisa kulturskole er en liten kulturskole med i all hovedsak deltidsstillinger. Kulturskolens ressurser er fordelt slik: en 1,0 stilling, en 0,65 stilling, to 0,4 stillinger og to 0,2 stillinger. Det er ønskelig å gi et bredt tilbud (instrumentopplæring pluss ulike kunstfag), og dette er bakgrunnen for at stillinger er delt opp. Vårt mål er at flere av deltidsstillingene skal være kombinasjonsstillinger med grunnskole, dette for å gjøre rekrutteringsarbeidet mulig.

Kommentar:
For å ha et faglig miljø i kulturskolen, burde denne ideelt sett være større, men virksomheten vurderer at i realiteten må aktivitet og ressurs tilpasses. Virksomheten vurderer at kulturskolen ikke alltid er i stand til å gi elever fordypningsprogrammet i hht rammeplanen for kulturskolen, til dette er aktiviteten for liten.

5.5 Halti SA

Nordreisa kommune er en av fem aktører i samvirkeselskapet Halti SA. Kommunen bidrar med driftstilskudd for førstelinje- og fellestjenester slik at Halti SA til sammen har en 80% stilling i denne funksjonen. Nordreisa kommune v/kulturvirksomheten har sammen med de øvrige aktørene på Halti, fått utviklingsmidler fra Troms fylke. Dette for å utvikle Halti til et fyrtårn i kommunen, regionen og storfylket Troms og Finnmark. Vi har som mål å utvikle verktøy for god samhandling som styrker både den enkelte enhet og gir utviklingsmuligheter for totaliteten på Halti. Prosjektet skal arbeide for å øke besøkstall og ha høy kvalitet på opplevelse og formidling. Halti ønsker å videreutvikler vår stedbunden kultur og at miljøet tar ansvar som både møteplass, kulturarena, samfunnsarena og for kulturutveksling.

Kommentar:

Det er absolutt nødvendig at Halti SA har en rolle i vertskapet på Halti – et bygg som har høyt besøkstall. På sikt vil behovet for økt tilskudd til denne funksjonen være påkrevet.

Virksomhetsleder kultur har hatt rollen som kommunens styremedlem i Halti SA i 2018.

6. Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtaler kan være et verdifullt verktøy. Det er viktig å gjennomføre medarbeidersamtaler, slik at virksomhetsleder blir kjent med personale og alle oppgaver som

virksomheten har ansvar for. Virksomhetsleder gjennomførte medarbeidersamtale med samtlige ansatte i 2018.

7. Handlingsrom

Kulturvirksomheten har akkurat fått endret ressursen på kulturscenen, og dette påvirket mange deler av driften veldig positivt. Virksomheten har nå mulighet å videreutvikle aktiviteter på Halti. Fortsatt er ressursene generelt i virksomheten begrenset, og dette har innvirkning på handlingsrommet. Et faktum er at Nordreisa kommune har lav ressursbruk på kultur.

Bemanningsplan

Oppvekst og kultur 2019

Leirbukt barnehage

Innledning

Nordreisa skal være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø. Nordreisa kommune skal styrke den helhetlige ledelsen i oppvekstsektoren. Nordreisa kommunes barnehager skal være en læringsarena med høy kvalitet og starten på et helhetlig opplæringsløp. Det pedagogiske arbeidet etter rammeverket skal basere seg på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø. Videre skal barnehagene ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold. Nordreisa kommune skal gi tilbud om barnehageplass til alle som trenger det og barnehagene skal være 2- 4 avdelingsbarnehager som holder til i godkjente, permanente bygninger med effektive drift tilpasset formålet.

Metode

1. Tillitsvalgte og verneombud har deltatt i prosessen fram til planresultatet.
2. Styrer/ virksomhetsleder har involvert og orientert ansatte i prosessen. Dette er gjort på personalmøte.

Enheten totalt sett

Pr 1.1.2019 10,30 årsverk

Pr 1.1.2019 12 stillingshjemler

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
1	1 styrer	1
3	3 pedagogiske ledere	3
1	1 barnehagelærer	1
3	3 fagarbeidere	4 (2 stk 50%)
2,30	2,30 assistent	3

Pr. 01.08.19 10,20 årsverk

Pr. 01.08.19 12 stillingshjemler

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
1	1 styrer	1
3	3 pedagogiske leder	3
1	1 barnehagelærer	1
4	4 fagarbeidere	5 (2 stk i 50%)
1,20	1,20 assistent	2

Barnehagen reduseres med en avdeling fra 01.08.19. Det medfører en reduksjon i bemanningen på 3,1 årsverk; en pedagogisk leder, en fagarbeider og 1,1 assistentressurs. 0,1 assistentressurs overføres Oksfjord barnehage.

Fra samme tid overføres den samiske avdelingen fra Storslett barnehage til Leirbukt. Det medfører at barnehagen får overført tre samisktalende ansatte; en pedagogisk leder og to fagarbeidere.

Bemanning pr avdeling med inntil 14 barn:

1 pedagogisk leder

1 Fagarbeider

1 assistent

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Høsten 2018 hadde Leirbukt barnehage flere ledige plasser. Fra januar 2019 har barnehagen kun 3 ledige plasser.

Leirbukt barnehage har hatt store forandringer de senere år. En avdeling ble lagt ned, men gjenåpnet i august 2018 da en avdeling fra Sonjatun barnehage ble flyttet hit. Da gikk styrer fra 70% administrasjon til 100%.

Kompetansebehov

Styrer/Virksomhetsleder: Lede og administrere det daglig arbeidet slik at det sikres forsvarlig drift i samsvar med gjeldene lover og forskrifter. Ansvar for å holde budsjettramme. Resultat rapportering. Ansvar for at gjeldende HMS-rutiner blir overholdt.	Barnehage lærer	Barnehagen skal ha en forsvarlig Pedagogisk og administrativ ledelse, med tilstrekkelig tid til administrasjon og ledelse –jmf Lov om barnehage Omfanget av styrers pedagogiske og administrative oppgaver vurderes konkret ut fra ulike faktorer: Barnehagens størrelse Arbeidsfordeling mellom styrer og eier Barnegruppens sammensetning

Brannvernsleder. Opptak og deltakelse på ansettelsesmøter. Ansvar for å skape et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Ansvar for veiledning, støtte og oppfølging av alle medarbeidere. Oppfølging av sykemeldte og IA-arbeid. Medarbeidersamtaler. Ansvarlig for introduksjon/opplæring og informasjon til nyansatte. Ansvarlig for den pedagogiske virksomheten i barnehagen. Utarbeide årsplan, virksomhetsplan og utarbeides gode rutiner for informasjon, samarbeid og møter for barnehagen. Ansvar for at det foregår systematisk vurderingsarbeid og dokumentasjon av den pedagogiske virksomheten. Ansvar for at personalmøter og planleggingsdager er målrettet og i samsvar med årsplan og andre måldokumenter. Hovedansvar for utvikling og endringsarbeid i barnehagen. Enkeltbarnets trivsel og utvikling, og et godt samarbeid mellom hjem og barnehage. Sikre at medarbeidere, foreldre og barns medvirkning blir ivaretatt. Melder fra til og samarbeide med faglige instanser vedrørende barn med spesielle behov. Ansvar for at det utarbeides planer/rapporter i forhold til barn med spesiell behov.		Personalets samlede kompetanse og erfaring En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. HTA kapittel 1 § 2 pkt. 2.3. August 2015 fikk kommunen ansatt en barnehagekonsulent i hel stilling. Lønnsmidlene til denne stillingen skulle hentes innenfor barnehagenes ramme. Styrernes administrasjonstid ble derfor redusert fra 45% pr avdeling til 35%. Det vil si en reduksjon i barnehagens grunnbemanning som utgjør 20% i en to avdelingsbarnehage. Dersom administrasjonstiden skal reduseres ytterligere vil det gå utover muligheten til å utføre styrer oppgavene på tilfredsstillende måte og grunnbemanningen i barnehagene vil bli enda dårligere. f eks frister ikke alltid overholdes. Det er ikke mulig å delegere flere oppgaver til pedagogisk leder (da vedkommende har mer enn nok med de arbeidsoppgaver han/hun har pr idag). Dersom styrer skal ytterligere ned i administrasjonsressurs og gå inn som en del av grunnbemanningen, vil det gi enda mindre personaltetthet på avdelingene og mindre tid til å se barna. Dette fordi styrer er pedagogisk personale som også skal ha ubunden arbeidstid. Konsekvensene vil bli at styrene vil må brukes all sin tid på administrativ- og personalledelse. Tid til å drive pedagogisk/faglig ledelse vil bli borte. Styrers mulighet til å kunne gå inn på avdelingene ved behov for vikar, eller når det er behov for ekstra hjelp og støtte vil bli veldig vanskelig å få tid til.

Ansvar for å holde seg oppdatert på nytt stoff og ny forskning. Ansvar for samarbeid med andre instanser som Ppt, barneverne, helsesøster. Ansvar for foreldremøte 2 ganger i året. Veiledning til nyansatte barnehagelærer.		
Pedagogisk leder: Lede og administrere arbeidet på avdelingen i samsvar med gjeldene lover og forskrifter, og målene for virksomheten. Utarbeide gode rutiner for dokumentasjon, informasjon og samarbeid på avdelingen. Samarbeide med styrer og eksterne samarbeidspartnere for å utarbeide planer/rapporter til barn med spesielle behov. Være en god rollemodell, veilede og følge opp sitt personale på avdelinga. Ansvar for avdelingsmøter, være forberedt, og delta på møter med andre samarbeidsinstanser, og være bidragsyter på personalmøter, ledermøter og planleggingsdager. Ansvarlig for pedagogisk planlegging, synliggjøring og praktisk oppfølging av planer. Ansvarlig for at daglige rutiner blir fulgt opp. Gjennomføre foreldresamtaler 2 g/år. Skape et nært samarbeid mellom hjem, og barnehage, gi god informasjon og veiledning. Ivareta barns og foreldres rett til medvirkning.	Barnehage lærer	**Barnehageloven sier at det skal være** Minimum én pedagogisk leder pr 14-18 barn når barna er over 3 år. Minimum én pedagogisk leder pr 7-9 barn når barna er under 3 år. Kravet om én er konstant og pedagognormen åpner ikke for å beregne en prosentandel av en pedagogstilling pr barn. Derfor ingen mulighet for å redusere på pedagogisk leder stillingene i barnehagen. Pedlederne har ett stort arbeidsfelt og det vil ikke være forsvarlig å tillegge dem enda flere oppgaver. De har ca.4t/uke til planlegging, dokumentasjon, planarbeid og rapportskriving. Flere oppgaver vil måte gå på bekostning av det direkte arbeidet med barna, og dermed vil kvaliteten på det pedagogiske tilbudet barna har krav på bli dårligere.

Sikre gode innlæringsrutiner for enkeltbarns trivsel og utvikling. Gjøre nødvendige observasjoner og kartlegging av enkelt barn/barnegruppa. Jobbe i team og samarbeide på tvers av avdelinger. Holde seg faglig oppdatert.		
Barnehagelærer som ikke inngår pedagognormen/ Fagarbeider/ assistent: Arbeide i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, og målene for virksomheten. Gjennomføre og ta ansvar for oppgaver delegert fra leder. Ta initiativ til å ta på seg oppgaver, og ta ansvar for de oppgaver man har påtatt seg, og sørge for at planlagte aktiviteter blir gjennomført. Bidra til at planer og rutiner følges. Delta aktivt på avdelings- og personalmøter. Være tilstede og delaktig med barna. Jobbe i team og samarbeide på tvers av avdelinger. Møte foreldre og barn på en positiv og respektfull måte. Gi foreldre informasjon om hva barnet har lært i løpet av dagen ved henting. Ansvarlig for å følge vakter og rutiner på avdelingen. Holde seg oppdatert på det som skjer på egen arbeidsplass	Fagbrev som barne- og ungdomsarbeider Assistenter uten formell kompetanse	Barnehage loven sier ikke noe om bemanningsnormen utover det pedagogiske personalet i barnehagen. Men en «skreven» norm har vært at det skal være 3 voksne pr.18 barn over 3 år, og 9 barn under 3 år. Barnehagen har i dag denne grunnbemanningen/minimumsbemanningen. Dette gir lite rom for å være i «forkant», tidlig innsats, og til å kunne gi «det lille» ekstra til barn som har ekstra behov for det. Barnehagens åpningstid, møter, planleggingstid, pedledernes ubundne tid og pauseavvikling gjør at det store deler av dagen ikke er mer en to voksne fysisk tilstede sammen med barna. Skal det reduseres på bemanningen vil det pedagogiske tilbudet bli betraktelig svekket, og jeg mener at det at det også vil gå ut over forsvarlighet/sikkerheten til barna.

Jobbrotasjon

Jobbrotasjon er et virkemiddel for kompetanseheving som bør brukes mer.

Enten at ansatte bytter jobber en periode eller at det ved midlertidig eller varig vakanse et sted åpnes opp for jobbrotasjon dersom noen ønsker det.

Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtaler gjennomføres årlig.

Handlingsrom

Følgende disponible stillingsressurser finnes i 2019:

Årsverk	Merknad
0	ant kjent avgang 2019
0	still prioritert og lagt inn i budsjett 2019
0	Still fin av prosjekter

BEMANNINGSPLAN

TABELL HANDLINGSROM

Sektor 1 Administrasjon

	Antall ansatte							
Årstall	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69

2019	0	0	0	0	0	0	0
2020	0	0	0	0	0	0	0
2021	1	0	0	0	0	0	0
2022	0	1	0	0	0	0	0
Sum	1	1	0	0	0	0	0

2019

I 2019 ligger det an til 0 avganger for aldersgrensen.

Bemanningsplan

Forebyggende tjeneste
Helsestasjonen, PPT, ungdomskontakt

2019

Innledning:

Forebyggende tjeneste består av helsestasjonen, PPT, ungdomskontakt og kommunepsykolog. Tjenesten er fordelt på to lokaliteter.

Enheten totalt sett

Pr 1.1.19 er det:

Helsestasjonen:
3,95 stilling helsesykepleiere, inkl 20 % helsetj for flyktninger.
0,5 stilling helsesekretær
Til sammen: 6 personer

PPT:
3 stilling ped/psyk rådgivere
0,5 stilling logoped
0,5 stilling sekretær
Styrking: Ped/psyk rådgiver fra 01.08.2019.
Til sammen: 6 personer

Ungdomskontakt:
1 stilling (en person)

Kommunepsykolog:
1 stilling

Virksomhetsleder:
1 Stilling (en person)

Totalt pr 01.08.19: 15 ansatte i virksomheten.

Utviklingen i korte trekk de siste årene

PPT: ble en del av forebyggende tjeneste fra 1.1.2018, og pga nedskjæringer fått et etterslep på saksbehandling. Fra og med 1.1.2019 fikk tjenesten tilført en til stilling som rådgiver, og ansettelse er foretatt. Tiltredelse 01.08.19. Tjenesten er interkommunal –Kåfjord.

Helsesykepleiere: har måttet foreta prioriteringer av oppgaver. I nye forskrifter har gitt flere oppgaver i takt med behovene ute i samfunnet. I den forbindelse er det søkt om midler til øking av stillinger, spesielt med tanke på å oppfylle krav i skolehelsetjenesten. Vi fikk tilskudd på 1,2 mill, som også bidrar til å oppfylle krav i forhold til fødselsforberedelser og tidlig hjemmebesøk. Her har vi måttet benytte konsulenter. Ubrukte tilskuddsmidler er overført 2019, og vi har fått ny innvilgning 2019, som gir samme beløp i år. I og med nedskjæring av helsesekretærressurs har vi benyttet tilskuddsmidler til å ivareta lavterskelkrav av sykepleier– mer tilgjengelig åpningstid og telefontid.

Ungdomskontakt: ble fast ansatt februar 2018. Jobber tett på ungdom i forhold til ungdomsråd, tilgjengelig for samtaler ungdomsskole/ videregående skole, ferieaktiviteter, ungdomsklubb, rust osv,.

Kommunepsykolog: Ansatt 2018 – trakk seg fra tilbud grunnet lønn. Ny utlysning 2019 – én søker, prosess igangsatt.

Vurdering av utvikling siden 2015

Stilling	*Kompetanse*	*Behov*
Ped/psyk rådgivere	Master, spesialpedagogikk	Økt kompetanse kartlegging, testing – nye metoder/program/forskning.
Helsesykepleiere	Helsesøsterutdanning, spesialsykepleier sykepleier	Kompetanseheving ulike veiledningsprogram (ICDP, COS etc) Sykepleier har søkt videreutdanning som helsesykepleier
Ungdomskontakt	Sykepleier	

Tilskudd fra Helsedirektoratet har medført et stort løft for tjenesten, spesielt skolehelsetjenesten, hvor alle skoler i kommunen nå har tilbud om helsesykepleier tilgjengelig på gitte tidspunkt. Tilgjengeligheten medfører etterarbeid/oppfølging, som kommer i tillegg til de faste kontortidene.
Gjennomføring av samlinger for gravide gjennomføres nå etter mange års opphold.
Virksomheten har avtale med jordmor og ekstern helsesykepleier – konsulenter. Tidlig hjemmebesøk av jordmor gjennomføres/tilbys for alle.

For ungdomsklubb beregnes oppstart august 2019. Ungdomskontakt skal ha ansvar for en åpningskveld pr uke. I tillegg er det behov for inntil 20 % stilling, dersom det skal være åpent 3 kvelder pr uke.

Virksomheten har søkt midler eksternt i forhold til kompetanseheving, men søknad har blitt avslått. Kompetanseløft innenfor egen budsjett (spesielt ansvar 260 – helsestasjonen) er ikke mulig.

Virksomhetsleder fordeler seg på to lokaliteter for å ivareta ansvar tillagt funksjonen. Utfordrende.

Jobbrotasjon

Lite mulighet for jobbrotasjon

Handlingsrom

Handlingsrommet er stramt i alle avdelinger. For PPT vil situasjonen lette noe i og med er ansatt en til rådgiver. Imidlertid er etterslepet ulovlig stort, og det vil ta noe tid å bli ajour i henhold til lovkrav.

Tilskudd fra Helsedirektoratet har gitt helsestasjonen 1,5 stilling, noe som har gjort at tjenesten i større grad oppfyller lovkrav – et stort gap skulle fylles. Når tilskuddsmidler opphører, må samme bemanning opprettholdes for å ha en tjeneste tilpasset dagens krav.
Nedskjæring av helsesekretærressurs har medført at fagperson ivaretar lavterskeloppgave (tilgjengelighet) skissert i forskrift.

BEMANNINGSPLAN FOR MOAN SKOLE 2019

Arbeidsområde	Stillingstittel	%	Arbeidsoppgaver	Kvalifikasjonskrav
Skoleledelse	Rektor	100	Lede skolens utviklingsarbeid, budsjett og personalansvar for hele organisasjonen. Øverste pedagogiske og administrative leder.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
	Inspektør	80	Oppfølging av fravær/vikarhåndtering skole, administrativt skolearbeid. Utfordre og støtte medarbeidere til det beste for elevenes utvikling og læring. Bidra til å utvikle en faglig og profesjonell organisasjon. Bidra til optimal ressursutnyttelse i alle klasserom. Medansvar for organisering av spesialundervisning og oppfølging av skolens læringsmiljø. Lede deler av skolens utviklingsarbeid. Samarbeid med andre instanser, personale og foresatte.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
	SFO leder	100	Oppfølging av fravær/vikarhåndtering på sfo, utarbeide årsplaner og periodeplaner for SFO, har overordna ansvar for samarbeid SFO-skole og overgang barnehage-skole	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
Lærerstab	Kontaktlærer 1. trinn	100	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Særskilt ansvar for oppfølging av elever en er kontaktlærer for, innkalling til samarbeidsmøter og holde god kontakt med foresatte.	Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. årstrinn eller tilsvarende se kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir)
	Kontaktlærer 1. trinn	100	Se over	Samme som over
	Kontaktlærer 1. trinn	100	Se over	Samme som over
	Kontaktlærer 2. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs

	Kontaktlærer 2. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 2. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 2. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 3. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 3. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 3. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 4. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 4. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Kontaktlærer 4. trinn	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Spesialpedagog/faglærer	100	Ansvar for utarbeidelse av IOP for elever med særskilt behov, sikre at elev med særskilt behov er en del av klassen som helhet/inkludering. Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	Samme som over + svømmekurs
	Spesialpedagog/faglærer	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Spesialpedagog/faglærer	100	Se over	Samme som over + svømmekurs
	Faglærer	100	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	Samme som over + svømmekurs og særskilt fagkompetanse (særkilt norskopplæring for språklige minoriteter, samisk/finsk)
	Faglærer	36	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	Samme som over + svømmekurs og særskilt fagkompetanse (særkilt norskopplæring for språklige minoriteter, samisk/finsk)
	Faglærer samisk Felles oppvekst		Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team,	Samme som over -svømmekurs

			avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	
	Faglærer finsk Felles oppvekst		Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	Samme som over -svømmekurs
SFO stab	Assistent/ miljøarbeider/ miljøterapeut	100	Assistent på 1. trinn Særskilt ansvar for arbeid med utarbeidelse av plan for sosial kompetanse i skole og SFO ansvar for barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem med gruppe barn	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag/Høgere utdanning Svømmekurs
	Assistent	100	Oppfølging av elev med særskilt behov på skole (4.trinn), oppfølging av barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem.	Fagarbeider aktivitør
	Assistent	100	Oppfølging av elev med særskilt behov på skole (3. trinn) oppfølging av barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem.	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag Svømmekurs
	Assistent	100	Oppfølging av to elever med særskilt behov på skole (2. trinn) oppfølging av barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem.	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag Svømmekurs
	Assistent	100	Oppfølging av elev med særskilt behov på skole (1. trinn) oppfølging av barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem.	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag Svømmekurs
	Assistent	25	Oppfølging av elev med særskilt behov på skole (4. trinn) oppfølging av barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem.	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag Svømmekurs
merkantilt	Sekretær	20	Saksbehandling inntak SFO og skole, bestilling av materiell og oppfølging, ansvar for oppdatering av ajourhold WIS samt skoleskyss/CERT	Fagarbeider kontorfag/ høgere utdanning lavere grad.
Sum		2561		

Bemanningsplan

Nordreisa Voksenopplæringssenter 2019

Metode

Hver virksomhet beskriver sine ressurs- og kompetansebehov i hht de tjenester virksomheten skal yte. Sektorleder innkaller virksomhetslederne enkeltvis på dialogmøter, dette med unntak av styrerne i barnehagen der vi lagde en bemanningsplan våren 2015. For sistnevnte gruppe skal vi likevel ha et møte for å justere bemanningsplanen. Fagforeningene er representert på alle dialogmøtene og oppsummeringsmøtene

Enheten totalt sett

Pr 1.1.2019 ant stillingshjemler

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
Lærere	2,45	3
Virksomhetsleder Fl.tj	1	1
Flyktningkonsulent	1	1
Miljøarbeider Fl.tj.	0,80	1
Bofellesskap EM	7,82	9
SUM	13,07	15

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Statistikk / aktivitetstall:

Kursdeltakere: Norsk- og samfunnskunnskap, grunnskole og spesialundervisning

2016/17 – 57 deltakere

1017/18 – 63 deltakere

2018/19 – 72 deltakere

Deltakere i introduksjonsordning:

2016 – 27 deltakere

2017 – 24 deltakere

2018 – 24 deltakere

Beboere Bofellesskapet:

216 – 10 beboere

2017 – 10 beboere

2018 – 9 beboere

Voksenopplæringssenteret består av flyktningtjenesten, voksenopplæring og bofellesskap for enslige mindreårige.

Voksenopplæring: Vo gir opplæring i norsk- og samfunnskunnskap for innvandrere, spesialundervisning for voksne og grunnskoleopplæring for voksne. Skolen har totalt 72 deltakere. Elevmassen består av deltakere i intro-ordning, flyktninger som er ferdig i intro-ordningen og tar grunnskole, familiegjenforente, privatister og voksne med behov for spes.undervisning. I tillegg har vi en gruppe analfabeter som har krav på spesielt tilrettelagt opplæring. Vi klarer ikke med dagens bemanning å gi den lovpålagte undervisningen. Vi har kun grunnbemanning med en lærer pr. fag pr. time. Timetallet i grunnskolen er på et absolutt minimum og godt under det andre kommuner tilbyr. Spesialundervisningen har de siste årene økt, og er ressurskrevende, siden det her er snakk om ene-timer. På grunn av kravet til heltids-tilbud i introduksjonsordningen og effektiviteten i opplæringen er vi også på et minimumsnivå på timer i norskopplæringen. Vi har derfor vært nødt til å engasjere ekstra lærere i tilsammen 1.3 stilling. Vi ble også nedbemannet i fl.tjensten i 2018. Dette førte til at vi mistet en 30% lærerstilling.

Flyktningtjenesten som består av flyktningkonsulent i 100%, miljøarbeider i 80% og helsesøster i 20%, har i 2018 blitt redusert med 170%. Deriblant en 70% programveileder. Dette har skjedd samtidig som kravene fra IMDI skjerpes med hensyn til helårstilbud og IP-oppfølging i introduksjonsordningen, og at deltakerantallet ikke går nevneverdig ned, til tross for mindre kvote. Dette er oppgaver som naturlig hører inn under en programveileder, men som nå må tas av den resterende flyktningetjenesten. IMDI anbefaler en programveilederstilling pr. 20 deltaker for å kunne gi tilfredsstillende oppfølging. Helsesøster-reduksjonen med 80 % fører til en at miljøarbeider og flyktningkonsulent også får en betydelig helseoppfølging som kommer i tillegg til programveileders og egne oppgaver.

Bofellesskapet for enslige mindreårige har pr. dags dato en tilstrekkelig bemanning, der vi også har redusert med en stilling. Her skal det nedbemannes ytterligere, fra 7,82 stillinger til 3 stillinger. Tjenesten vil av den grunn endre karakter, fra å være et bofellesskap med døgnbemanning til et hybelfellesskap med tilsyn og begrenset oppfølging. Disse tre stillingene skal dekke inn behovet for tilsyn morgen, kveld og helger, samt inngå i et samarbeid med Fosseng (Rus- psykiatri) om nattevakt. Jeg er noe betenkt når det gjelder oppfølgingen av de mindreårige med kun tre stillinger i turnus, der en av stillingene også skal inngå i et nattevaktsamarbeid.

Pr 01.06.19 blir bemanningen slik:

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
Lærere	2,45	3
Virksomhetsleder	1	1
Flyktningkonsulent	1	1
Miljøarbeider Fl.tj.	0,80	1
Bofellesskap EM	3	4
SUM	8,25	10

Kompetansebehov

I kompetansemodulen er det kun lagt inn grunnutdanning og videreutdanning for de som har tatt dette. Det kommer ikke fram hvilke fag de har fordypning i, annet enn der de har oppgitt videreutdanning

Kompetansebehov		
Type situasjon/ Oppgaver som gjøres	Hvilken type kompetanse kreves?	Konklusjon (størrelsesorden det er behov for og konsekvens om annet er/blir en realitet.)
Undervisning	60 stp. Norsk, u-skole	2 (1 i vikariat)
	60 stp. Matematikk, u-skole	1 (vikariat
	60 stp. Engelsk, u skole	
	30 stp. Norsk, b-skole	2
	30 stp. Matematikk, b-skole	
	30 stp. Engelsk, b-skole	
	Norsk som 2. språk	
	Voksenpedagogikk	
	Spes.ped	1 (30 st.p) 1(60 st.p)
Virksomhetsleder	Høyere utdanning innen pedagogikk	
Flyktningkonsulent	Bachelorgrad innen vernepleie, sosionom	
Miljøarbeider	Fagarbeider barne og ungdom, helsefag	
Miljøterapeut	Bachelorgrad innen vernepleie, sosionom	

Medarbeidersamtale

Gjennomført.

Handlingsrom:
Forholdsvis ungt personale. Ingen som nærmer seg pensjonsalder de nærmeste årene. Kun en i et årsvikariat som har passert 60 år.

Bemanningsplan

Oksfjord oppvekstsenter-
Skole, barnehage og SFO

2019

Innledning

Nordreisa skal være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø. Nordreisa kommune skal styrke den helthetlige ledelsen i oppvekstsektoren. Nordreisa kommunes barnehager skal være en læringsarena med høy kvalitet og starten på et helhetlig opplæringsløp. Det pedagogiske arbeidet etter rammeverket skal basere seg på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø. Videre skal barnehagene og skolene ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold.

Metode

1. Tillitsvalgte og verneombud skal delta i prosessen fram til planresultatet.
2. Virksomhetslederne involverer og orienterer ansatte i prosessen.
3. Hovedtillitsvalgte og hovedverneombud inviteres til møter sektorleder har med virksomhetsledere.

Enheten totalt sett pr 1.1.2019

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
0,5 assistent (fagarbeider – hjelpepleie/vernepleie)	0,32 + 40% assistentvedtak gjesteelever	1
2,125 lærere (12,5 % er dekning seniortid)	2	3
1 oppvekstleder 10% undervisning (svømming pga mangel på svømmelærere. Tatt fra administrasjonstid dette året) 35% administrasjon skole/SFO 35% administrasjon barnehage 20% ped.leder barnehage	1	1
0,8% pedagogisk leder	0,8	1
1,5barne- og ungdomsarbeider barnehage	1	2
0,5 assistent barnehage	1	2
Sum	6,52	10

Bemanning fra 1.august 2019

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
30% assistent SFO (20% assistent barnehage	0,3 SFO 0,1 når pedagog har ubunden tid 0,1 dekker at oppvekstleder har undervisning istedenfor barnehage.	1
2 lærere	2	2
1 oppvekstleder 10% undervisning skole (dekker seniortid 12,5%) 40% administrasjon skole/SFO 40% administrasjon barnehage 10% barnehagelærer barnehage	0,1 undervisning 0,1 barnehagelærer 0,8 administrasjon	1
100% pedagogisk leder	1	1
80% barnehagelærer	0,8	1
50% assistent	0,5	1
50% fagarbeider	0,5	1
Sum	6,3	8

Bemanning pr avdeling med inntil 14 barn:

1 pedagogisk leder

1 Fagarbeider

1 assistent

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Statistikk / aktivitetstall Skole

År	Antall elever skole 1.-4.trinn	Antall plasser barnehage	Antall barn SFO	Sum barn (plasser) på oppvekstsenteret
2015/2016	16	16	4	32
2016/2017	16	10	7	26
2017/2018	15	16	6	31
2018/2019	15	14 (bhg har redusert til 14 plasser. Venteliste)	3	29
Forventet 2019/2020	14	18	3	32
Forventet 2020/2021	11	18	3	29

SFO er lokalisert i Oksfjord barnehagen dette skoleåret, pga ledig kapasitet i barnehagen. Dette vil ikke la seg kunne gjøre 2019/2020 dersom vi får fylt opp med 18 plasser i barnehagen.

Vurdering av utvikling siden 2015

Utviklingen i skolen har vist et stabilt elevtall. Prognosene er at det vil holde seg stabilt.

Barnehagen har hatt varierende dekning de siste årene. I 2016/2017 var det få barn i barnehagen, mens det har tatt seg opp igjen. Det ble vedtatt redusering av 4 plasser etter ny pedagognorm trådte i kraft 2018. Samme år fikk vi økt søknad til barnehagen og barnehageåret 2018/2019 står det flere på venteliste.

Barnetallet svinger fra år til år, og i en liten bygd kan variasjonene gjøre nokså store utslag i barnehagen eller på skolen, i antall barn. Pga få ansatte, kan denne variasjonen i barnetall ha stor innvirkning på behovet for ansatte.
Fra august 2019 øker barnehagen til 18 plasser, og etter hovedopptaket er alle plassene fylt.

Normalt sett er SFO tenkt å være lokalisert på skolen om ettermiddagen, fra 14.30-16.30 og i barnehagen om morgenen fra 07.30-16.30. Skolen er også stengt hver 1. fredag i måneden, da er SFO åpen, i tillegg til skoleferier.

Kompetansebehov

Det kom en ny forskrift om kompetansekrav for å undervis på barnetrinnet i august 2015. For å undervise i fagene norsk, samisk, engelsk og matematikk på barnetrinnet må den som skal undervise ha 30 studiepoeng som er relevante for det aktuelle fag. Kompetansekravene

gjelder også dersom opplæringen i disse fagene gis som spesialundervisning. Med norsk menes alle former for norskopplæring i grunnskole, herunder særskilt norskopplæring for fremmedspråklige elever. Det som gjør dette spesielt er at denne gjelder samtlige fast tilsatte lærere som skal undervise i et eller flere av fagene må oppfylle kompetansekravet, uansett når vedkomne er utdannet. Det vil si at det har tilbakevirkende kraft.

Fra barnehageåret 2019/2020 har barnehagen økt til 18 plasser, og skal dermed erstatte en assistentstilling med barnehagelærer. Det gir nye behov i forhold til stillinger og kompetanse.

Stilling pr 2018-2019	*Kompetanse*	*Behov 2019-2020*
Styrer/Rektor	Barnehagelærerutdanning Rektorskolen	Øke kompetansen ift skoleledelse
Pedagogisk leder	Konstituert	Barnehagen trenger pedagogisk leder med barnehagelærerutdanning
Barnehagelærer (fra høst 2019)		Barnehagelærerutdanning
Fagarbeider barnehage/SFO	Barne- og ungdomsarbeiderfaget/ hjelpepleie i vernepleie	
Assistent barnehage	Assistentkursing 2015/2016	
Lærer	Lærerutdanning	1 lærere mangler 30 stp engelsk for å fylle kravene til å undervise i faget. 1 lærer er under utdanning 2018/2019 for å få 30 stp engelsk.

Skolen har 1 lærere som mangler 30 studiepoeng i engelsk, for å undervise i det faget på barneskolen, ihht de nye kompetansekravene.

Rektor er utdannet barnehagelærer og har fullført rektorstudiet.

Jobbrotasjon

Oksfjord oppvekstsenter er en liten enhet. De ansatte har rotasjon her på enheten ved behov. Eksempel SFO i barnehagen, barnehagen bistår med inspeksjon ved behov, styrer/rektor og assistent skole underviser ved vikarmangel.

Handlingsrom

Barnehagens bemanning er ordinær grunnbemanning utfra 1 avdeling med inntil 18 plasser. Barnehagen har ikke hatt full dekning de siste årene, og jeg har valgt å lokalisere SFO i barnehagen, med den bemanningen som er der. Dette for å kunne beholde de ansatte, da en reduksjon av ansatte i barnehagen, også vil medføre en reduksjon i åpningstid. Barnehagen har utvidet åpningstid som de andre barnehagene i kommunen, og behovet for det er stort. Her er flere foresatte som jobber innenfor helse, og de trenger tidligåpning for å rekke jobb.

Skolen opplever å ha svært lite handlingsrom i forhold til ansatte. Her er begrensninger i antall personer, alder (seniorer) og helse. Det skal gå rundt med inspeksjoner, SFO, vikarer ved sykefravær, turer m.m.

Antall seniorer

	Antall ansatte								
Årstall/alder	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år	70 år
2019									
2020	2								
2021		2							
2022			2						
2023				2					
2024					2				

22.05.2019

Marja-Lena K. Nilsen

Oppvekstleder Oksfjord oppvekstsenter

BEMANNINGSPLAN FOR ROTSUNDELV SKOLE 2019

Arbeidsområde	Stillingstittel	%	Arbeidsoppgaver	Kvalifikasjonskrav
Skoleledelse	Rektor	100	Lede skolens utviklingsarbeid, budsjett og personalansvar for hele organisasjonen. Øverste pedagogiske og administrative leder.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
Lærerstab	Lærer	100	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Særskilt ansvar for oppfølging av elever en er kontaktlærer for, innkalling til samarbeidsmøter og holde god kontakt med foresatte.	Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. årstrinn eller tilsvarende se kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir)
Lærerstab	Lærer	100	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Særskilt ansvar for oppfølging av elever en er kontaktlærer for, innkalling til samarbeidsmøter og holde god kontakt med foresatte.	Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. årstrinn eller tilsvarende se kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir)
Lærerstab	Lærer	95	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Særskilt ansvar for oppfølging av elever en er kontaktlærer for, innkalling til samarbeidsmøter og holde god kontakt med foresatte.	Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. årstrinn eller tilsvarende se kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir)

Lærerstab	Lærer	50	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Særskilt ansvar for oppfølging av elever en er kontaktlærer for, innkalling til samarbeidsmøter og holde god kontakt med foresatte.	Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. årstrinn eller tilsvarende se kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir)
Lærerstab	Lærer	60	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Særskilt ansvar for oppfølging av elever en er kontaktlærer for, innkalling til samarbeidsmøter og holde god kontakt med foresatte.	Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. årstrinn eller tilsvarende se kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir)
Lærerstab	Lærer	100	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Særskilt ansvar for oppfølging av elever en er kontaktlærer for, innkalling til samarbeidsmøter og holde god kontakt med foresatte.	Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. årstrinn eller tilsvarende se kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir)
SFO	Fagarbeider	70	Oppfølging av elever med særskilt behov på skole oppfølging av barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem. 30% av denne er tidsbegrenset til 2021.	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag
	Fagarbeider	85	Særskilt ansvar for arbeid med utarbeidelse av plan for sosial kompetanse i skole og SFO ansvar for barn på SFO, planlegge aktiviteter og gjennomføre dem med gruppe barn	Fagarbeider barne- og ungdomsarbeiderfag
Sum		760		

Bemanningsplan 2019

Oppvekst og kultur

Storslett barnehage

Innledning

Nordreisa skal være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø. Nordreisa kommune skal styrke den helthetlige ledelsen i oppvekstsektoren. Nordreisa kommunes barnehager skal være en læringsarena med høy kvalitet og starten på et helhetlig opplæringsløp. Det pedagogiske arbeidet etter rammeverket skal basere seg på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø. Videre skal barnehagene ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold. Nordreisa kommune skal gi tilbud om barnehageplass til alle som trenger det og barnehagene skal være mellomstore avdelingsbarnehager som holder til i godkjente, permanente bygninger med effektiv drift tilpasset formålet.

Metode

1. Styrer/virksomhetsleder har skrevet planen med utgangspunkt i bemanningsplanen for 2016. Tillitsvalgte og verneombud har ikke deltatt i prosessen, da tidsfristen var for kort.
2. De ansatte, tillitsvalgte og verneombud vil bli orientert om planen på personalmøter.

Enheten totalt sett

Pr 1.1.2019: 10,2 årsverk
Pr 1.1.2019 stillingshjemler: 11

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
1	1 styrer	1
3	3 pedagogiske ledere	3
1	1 barnehagelærer	1
4	Barne- og ungdomsarbeidere	4
1,2	Assistenter	2

Pr 1.8. 2019: 7,2.
Pr 1.8.2019 stillingshjemler: 8

Her skal det tas ned 0,3 årsverk til 6,9 årsverk. Dette fordi Skierri flytter til Leirbukt barnehage fra august 2019 og administrasjonstida til styrer skal reduseres.

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
1	1 styrer	1
2	2 pedagogiske ledere	2
1	1 barnehagelærer	1
2	Barne- og ungdomsarbeidere	2
1,2	Assistenter	2

Bemanning pr avdeling med inntil 14 barn:

1 pedagogisk leder

1 Fagarbeider

1 assistent

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Storslett barnehage startet opp i 1974 som den første barnehagen i Nordreisa med en avdeling. Vinteren 1978 ble barnehagen utvidet til en to- avdelingsbarnehage. Høsten 2018 ble Sonjatun barnehage lagt ned og den samisk-norske avdelingen ble overflyttet til Storslett barnehage - som da ble en tre-avdelingsbarnehage. De tre avdelingene er ikke samlokalisert, da Skierri fortsatt ligger i lokalene til nedlagte Sonjatun barnehage. Selv om avdelingene ikke er samlokalisert, prøver vi å møtes jevnlig og ha aktiviteter sammen. Skierri, den samisk-norske avdelingen har fokus på å ivareta samisk språk, kultur og identitet.

Barnehagen har, med unntak av Skierri, hatt god søknad og fulle barnehagegrupper de siste årene. Vi har pr. i dag 35 barn i barnehagen som til sammen utgjør 47 plasser.
Vi har 6 barn som begynner på skolen høsten 2019.

Fra august 2015 ble det ansatt en barnehagekonsulent i full stilling. Lønnsmidlene til denne stillingen ble hentet fra barnehagenes rammer. Sonjatun og Høgegga barnehage ble begge redusert fra 4 avdelinger til 2 avdelinger og styrernes administrasjonstid ble dermed redusert fra 100 % til 70 %. Barnehagene frigjorde hver dermed 30 % midler til barnehagekonsulentstillingen og Storslett og Sørkjosen frigjorde 20 % hver.

Fra høsten 2019 skal Leirbukt barnehage reduseres med en avdeling og Skierri, den samisk-norske avdelinga flyttes fra Storslett barnehage til Leirbukt barnehage.

Kompetansebehov

Personalet er barnehagens viktigste ressurs. Et personale med god kompetanse er viktig for at vi skal lykkes med å videreutvikle kvaliteten i barnehagene. Kompetanse er summen av kunnskaper, ferdigheter, holdninger og erfaringer som finnes hos den enkelte arbeidstaker og i virksomheten som helhet. Endringskompetanse handler om å være bevisst hva vi kan, ha mot til å prøve noe nytt, være kreativ og ha engasjement. Det handler om evne og vilje til å utvikle seg selv, for å styrke og utvikle barnehagens kvalitet. Barnehageeier har som arbeidsgiver et ansvar for opplæring og veiledning av personalet. De kommunale virksomhetene utarbeider opplæringsplaner som inngår i kommunenes opplæringsplan.

Barnehageeier har i samarbeid med det regionale nettverket søkt og fått tildelt midler til felles kursdager for alle ansatte i barnehagene. Innholdet i kursdagene er aktuelle temaer innenfor barnehagesektoren.

1.august 2018 ble det innført ny pedagognorm i barnehagene. Dette medfører at vi i framtiden vil ha økt behov for rekruttering av barnehagelærere. Det ligger sentrale føringer på å øke pedagognormen ytterligere, slik at den blir 50% barnehagelærer pr avdeling. I de kommunale

barnehagene opplever vi også at det er vanskelig å få rekruttert personale med spesialpedagogisk kompetanse. Det har vært lyst ut stilling som spesialpedagog uten kvalifiserte søkere.

Jobbrotasjon

Jobbrotasjon er et virkemiddel for kompetanseheving som bør brukes mer.
Enten at ansatte bytter jobber en periode eller at det ved midlertidig eller varig vakanse et sted åpnes opp for jobbrotasjon dersom noen ønsker det.

Medarbeidersamtale

Det gjennomføres årlig medarbeidersamtaler i virksomheten.

Handlingsrom

	Antall ansatte						
Årstall	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år
2019							
2020							
2021	1						
2022	1						
Sum							

Følgende disponible stillingsressurser finnes i 2019:

Årsverk	Merknad
	0 ant kjent avgang 2019
	0 still prioritert og lagt inn i budsjett 2019
	0 Still fin av prosjekter

Det er viktig at vi får på plass en strategisk barnehageplan i Nordreisa kommune som sier noe om framtidig barnehagestruktur og bemanning. Slik det har vært de siste årene, har det vært flere omorganiseringer, omplasseringer og nedleggelser av både avdelinger og barnehager. Dette er tiltak og omstillinger som ofte har hatt noe korte frister og skjedd brått, noe som har preget hverdagen rundt i virksomhetene. Vi trenger stabilitet og forutsigbarhet for hvordan virksomhetene skal se ut i framtida – og tydelig informasjon om hvordan vi skal komme oss dit.

BEMANNINGSPLAN FOR STORSLETT SKOLE 2019

Arbeidsområde	Stillingstittel	%	Arbeidsoppgaver	Kvalifikasjonskrav
Skoleledelse	Rektor	100	Lede skolens utviklingsarbeid, budsjett og personalansvar for hele organisasjonen. Øverste pedagogiske og administrative leder.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
	Inspektør	80	Oppfølging av fravær/vikarhåndtering skole, administrativt skolearbeid. Utfordre og støtte medarbeidere til det beste for elevenes utvikling og læring. Bidra til å utvikle en faglig og profesjonell organisasjon. Bidra til optimal ressursutnyttelse i alle klasserom. Medansvar for organisering av spesialundervisning og oppfølging av skolens læringsmiljø. Lede deler av skolens utviklingsarbeid. Samarbeid med andre instanser, personale og foresatte. Timeplanansvarlig sammen med rektor. Ansvar for pedagogisk innhold i Leirskolen.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
	Olweus-instruktør i Nordreisaskolen	20	Veilede skolene i antimobbearbeid, kurse pedagoger og andre ansatte i skolen. Støtte i mobbesaker.	Sertifisering fra Olweus RKBU i Bergen Pedagog
	Inspektør	50	Oppfølging av fravær/vikarhåndtering skole, administrativt skolearbeid. Utfordre og støtte medarbeidere til det beste for elevenes utvikling og læring. Bidra til å utvikle en faglig og profesjonell organisasjon. Bidra til optimal ressursutnyttelse i alle klasserom. Medansvar for organisering av spesialundervisning og oppfølging av skolens læringsmiljø. Lede deler av skolens utviklingsarbeid. Samarbeid med andre instanser, personale og foresatte.	Høyere utdanning, ledererfaring/utdanning Pedagogisk kompetanse
	Sosiallærer ungdomstrinnet	50	Sosiallærerens primære oppgave er å hjelpe elever i forbindelse med sosiale forhold som innvirker på	

			læring og utvikling. Det er å gi elever og foreldre veiledning og støtte i saker hvor elever har vansker av sosial art, som for eksempel å finne seg til rette på skolen, utfordringer i forhold til andre elever og konfliktløsing. Sosiallærers oppgaver er blant annet å arbeide/samtale med enkeltelever og grupper av elever, observasjoner, samarbeide med kontaktlærere, helsesøster og ledelsen ved skolen. I tillegg kommer samarbeid med eksterne instanser. Dette kan være politi, barnevern, PPT og andre ulike sosiale tjenester.	
Lærerstab	Kontaktlærer 5. trinn	400	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser. Særskilt ansvar for oppfølging av elever en er kontaktlærer for, innkalling til samarbeidsmøter og holde god kontakt med foresatte.	Grunnskolelærerutdanning for 1.-7. / 5.-10. årstrinn med 30 studiepoeng i undervisningsfagene norsk, matematikk, engelsk eller tilsvarende se kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir)
	Kontaktlærer 6. trinn	400	Se over	Se over
	Kontaktlærer 7. trinn	400	Se over	Se over
	Faglærer barnetrinn	100	Se over	Se over
	Kontaktlærer 8. trinn	400	Se over	Grunnskolelærerutdanning for 5.-10. årstrinn eller tilsvarende kompetansekrav for å kunne bli tilsatt i undervisningsstilling i grunnskole (udir) 60 studiepoeng eller mer i undervisningsfagene.
	Kontaktlærer 9. trinn	400	Se over	Se over
	Kontaktlærer 10. trinn	400	Se over	Se over
	Rådgiver ungdomstrinn	30	Utdannings- og yrkesrådgiving skal hjelpe eleven å finne seg til rette på skolen og gjøre gode valg om	

			utdanning og yrke. Undervise i utdanningsvalg, hjelpe 10. trinns-elever med innsøking til VGO.	
	Faglærer ungdomstrinn	170	Se over	Se over
	Spesialpedagogisk koordinator/faglærer	100	Koordineringsansvar og bindeledd mellom alle spesialpedagoger og kontaktlærere, veiledningsansvar for pedagoger som trenger det. Leder av ressursgruppa på skolen og bindeledd til PPT.	
	Spesialpedagog/faglærer	300	Ansvar for utarbeidelse av IOP for elever med særskilt behov, sikre at elev med særskilt behov er en del av klassen som helhet/inkludering. Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	
	Pedagog til §2-8 elever	100	Følge opp elever med behov for grunnleggende norsk og innføringsklasse	Se over, og tilleggskompetanse i norsk for minoritetsspråklige elever.
	Pedagog til §2-8 elever	40	Følge opp elever med behov for grunnleggende norsk og innføringsklasse	Se over, og tilleggskompetanse i norsk for minoritetsspråklige elever.
	Faglærer barnetrinn/ ungdomstrinn	160	Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	Se over
	Faglærer samisk ligger inn under oppvekst 210		Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team, avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	
	Faglærer finsk ligger inn under oppvekst 210		Sikre kvalitet i undervisning, annet elevrettet arbeid, for- og etterarbeid og faglig ajourføring både individuelt og i samarbeid med kolleger i team,	

			avdelinger, grupper e.l., samt kontakt med foresatte og samarbeidsinstanser	
	Assistent på Storslett før vedtak om nedbemanning var: 370 % i Arena p.g.a. følger skoleruta (410% arbeidsavtale) Storslett skole har en **reduksjon på 280% assistentressurs.**	130	Oppfølging av elev med særskilt behov på SFO og skole 9. trinn. Om ettermiddags SFO blir på Rotsundelv skole som avtalt med foresatte, rektor på Rotsundelv og sektorleder, kan skolen klare seg med 40 % da det primært er morgen- SFO som må dekkes opp. Om SFO blir på Storslett må assistent 1 dekke opp morgenvakt og assistent 2 ettermiddag.	
merkantilt	Sekretær	100	Førstelinjetjeneste på skolen. Sitter i resepsjonen og tar imot alle henvendelser på telefon og fra besøkende og elever. Saksbehandling, økonomistøtte, attestant i agresso, bestilling av materiell og oppfølging, ansvar for oppdatering av ajourhold WIS og overordnet ansvar for Nordreisaskolen skoleskyss/CERT	Realkompetanse fra skolekontor. Kurs i Agresso, Cert, EPHORTE, budsjett, WIS, skooler. Fagarbeider kontorfag/ høgere utdanning lavere grad.
Sum		3930		

Bemanningsplan
Oppvekst og kultur 2019

Sørkjosen barnehage
15.02.19

Innledning

Nordreisa skal være et attraktivt og helhetlig utdannings- og oppvekstsamfunn forankret i kunnskap om vår kultur, vår natur og vårt miljø.
Nordreisa kommune skal styrke den helthetlige ledelsen i oppvekstsektoren.
Nordreisa kommunes barnehager skal være en læringsarena med høy kvalitet og starten på et helhetlig opplæringsløp. Det pedagogiske arbeidet etter rammeverket skal basere seg på lokale fortrinn som natur, kultur og miljø. Videre skal barnehagene ha fokus på å tilrettelegge for en positiv livsførsel fra ung alder med fokus på fysisk aktivitet og kosthold.
Nordreisa kommune skal gi tilbud om barnehageplass til alle som trenger det og barnehagene skal være 2-4 avdelingsbarnehager som holder til i godkjente, permanente bygninger med effektiv drift tilpasset formålet.

Metode

1. Tillitsvalgte og verneombud har delta i prosessen fram til planresultatet.
2. Virksomhetslederne har hatt et formelt møte med tillitsvalgte og verneombud i slutten av januar.

Enheten totalt sett

Pr 1.1.2019 . 6.9 årsverk . Pr 1.1.2019 8 stillingshjemler

Antall årsverk	Antall stillingshjemler	Antall ansatte
1.00	Styrer	1
2.00	Pedagogisk leder	2
1.90	Assistent	3
1.00	Fagarbeider	1
1.00	Barnehagelærer	1

Bemanning pr avdeling med inntil 14 barn:

1 pedagogisk leder

1 Fagarbeider

1 assistent

Utviklingen i korte trekk de siste årene

Fra høsten 2015 gikk styrer ned i administrasjonstid fra 90 % til 70 %.
30 % til på avdelingen.

Kompetansebehov

Kompetansebehov		
Sørkjosen barnehage Oppgaver som gjøres		Konklusjon (størrelsesorden det er behov for og konsekvens om annet er/blir en realitet.)
Styrer/Virksomhetsleder :		Barnehagen skal ha en forsvarlig

Lede og administrere det daglig arbeidet slik at det sikres forsvarlig drift i samsvar med gjeldene lover og forskrifter. Ansvar for å holde budsjettramme. Resultat rapportering. Ansvar for at gjeldende HMS-rutiner blir overholdt. Brannvernsleder. Opptak og deltakelse på ansettelsesmøter. Ansvar for å skape et godt fysisk og psykisk arbeidsmiljø. Ansvar for veiledning, støtte og oppfølging av alle medarbeidere. Oppfølging av sykemeldte og IA-arbeid. Medarbeidersamtaler. Ansvarlig for introduksjon/opplæring og informasjon til nyansatte. Ansvarlig for den pedagogiske virksomheten i barnehagen. Utarbeide årsplan, virksomhetsplan og utarbeides gode rutiner for informasjon, samarbeid og møter for barnehagen. Ansvar for at det foregår systematisk vurderingsarbeid og dokumentasjon av den pedagogiske virksomheten. Ansvar for at personalmøter og planleggingsdager er målrettet og i samsvar med årsplan og andre måldokumenter. Hovedansvar for utvikling og endringsarbeid i barnehagen.		Pedagogisk og administrativ ledelse, med tilstrekkelig tid til administrasjon og ledelse –jmf Lov om barnehage Omfanget av styrers pedagogiske og administrative oppgaver vurderes konkret ut fra ulike faktorer: Barnehagens størrelse Arbeidsfordeling mellom styrer og eier Barnegruppens sammensetning Personalets samlede kompetanse og erfaring En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. HTA kapittel 1 § 2 pkt. 2.3. August 2015 fikk kommunen ansatt en barnehagekonsulent i hel stilling. Lønnsmidlene til denne stillingen skulle hentes innenfor barnehagenes ramme. Styrernes administrasjonstid ble redusert fra 45% pr avdeling til 35%. Det vil si en reduksjon i barnehagens grunnbemanning som utgjør 20% i en to avdelingsbarnehage. Dersom administrasjonstiden skal reduseres ytterligere vil det gå utover muligheten til å utføre styrer oppgavene på tilfredsstillende måte og grunnbemanningen i barnehagene vil bli enda dårligere. f eks frister ikke alltid overholdes. Det er ikke mulig å delegere flere oppgaver til pedagogisk leder (da vedkommende har mer enn nok med de arbeidsoppgaver han/hun har pr idag). Dersom styrer skal ytterligere ned i administrasjonsressurs og gå inn som en del av grunnbemanningen, vil det gi enda mindre personaltetthet på avdelingene og mindre tid til å se barna. Dette fordi styrer er pedagogisk personale som også skal ha ubunden arbeidstid. Konsekvensene vil bli at styrene vil må brukes all sin tid på administrativ- og personalledelse. Tid til å drive pedagogisk/faglig ledelse vil bli borte. Styrers mulighet til å kunne gå inn på avdelingene ved behov for vikar, eller når det er behov for ekstra hjelp og støtte vil bli veldig vanskelig å få tid til.

Enkeltbarnets trivsel og utvikling, og et godt samarbeid mellom hjem og barnehage. Sikre at medarbeidere, foreldre og barns medvirkning blir ivaretatt. Melder fra til og samarbeide med faglige instanser vedrørende barn med spesielle behov. Ansvar for at det utarbeides planer/rapporter i forhold til barn med spesiell behov. Ansvar for å holde seg oppdatert på nytt stoff og ny forskning. Ansvar for samarbeid med andre instanser som Ppt, barneverne, helsesøster. Ansvar for foreldremøte 2 ganger i året. Veiledning til nyansatte barnehagelærer.		
Pedagogisk leder/ Barnehagelærer Lede og administrere arbeidet på avdelingen i samsvar med gjeldene lover og forskrifter, og målene for virksomheten. Utarbeide gode rutiner for dokumentasjon, informasjon og samarbeid på avdelingen. Samarbeide med styrer og eksterne samarbeidspartnere for å utarbeide planer/rapporter til barn med spesielle behov. Være en god rollemodell, veilede og følge opp sitt personale på avdelinga. Ansvar for avdelingsmøter, være forberedt, og delta på møter med andre		**Barnehageloven sier at det skal være** Minimum én pedagogisk leder pr 14-18 barn når barna er over 3 år. Minimum én pedagogisk leder pr 7-9 barn når barna er under 3 år. Kravet om én er konstant og pedagognormen åpner ikke for å beregne en prosentandel av en pedagogstilling pr barn. Derfor ingen mulighet for å redusere på pedagogisk leder stillingene i barnehagen. Pedlederne har ett stort arbeidsfelt og det vil ikke være forsvarlig å tillegge dem enda flere oppgaver. De har ca.4t/uke til planlegging, dokumentasjon, planarbeid og rapportskriving. Flere oppgaver vil måte gå på bekostning av det direkte arbeidet med barna, og dermed vil kvaliteten på det pedagogiske tilbudet barna har krav på bli dårligere.

samarbeidsinstanser, og være bidragsyter på personalmøter, ledermøter og planleggingsdager. Ansvarlig for pedagogisk planlegging, synliggjøring og praktisk oppfølging av planer. Ansvarlig for at daglige rutiner blir fulgt opp. Gjennomføre foreldresamtaler 2 g/år. Skape et nært samarbeid mellom hjem, og barnehage, gi god informasjon og veiledning. Ivareta barns og foreldres rett til medvirkning. Sikre gode innlæringsrutiner for enkeltbarns trivsel og utvikling. Gjøre nødvendige observasjoner og kartlegging av enkelt barn/barnegruppa. Jobbe i team og samarbeide på tvers av avdelinger. Holde seg faglig oppdatert.		
Fagarbeider/ assistent: Arbeide i samsvar med gjeldende lover og forskrifter, og målene for virksomheten. Gjennomføre og ta ansvar for oppgaver delegert fra leder. Ta initiativ til å ta på seg oppgaver, og ta ansvar for de oppgaver man har påtatt seg, og sørge for at planlagte aktiviteter blir gjennomført. Bidra til at planer og rutiner følges. Delta aktivt på avdelings- og personalmøter.	Fagbrev som barne- og ungdomsarbeider Assistenter uten formell kompetanse	Barnehage loven sier ikke noe om bemanningsnormen utover det pedagogiske personalet i barnehagen. Men en «skreven» norm har vært at det skal være 3 voksne pr.18 barn over 3 år, og 9 barn under 3 år. Barnehagen har i dag denne grunnbemanningen/minimumsbemanningen . Dette gir lite rom for å være i «forkant», tidlig innsats, og til å kunne gi «det lille» ekstra til barn som har ekstra behov for det. Barnehagens åpningstid, møter, planleggingstid, pedledernes ubundne tid og pauseavvikling gjør at det store deler av dagen ikke er mer en to voksne fysisk tilstede sammen med barna. Skal det reduseres på bemanningen vil det

Være tilstede og delaktig med barna. Jobbe i team og samarbeide på tvers av avdelinger. Møte foreldre og barn på en positiv og respektfull måte. Gi foreldre informasjon om hva barnet har lært i løpet av dagen ved henting. Ansvarlig for å følge vakter og rutiner på avdelingen. Holde seg oppdatert på det som skjer på egen arbeidsplass		pedagogiske tilbudet bli betraktelig svekket, og jeg mener at det at det også vil gå ut over forsvarlighet/sikkerheten til barna.

Vi mangler en fagarbeider på lille avdelingen i forhold til kompetanseplan 2015-2018.

Jobbrotasjon

Jobbrotasjon er et virkemiddel for kompetanseheving som bør brukes mer. Enten at ansatte bytter jobber en periode, eller at det ved midlertidig eller varig vakanse et sted åpnes opp for jobbrotasjon dersom noen ønsker det.

Medarbeidersamtale

Medarbeidersamtalene gjennomføres årlig.

Handlingsrom

Om man tar utgangspunkt i dagens bemanning er det mulig å si noe om handlingsrommet for dimensjonering og utvikling fremover. Den øvre pensjonsalderen i stillinger er 62/67/70 år.

I praksis vil de fleste gå av ved aldersgrense for pensjon.
Følgende stillinger foreslås prioritert og realisert i 2019

Følgende disponible stillingsressurser finnes i 2019

BEMANNINGSPLAN

TABELL HANDLINGSROM

Sektor 1 Administrasjon

	Antall ansatte							
Årstall	62 år	63 år	64 år	65 år	66 år	67 år	68 år	69 år
2016	1		1					
2017								
2018								
2019				1		1		
Sum	0	0	0	1	0	1	0	0

Linda Bakke, styrer/virksomhetsleder dato16.02.19

Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Arkivsaknr: 2018/930-2
Arkiv: 151
Saksbehandler: Anne-Marie Gaino
Dato: 14.06.2019

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
25/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	18.06.2019

Budsjettregulering 2019 - sektor for oppvekst- og kultur

Henvisning til lovverk:

- Lov om kommuner og fylkeskommuner § 47 https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-09-25-107#KAPITTEL_11
- Forskrift om årsbudsjett https://lovdata.no/dokument/SF/forskrift/2000-12-15-1423
- Økonomireglement for Nordreisa kommune, kap. 3
- Økonomiplan 2019 – 2022/årsbudsjettet 2019

Rådmannens innstilling

Oppvekst og kulturutvalget foretar budsjettregulering for juni 2019 i hht. tabell 1 og 2:

Tabell 1:
Refusjon sykepenger og fødselspenger, reguleres mot sykevikar, vikar ved fødselspermisjon og andre poster innenfor lønnsbudsjettet.

Konto	Ansvar	Funksjon	Beløp	Kommentarer
10190	210	202	66364	Faste tillegg
11201	210	202	25000	Lønn sykevikarer
17100	210	202	-91364	Refusjon sykepenger
10201	212	202	229274	Lønn sykevikarer
17100	212	202	-229274	Refusjon sykepenger
10201	213	202	342086	Lønn sykevikarer
17100	213	202	-342086	Refusjon sykepenger
10201	214	202	27309	Lønn sykevikarer
17100	214	202	-27309	Refusjon sykepenger
10201	215	202	20163	Lønn sykevikarer
10202	215	202	20414	Lønn ferievikarer
17100	215	202	-40577	Refusjon sykepenger
10190	240	201	5269,38	Faste tillegg
10200	240	201	1863	Lønn svangersk.vik
10201	240	201	43787,62	Lønn sykevikarer

17100	240	201	-26296	Refusjon sykepenger
17101	240	201	-24624	Refusjon fødselspeng
10201	242	201	180625	Lønn sykevikarer
17100	242	201	-180625	Refusjon sykepenger
10201	243	201	103563	Lønn sykevikarer
17100	243	201	-103563	Refusjon sykepenger
10201	244	201	44988,32	Lønn sykevikarer
10202	244	201	162,68	Lønn ferievikarer
17100	244	201	-45151	Refusjon sykepenger
10200	247	201	179079,23	Lønn svangersk.vik
10201	247	201	17003	Lønn sykevikarer
17100	247	201	-44857	Refusjon sykepenger
17101	247	201	-151226	Refusjon fødselspeng
10190	248	201	19000	Faste tillegg
10201	248	201	93149,79	Lønn sykevikarer
10202	248	201	31000,77	Vikar annet fravær
10203	248	201	2171,21	Div trekkpliktige ytelser
17100	248	201	-35466	Refusjon sykepenger
17101	248	201	-109855	Refusjon fødselspeng
10201	262	242	87783	Lønn sykevikarer
17100	262	242	-87783	Refusjon sykepenger
10190	270	383	4000	Faste tillegg
10190	270	373	25824	Faste tillegg
10301	270	373	3000	Ekstrahjelp
10301	270	385	2000	Ekstrahjelp
10400	270	383	2000	Overtid
10510	270	373	1000	Div trekkpliktige ytelser
17100	270	385	-50824	Refusjon sykepenger
10190	275	273	3000	Faste tillegg
10301	275	273	10000	Ekstrahjelp
		Kontroll:	0	

Tabell 2:
Sektoren har også behov for ytterlige reguleringer innen øvrige utgifter og inntekter:

Konto	**Ansvar**	**Funksjon**	**Beløp**	**Kommentarer**
10890	266	275	-500000	Introduksjonsstønad
13706	291	201	-200000	Tilskudd til private barnehager
13706	292	201	-50000	Tilskudd til private barnehager
13706	295	201	-50000	Tilskudd til private barnehager
16000	240	201	130000	Egenandeler (redusert foreldrebetaling)
13501	210	202	500000	Elever i andre kommuner
17000	210	202	-500000	Refusjon fra staten
10203	210	202	500000	Vikarer (videreutdanning lærere)
10305	276		23000	Ungdomskontakt

13730	210	202	-500000	Kjøp spesialundervisning skole
13730	240	201	646000	Kjøp spesialundervisning barnehage

Saksopplysninger

Om delegasjon i budsjettsaker:

Driftsbudsjettet:
Hovedutvalget kan foreta budsjettregulering mellom ansvar innenfor sitt rammeområde dersom det er behov for det. Det er en forutsetning at netto budsjettramme ikke overskrides.

Videre kan hovedutvalget disponere merinntekter på inntil kr 200 000,- innenfor sitt rammeområde. Prosjektinntekter og refusjoner fra NAV kan i sin helhet disponeres av hovedutvalget.

Sak om tilleggsbevilgning skal først fremmes når det ikke er mulighet for omdisponering innen eget rammeområde. Det er kun formannskapet som har fullmakt til å foreta avsetning til og bruk av disposisjonsfond. Hovedutvalget har fullmakt til å disponere bundet driftsfond innenfor forutsetningene for bruk av midlene innenfor eget rammeområde.

Rådmannen er gitt fullmakt til å budsjettregulere poster innen samme sektor. Denne myndigheten er videredelegert til sektorleder.

Ved gjennomgang av regnskapet viser det seg at sektor for oppvekst og kultur har behov for budsjettreguleringer.

- Refusjon sykepenger og fødselspenger, reguleres mot sykevikar, vikar ved fødselspermisjon og andre poster innenfor lønnsbudsjettet.

- Introduksjonsstønad: Redusere budsjettet med kr 500.000.

- Tilskudd til private barnehager: Redusere budsjettet til ansvar 291, 292 og 295 med til sammen kr 500.000. Dette gjøres etter beregninger på vedtak til tilskudd.

- Egenandeler: Øke budsjett ansvar 240 egenandeler med kr 130.000. Fra august 2019 vil rett til gratis kjernetid også gjelde 2 åringer. Det vil medføre at vi vil få økt andel foreldre som har rett til redusert foreldrebetaling.

- Elever i andre kommuner: Øke budsjettet med kr 500.000. Dette gjøres med bakgrunn i at vi i 2018 hadde et stort merforbruk på denne posten, og vil få en tilsvarende kostnad i 2019.

- Refusjon fra staten: Øke tilskudd fra staten med kr 500.000. Dette gjøres med bakgrunn i at vi får tilskudd fra UDIR som skal dekke vikarer til lærere som tar videreutdanning.

- Vikarer: kr 500.000 som skal dekke vikar for de lærerne som tar videreutdanning.

- Ungdomskontakt: I Oppvekst og kultur utvalgsmøte den 08.05.2019 ble det i sak PS 13/19 vedtatt kr 23.000 til drift av ungdomsklubb.

- Kjøp spesialundervisning: Ansvar 210, funksjon 202 grunnskole reduseres budsjettet til kjøp av spesialundervisning.

- Kjøp spesialundervisning: I Oppvekst og kulturutvalget den 08.05.2019 ble det i sak PS 15/19 vedtatt rett til støttepedagog. Ansvar 240, funksjon 201 barnehage økes budsjett til kjøp av spesialundervisning med kr 646.000.

Vurdering

Merinntekter knyttes til merutgifter, noe som medfører at både inntekts- og utgiftspostene må reguleres opp.

Mindreinntekter medfører svikt i budsjettbalansen, og må reguleres ved at utgiftene reduseres tilsvarende.

Besparelse på enkelte utgiftsposter i forhold til merforbruk på andre, medfører også behov for regulering mellom utgiftspostene. Dette for å unngå store avvik mellom budsjettposter.

Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Arkivsaknr: 2015/289-2
Arkiv: A20
Saksbehandler: Anne-Marie Gaino
Dato: 13.06.2019

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
26/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	18.06.2019
	Nordreisa kommunestyre	

Tilstandsrapport - grunnskole 2018

Henvisning til lovverk:
Opplæringsloven §13-10 https://lovdata.no/dokument/NL/lov/1998-07-17-61
Stortingsmelding nr 31 Kvalitet i skolen
https://www.regjeringen.no/contentassets/806ed8f81bef4e03bccd67d16af76979/no/pdfs/stm200720080031000dddpdfs.pdf
Stortingsmelding nr 16 Tidlig innsats for livslang læring
https://www.regjeringen.no/contentassets/a48dfbadb0bb492a8fb91de475b44c41/no/pdfs/stm200620070016000dddpdfs.pdf

Vedlegg
1 Utkast - Tilstandsrapport for grunnskolen 2018

Rådmannens innstilling

1. Utkast til tilstandsrapport for grunnskolene i Nordreisa kommune for 2018 tas til orientering.
2. Den endelige rapporten legges frem for utvalget 27. august 19 og kommunestyret 5. september 19.

Saksopplysninger

I følge Opplæringsloven §13-10 andre ledd plikter offentlige skoleeiere og private skoler å utarbeide en årlig rapport om tilstanden i grunnskoleopplæringen.

Av St.meld.nr. 31 fremgår viktigheten av at styringsorganene i kommunen har et bevisst og kunnskapsbasert forhold til kvaliteten på grunnopplæringen. Dette for å følge opp utviklingen av sektoren på en god måte.

I St.meld. nr.16 fremgår det at tidlig innsats er vesentlig for å bedre elevenes ferdigheter og faglig utvikling.

Tilstandsrapporten skal som et minimum omtale læringsresultater, læringsmiljø og frafall, men kan bygges ut med annen omtale som skoleeier mener er formålstjenlig ut fra lokale behov.

Det presiseres at denne rapporten ikke gir opplysninger og vurderinger om alle forhold ved grunnskolen i Nordreisa.

Kommunestyret vedtok 18.12.17 (sak 71/17):

1. *Tilstandsrapporten for grunnskolen i Nordreisa kommune for 2017 tas til orientering.*
2. *Utfordringer som er beskrevet i rapporten følges opp i oppvekst- og kulturutvalget, i rektormøter sammen med pedagogisk-psykologisk tjeneste for Nord-Troms og i personalmøter på den enkelte skole.*
3. *Tiltakene etter fylkesmannens tilsyn ved Storslett skole skal følges opp og implementeres i alle skolene i Nordreisa kommune. Framdriften og status med dette arbeidet skal rapporteres til oppvekst og kulturutvalget gjennom resultatrapporteringen.*
4. *Fra og med 2018 endrer Nordreisa Kommune tilstandsrapporten for grunnskolen og legger fram en Kvalitetsmelding for grunnskolen som i større grad involverer foreldreutvalg, skolens personale, elevråd og politisk nivå.*

Vurdering

Tilstandsrapporten for grunnskolen 2018 er utarbeidet etter Utdanningsdirektoratets verktøy i nettportalen Skoleporten. Verktøyet består av en ferdig mal for rapporten, og dataene som inngår i rapporten hentes fra Skoleporten.

Rapporten gir i hovedsak et bilde av tilstanden i opplæringen knyttet til læringsmiljø og læringsresultater i Nordreisa kommune.

Resultatene i Nordreisaskolen viser fremgang i lesing, selv om resultatet fortsatt er et stykke bak egen målsetting om nasjonalt nivå. Det er bedre resultat på 8. og 9. trinn enn på 5. trinnet.

Det er nødvendig å prioritere tidlig innsats og sette inn tiltak særlig på de laveste trinnene innen lesing. I et samarbeid med Lesesenteret i Stavanger får skolene kompetanseheving til alle lærere og spesielt til de som skal iverksette intensivkurs på 1.-4. trinn.

Resultatene er svake i regning på 5. trinnet, 8. trinnet og på standpunkt og eksamensresultat. Det vil være et satsningsområde skolen skal gripe fatt i når sastningen på lesing er implementert.

Resultatene er svake i engelsk på 5. trinn og på 10. trinn standpunkt.

I Nordreisaskolen er det fortsatt behov for satse på videreutdanning av lærere, slik at alle har nødvendig kompetanse til å undervise i sitt fag og særlig i norsk, matematikk og engelsk.

Det er viktig å vektlegge rekruttering av nye lærere og finne gode tiltak som gjør at skolene er attraktive å jobbe i.

Kommunen har satt mål og tiltak skolepolitisk plan, som ble vedtatt. Planen tar utgangspunkt i Kommuneplanens samfunnsdel, der det heter at i grunnskolen skal det være et godt læringsmiljø som har fokus på faglige resultater og sosial kompetanse. Videre er det vedtatt at skolene og barnehagene skal ha fokus på tidlig innsats for å redusere behovet for spesialundervisning.

Sektoren har jobbet med å utvikle en kvalitetsmelding for skolene, men har ikke klart å ferdigstille meldinga slik den var tenkt. Derfor er tilstandsrapporten laget etter malen fra Utdanningsdirektoratet.
Rapporten legges frem for utvalget som en foreløpig orientering. Det tas sikte på å ferdigstille rapporten til utvalgsmøtet 27. august 19, slik at den kan behandles i kommunestyret 5. september 19.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Fredag 14. juni, 2019

Tilstandsrapport for grunnskolen 2018

Den årlige tilstandsrapporten inngår som en del av det ordinære plan-, budsjett- og rapporteringsarbeidet hos skoleeieren og har kvalitetsutvikling som siktemål.

Kryss av for hvem som har vært involvert i prosessen med å utarbeide tilstandsrapporten.

Medvirkning i utarbeidelsen av rapporten	Ja	Nei
Elever og foreldre (f.eks. dialogmøte)		
Organisasjonene		
Skoler	x	
Administrasjonen i kommunen/fylkeskommunen	x	
Politikerne i kommunen/ fylkeskommunen		

Lovkravet

Det er fastsatt i opplæringsloven og privatskoleloven at skoleeiere plikter å utarbeide en årlig rapport om tilstanden i opplæringen. I St.meld. nr. 31 (2007-2008) fremgår det at det er viktig at styringsorganene i kommuner og fylkeskommuner har et bevisst og kunnskapsbasert forhold til kvaliteten på grunnopplæringen. Dette er nødvendig for å følge opp utviklingen av sektoren på en god måte.

Den årlige rapporten skal drøftes av skoleeieren, dvs. av kommunestyret, fylkestinget og den øverste ledelsen ved de private grunnskolene, jf. opplæringsloven § 13-10 andre ledd. Det er fastsatt i privatskoleloven § 5-2 andre ledd bokstav k at styret skal drøfte den årlige rapporten om tilstanden i disse skolene.

Disse har ansvar for å utarbeide den årlige tilstandsrapporten:

- Kommuner
- Fylkeskommuner
- Private grunnskoler som er godkjent etter opplæringsloven § 2-12
- Private skoler med rett til statstilskudd

Innhold i tilstandsrapporten

Tilstandsrapporten skal som et minimum omtale læringsresultater, frafall og læringsmiljø, men skoleeieren kan omtale andre resultater og bruke andre data ut fra lokale behov. Når det gjøres vurderinger av tilstanden, er det viktig å synliggjøre hvilke av skoleeierens og skolenes målsetninger som danner grunnlag for vurderingen.

Tilstandsrapporten skal inneholde vurderinger knyttet til opplæringen av barn, unge og voksne. De dataene som er tilgjengelige i Skoleporten, innholder ikke data om voksne. Skoleeieren skal derfor benytte andre kilder for datainnhenting på dette området.

Tidlig innsats er vesentlig for å bedre elevenes ferdigheter og faglige utvikling. Kartlegging av elevenes ferdighetsnivå må følges opp med tiltak for dem som har behov for ekstra opplæring fra første stund. Den spesialpedagogiske innsatsen er her sentral.

Kvalitetsvurderingssystemet

Tilstandsrapporten inngår i kvalitetsvurderingssystemet. Kvalitetsvurdering er å sammenstille informasjon og data som grunnlag for å drøfte kvaliteten på opplæringen internt på en skole eller i en kommune/fylkeskommune, og for å drøfte kvaliteten i større deler av eller i hele utdanningssektoren. Målet er kvalitetsutvikling og læring. Kvalitetsvurderingen er en prosess der dialogen om hva som er god kvalitet, står sentralt. Det er naturlig at det stilles spørsmål ved sammenhengen mellom kvalitet på opplæringen ved den enkelte skole og mellom skolene og resultatene i dialogen med skoleeieren.

Det generelle systemkravet

Skoleeieres plikt til å utarbeide årlige rapporter om tilstanden i grunnopplæringen er en del av oppfølgingsansvaret knyttet til det generelle systemkravet (internkontroll), jf. opplæringsloven § 13-10 andre ledd og privatskoleloven § 5-2 tredje ledd. Vær oppmerksom på at kravet til internkontroll omfatter alle plikter som skoleeieren har etter lov og forskrift. Det generelle systemkravet er derfor mer omfattende enn det tilstandsrapportens minimum skal dekke.

Personvern

Tall som lastes direkte inn fra Skoleporten, kan for små enheter inneholde indirekte identifiserbare opplysninger. Dette kan være taushetsbelagte opplysninger etter forvaltningsloven § 13 og/eller personopplysninger etter personopplysningsloven § 2 nr. 1. Tilsvarende kan også gjelde for lokale indikatorer. Disse opplysningene må behandles i tråd med bestemmelser i forvaltningsloven og/eller personopplysningsloven.

Merk: Denne versjonen av tilstandsrapporten er på bokmål. Uttrekk av innhold fra Skoleporten, som ikke finnes på begge målformer, kan likevel være på nynorsk.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Innhold

For å oppdatere innholdsfortegnelsen, markerer du denne setningen - så klikker du F9.

1. Sammendrag

I Nordreisaskolen kan vi spore fremgang i lesing, selv om vi fortsatt er et stykke bak egen målsetting om nasjonalt nivå. Det er bedre resultat på 8. og 9. trinn enn på 5. trinnet. det er nødvendig å prioritere tidlig innsats og sette inn tiltak særlig på de laveste trinnene innen lesing. I et samarbeid med Lesesenteret i Stavanger vil vi få både kompetanseheving til alle lærere og spesielt til de som skal iverksette intensivkurs på 1.-4. trinn.

I Nordreisakolen er for svake resultat i regning, på 5. trinnet, 8. trinn og på standpunkt og eksamensresultat. Dete vil være et satsningsområde skolen skal gripe fatt i når sastningen på lesing er implementert.

I Nordreisaskolen er det for svake resultat i engelsk på 5. trinn og på 10. trinn standpunkt.

I Nordreisaskolen er det fortsatt behov for satse på vidreutdanning av lærere så alle har nødvendig kompetanse til å undervise i sitt fag og særlig i norsk, matematikk og engelsk.

I Nordreisaskolen er det viktig å vektlegge rekkruttering av nye lærere og finne gode tiltak som gjør at vi er attraktive som arbeidsgivere i skolen.

2. Hovedområder og indikatorer

2.1. Elever og undervisningspersonale

2.1.1. Antall elever og lærerårsverk

Antall elever
Indikatoren opplyser om tallet på elever som er registrert ved grunnskoler per 1. oktober det aktuelle skoleåret. Indikatoren omfatter barn og unge som etter opplæringsloven § 2-1 har rett og plikt til grunnskoleopplæring, og som får denne opplæringen ved en grunnskole. Tallene omfatter ikke voksne elever som får grunnskoleopplæring.

Årsverk for undervisningspersonale
Indikatoren viser sum årsverk for undervisningspersonalet. Summen inkluderer beregnede årsverk til undervisning og beregnede årsverk til annet enn undervisning. Årsverkene er beregnet ved å dividere årstimer på årsrammen. Det er benyttet 741 timer på barnetrinnet og 656 timer på ungdomstrinnet. I denne indikatoren inngår følgende delskår: Årsverk til undervisning.

Andel årstimer gitt av personale med godkjent utdanning
Indikatoren viser hvor stor andel av årstimer som er gjennomført av undervisningspersonale med godkjent utdanning i de fag og trinn de underviser i.

Lokale mål
Bemanningsplaner basert på lærertetthet som landsgjennomsnittet. Tilstrekkelig dekning som gir rom for tett faglig og sosial oppfølging og forutsigbarhet for elevgruppa ved et eventuelt fravær. Nasjonale normer skal legges til grunn. (Skolepolitisk plan).

Kompetanse lærere 1.-7.	Alle lærere har 30 studiepoeng i minst to basisfag (Norsk, matematikk, engelsk og naturfag), innen 2022
Kompetanse lærere 8.-10	Alle lærere har 60 studiepoeng i undervisningsfag, innen 2022
Kompetanse skoleledelse	Alle skoleledere har tilleggsutdannelse i ledelse, innen 2022
Riktig kompetanse på riktig sted?	Lærere underviser i fag de har kompetanse i. Rektor sikrer dette gjennom ressursfordelingen og timeplanene på skolen. Avvik meldes til sektorleder.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Fordelt på periode | Offentlig eierform

Indikator og nøkkeltall	2014-15	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19
Talet på elevar	490	483	463	479	474
Årsverk for undervisningspersonale	60,3	57,3	57,8	63,6	63,2
Andel undervisning gitt av undervisningspersonale med godkjent utdanning	100,0	100,0	97,1	96,1	92,3

Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Antall elever og lærerårsverk, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

---

Skoleeiers egenvurdering

Det er fortsatt lærere i skolen uten godkjent utdannelse og uten rett kompetanse i fagene de underviser i. I året som har gått er det 5 lærere som har tatt videreutdanning i matematikk på barneskolen. Neste skoleår er det 6 lærere som tar videreutdanning i engelsk og matematikk, med støtte fra kommunen og utdanningsdirektoratet. Målet er å ha rett kompetanse på alle skoler innen 2022. jfm. skolepolitisk plan.

2.1.2. Lærertetthet

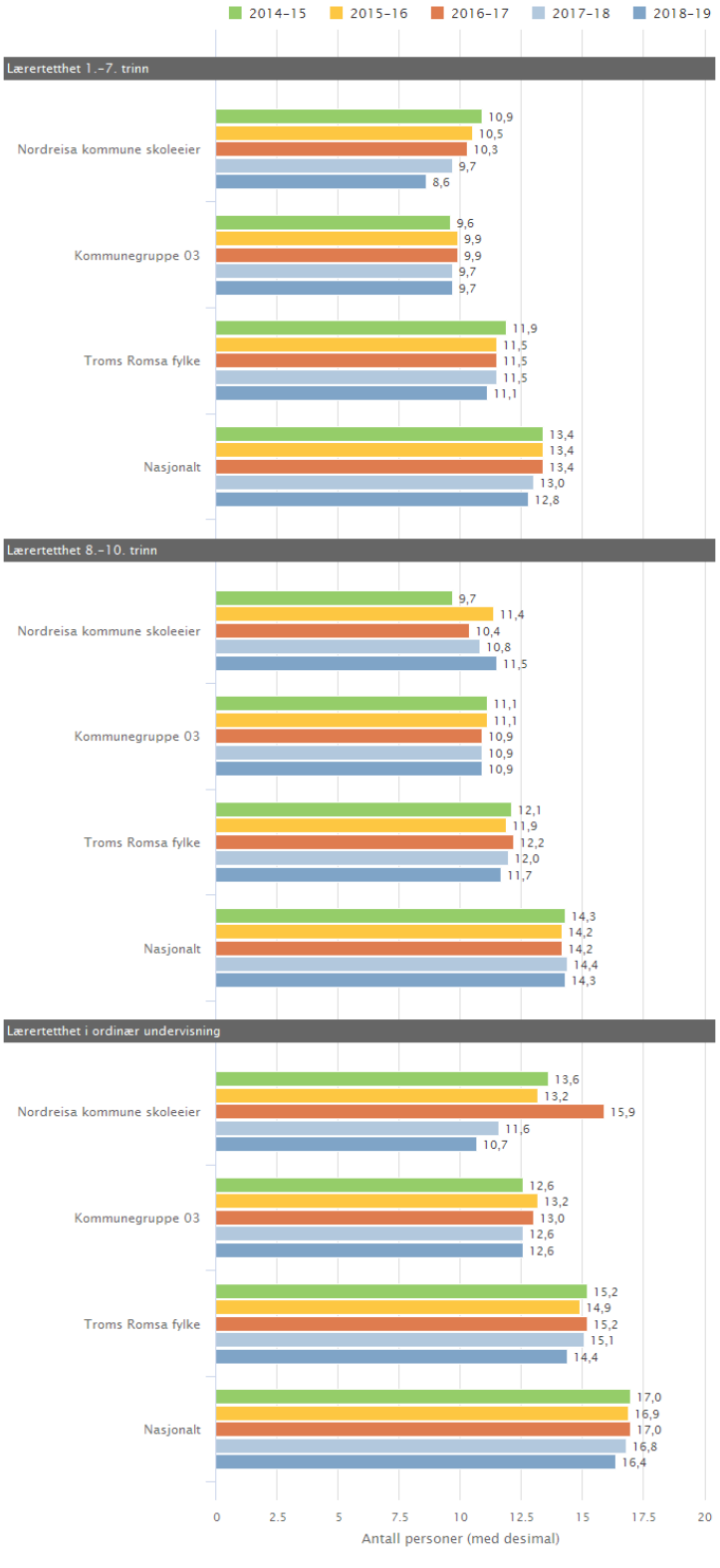
Lærertetthet 1.-7. trinn og 8.-10. trinn
Indikatoren viser gjennomsnittlig lærertetthet på 1.- 7. trinn ned på skolenivå. Lærertetthet beregnes med utgangspunkt i forholdet mellom elevtimer og lærertimer, og gir informasjon om størrelsen på undervisningsgruppen. Indikatoren inkluderer timer til spesialundervisning og til andre lærertimer som tildeles på grunnlag av individuelle elevrettigheter.

Lærertetthet i ordinær undervisning
Lærertetthet i ordinær undervisning er en indikasjon på antall elever per lærer i ordinær undervisning, hvor ressurser til spesialundervisning og undervisning i særskilt språkopplæring ikke regnes med. I andre sammenhenger kalles dette målet gruppestørrelse 2. Mål på lærertetthet er heftet med usikkerhet. Dette kommer av at noen kommuner fører lærerressurser på kommunen sentralt mens andre kommuner fører det på skolen i GSI. Dette kan for eksempel være timer spesialundervisning eller særskilt norskopplæring.

Lokale mål

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform



Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Lærertetthet, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Skoleeiers egenvurdering

2.2. Læringsmiljø

2.2.1. Elevundersøkelsen

Alle elever og lærlinger skal inkluderes og oppleve mestring. Skoleeiere og skoleledere er pålagt å gjennomføre Elevundersøkelsen for elever på 7. og 10. trinn og Vg1. Et utvalg av spørsmålene i Elevundersøkelsen er satt sammen til indekser som ligger i Skoleporten. Resultatene fra Elevundersøkelsen vises i en egen rapportportal. I tilstandsrapporten er disse læringsmiljøindekser obligatoriske:

- **Støtte fra lærer:** Indeksen viser elevenes opplevelse av emosjonell og faglig støtte fra lærer.
- **Vurdering for læring:** Indeksen kartlegger elevenes opplevelse av de fire prinsippene i vurdering for læring.
- **Læringskultur:** Indeksen viser om elevene opplever at skolearbeidet er viktig for klassen og om det er rom for å gjøre feil i læringsarbeidet.
- **Mestring:** Indeksen viser elevenes opplevelse av mestring i forbindelse med undervisning, lekser og arbeid på skolen.
- **Elevdemokrati og medvirkning:** Indeksen viser elevenes opplevelse av mulighet for å medvirke i arbeidet med fagene, og om de får bli være med å bestemme klasseregler og delta i elevrådsarbeid.
- **Andel elever som mobbes (prosent):** Se egne diagram.

Skala: 1-5. Høy verdi betyr positivt resultat. Unntaket er andel mobbet som er i prosent.

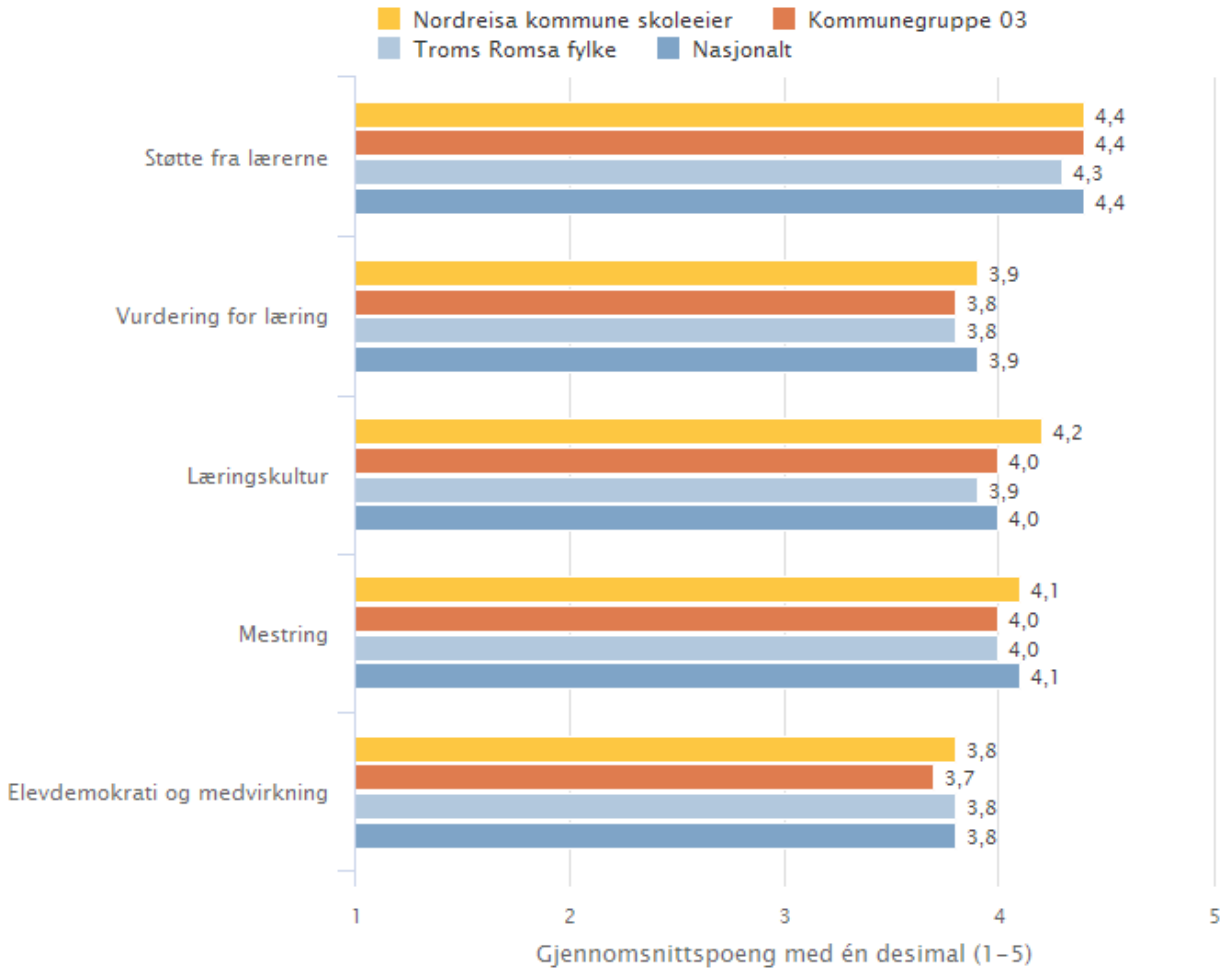
Lokale mål

I Nordreisa er det en målsetning å være på gjennomsnittlig nasjonalt nivå på eksamen, kartlegginger, nasjonale prøver og grunnskolepoeng.

Obligatorisk elevundersøkelse på høstsemestret på Udir.no; nasjonal undersøkelse som avdekker forhold som læring, arbeidsro, lekser, medbestemmelse, forhold på skolen, mobbing mm. Bekymringsverdige forhold gir grunnlag for å gjøre tiltak og endringer i elevenes skolemiljø.Det kan også gjennomføres frivillige foreldre- og lærerundersøkelser for å avdekke mangler og få tilbakemelding.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform

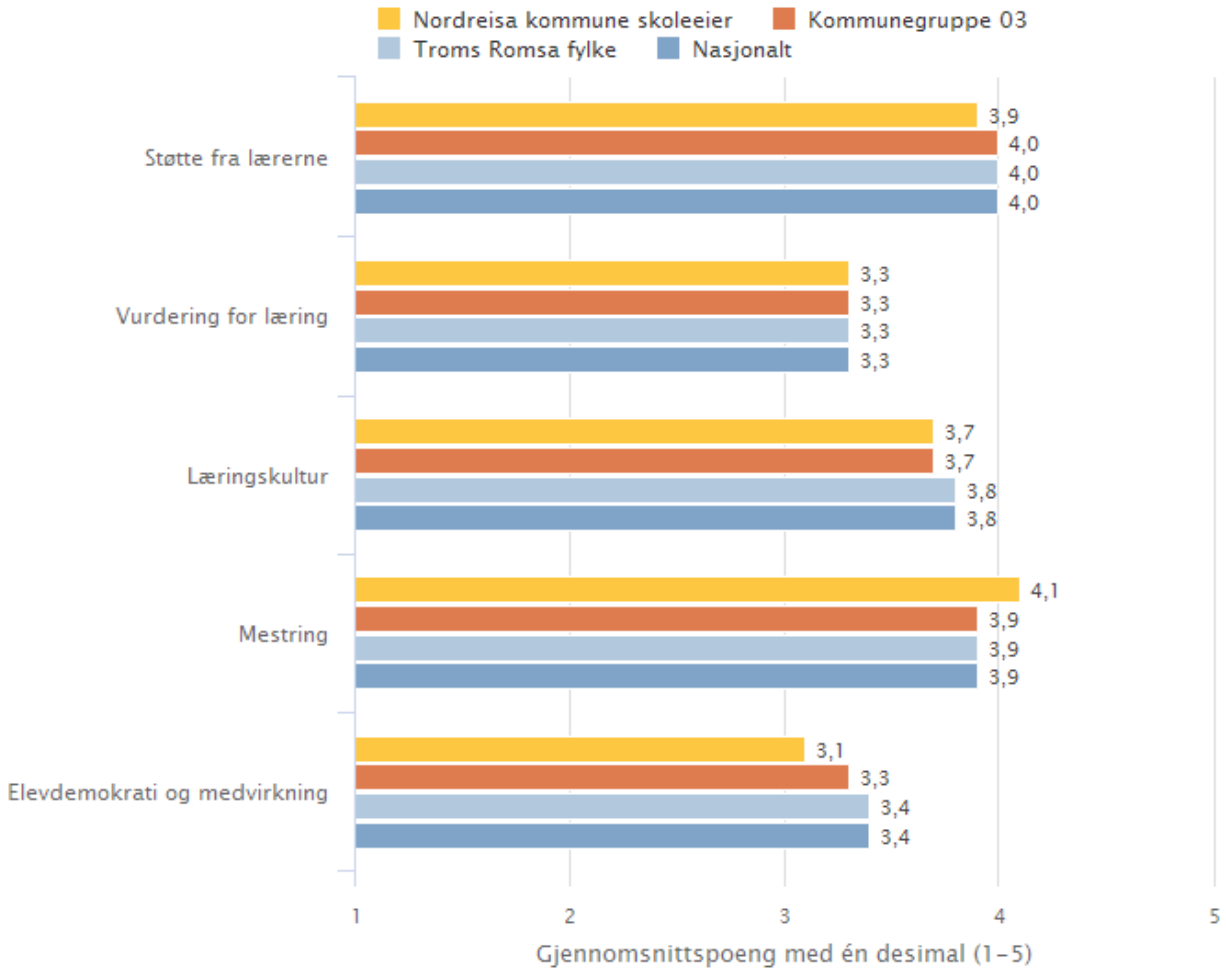


Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, 2018–2019, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform



Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, 2018–2019, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

Det er også naturlig å sammenlikne oss med det nasjonale nivået og fylkesnivået på elevundersøkelsen. Vi ser at Nordreisaskolen skårer jevnt med det nasjonale nivået og bedre på en del områder innefor vurdering, læringskultur og mestring. På elevmedvirkning skårer vi dårligere enne det nasjonale gjennomsnittet. Skoleeier ba om å få gjennomført foreldreundersøkelsen på Moan og Storslett skole. Resultatet fra de som har svart på denne undersøkelsen viser også at foresatte opplever at det ikke er tilstrekkelig med elevmedvirking i skolen.

2.2.2. Mobbing på skolen (prosent)

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

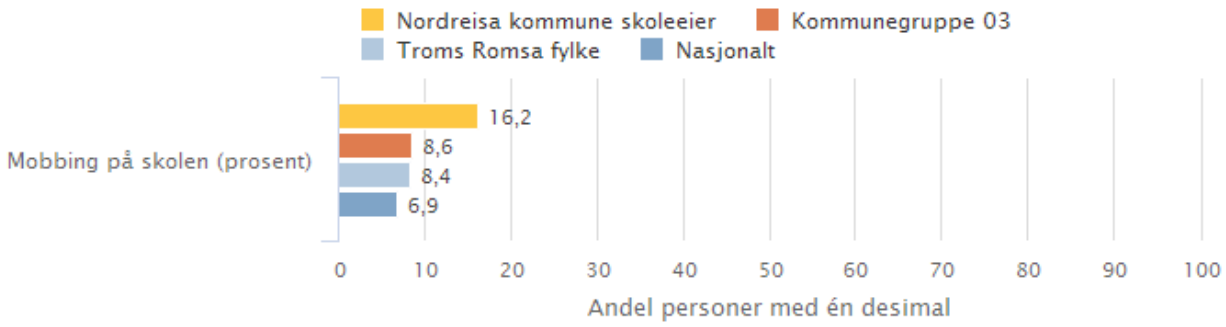
Mobbing på skolen (prosent) viser andelen elever som svarer at de blir mobbet av medelever, mobbet digitalt (på skolen) og/eller mobbet av voksne på skolen 2-3 ganger i måneden eller oftere. Andelen elever som opplever mobbing er summen av andelen elever som har krysset av på svaralternativene «2 eller 3 ganger i måneden», «Omtrent 1 gang i uken» og «Flere ganger i uken». Andelen elever som har blitt mobbet på skolen sier med andre ord ingen ting om hvor ofte elevene opplever å bli mobbet.

Lokale mål

Alle barn har rett til et godt psykososialt miljø. Opplæringssektoren skal ha fokus på fysisk aktivitet, livsmestring og kosthold som forebygging mot fremtidige helseplager. (Overordnet politisk målsetning i sektoren for oppvekst og kultur, jf. kap.1.2)

Alle elever i Nordreisa skal ha rett til et trygt og godt skolemiljø, som fremmer helse, trygghet og trivsel. Et trygt og godt psykososialt skolemiljø er en viktig forutsetning for at barn og unge skal være i stand til å lære og utvikle seg til å bli gode samfunnsborgere. Det er elevens egen subjektive oppfatning som avgjør om de opplever skolemiljøet som trygt og godt. Alle aktørene i og rundt skolen skal arbeide hver dag foret godt psykososialt læringsmiljø for alle. Alle voksne som arbeider i skolen har plikt til å gripe inn, undersøke og gjøre egnede tiltak når en får varsel eller har mistanke om, eller kjennskap til situasjoner som ikke er akseptable eller at noen elever ikke har det bra på skolen.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform

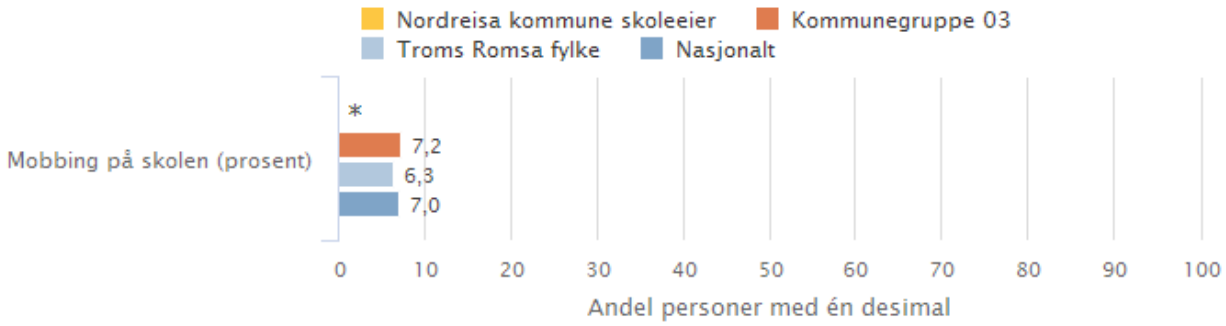


Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Mobbing på skolen (prosent), Offentlig, 2018–2019, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform



Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Mobbing på skolen (prosent), Offentlig, 2018–2019, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

Mobbetall fra 7. trinn er langt høyere enn nasjonal og i fylket.

2.3. Resultater

Alle elever som går ut av grunnskolen skal mestre grunnleggende ferdigheter. Dette er ferdigheter som gjør dem i stand til å delta i videre utdanning og i arbeidslivet.

2.3.1. Nasjonale prøver 5. trinn

Om lesing

Nasjonale prøver i lesing kartlegger i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten lesing slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. De nasjonale prøvene i lesing omfatter tre aspekter: Elevene skal vise at de kan:

1. finne informasjon
2. forstå og tolke
3. reflektere over og vurdere tekstens form og innhold

Om regning

Nasjonale prøver i regning skal kartlegge i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten regning, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i regning ikke er en prøve i matematikk som fag.

De nasjonale prøvene i regning dekker tre innholdsområder:

- tall
- måling
- statistikk

Prøvene i regning tar utgangspunkt i hvordan elevene anvender regning i ulike faglige og dagligdagse sammenhenger. Dette innebærer at elevene forstår hvordan de:

- kan løse en gitt utfordring
- kan løse problemet ved hjelp av regneoperasjoner
- kan vurdere om svarene er rimelige
- kan ha effektive strategier for enkel tallregning

Om engelsk

Engelsk er ikke en del av de grunnleggende ferdighetene som er integrert i kompetansemål i læreplanene i alle fag i LK06. Prøvene tar utgangspunkt i kompetansemål i ett fag – engelsk. Oppgavene (på 5. trinn) er knyttet til disse ferdighetene:

- finne informasjon
- forstå hovedinnholdet i enkle tekster
- forstå vanlige ord og uttrykk knyttet til dagligliv og fritid
- forstå betydningen av ord og uttrykk ut fra sammenhengen de er brukt i
- bruke vanlige grammatiske strukturer, småord og enkle setningsmønstre

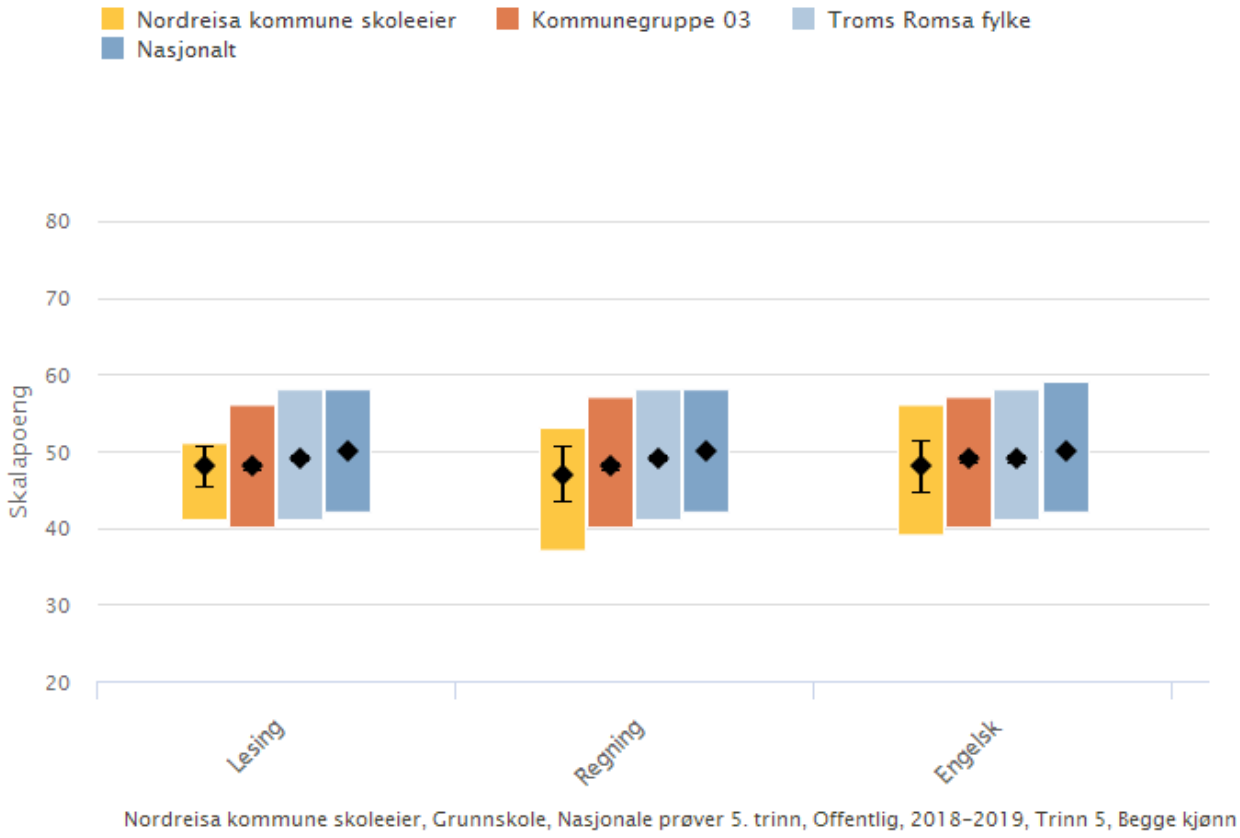
Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 5. trinn plasseres elevene på 3 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

Lokale mål

I Nordreisa er det en målsetning å være på gjennomsnittlig nasjonalt nivå på eksamen, kartlegginger, nasjonale prøver og grunnskolepoeng.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform

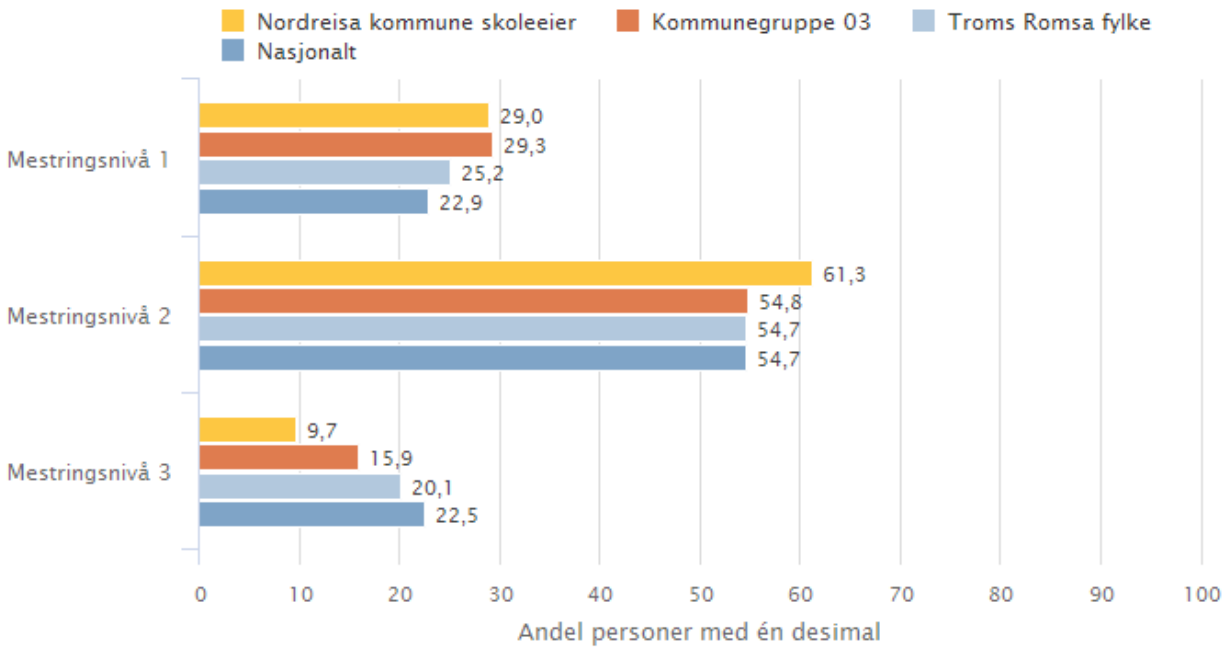


Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Offentlig, 2018–2019, Trinn 5, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Lesing

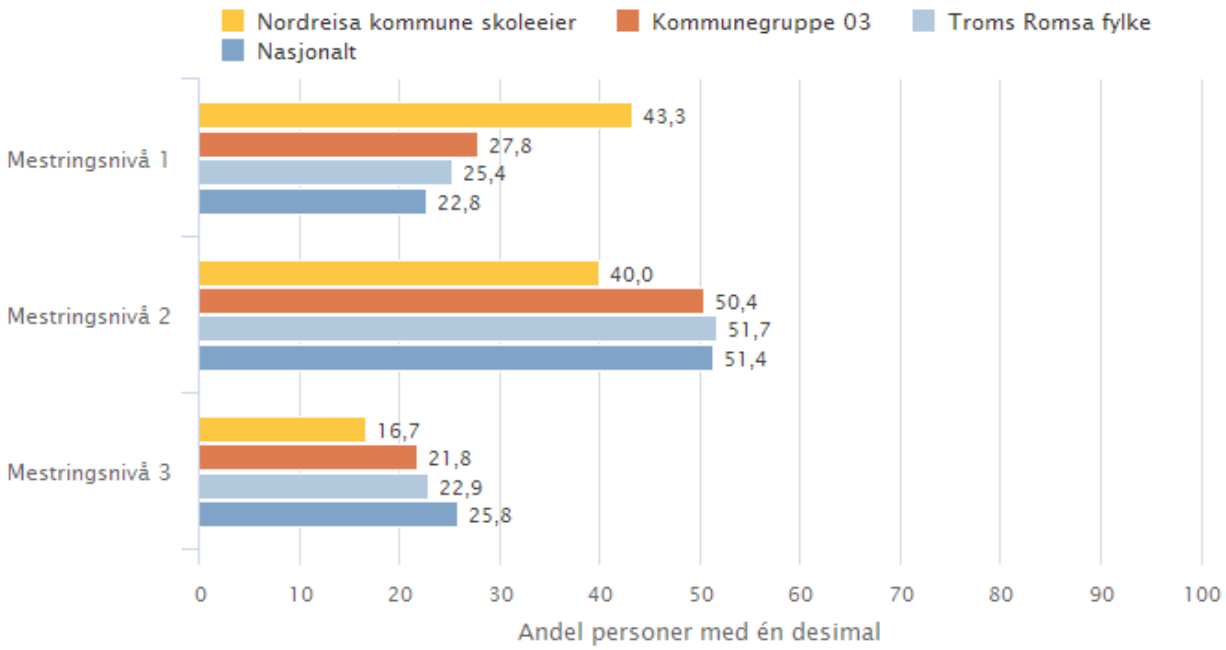


Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Lesing, Offentlig, 2018–2019, Trinn 5, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Regning

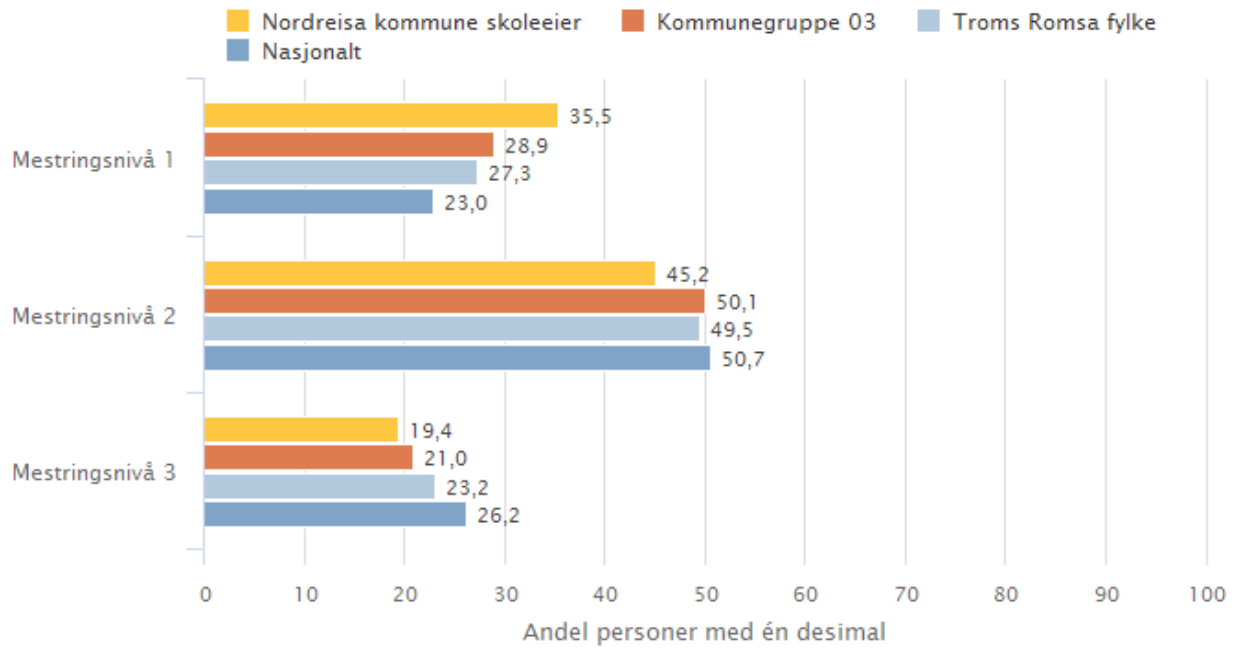


Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Regning, Offentlig, 2018–2019, Trinn 5, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Engelsk



Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Engelsk, Offentlig, 2018–2019, Trinn 5, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

På 5. trinnet ser vi en fremgang på lesing. Avstanden til det nasjonale nivået er mindre enn i regning og i engelsk. Det er 6,1% flere elever i Nordreisa som er på det laveste mestringsnivået i lesing, enn nasjonalet. I regning er avstanden 20 %. En tilleggsutfording er at vi har veldig få elever på det høyeste nivået.

Det vil være et av skolens vitigste satsningområder fremover å bedre elevenes grunnleggende ferdigheter i lesing, regning og engelsk. Nordreisaskolen er under veiledning av veilederkorpset og har lesing som satsningsområde også i 2019, det er inngått en samarbeidsavtale med lesesenteret i Stavanger, med midler fra DEKOM for å sikre vidreutvikling og kompetanseheving av lesing som grunnleggende ferdighet. Det vil også bli gitt opplæring til utvalgte lærere som skal skoleres i intensive lesekurs for elever som ikke er på forventet nivå. Det er inngått avtale med veilederkorpset og alle skolene at vi skal ha regning som neste satsningsområde sammen med bruk av digitale verktøy i skolen.

2.3.2. Nasjonale prøver ungdomstrinn

Om lesing

Nasjonale prøver i lesing skal kartlegge i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med målene for den grunnleggende ferdigheten lesing, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i lesing ikke er en prøve i norskfaget.

De nasjonale prøvene i lesing omfatter tre aspekter ved lesing. Elevene viser at de kan:

1. finne informasjon
2. forstå og tolke
3. reflektere over og vurdere tekstens form og innhold

Om regning

Nasjonale prøver i regning kartlegger i hvilken grad elevenes ferdigheter er i samsvar med mål for den grunnleggende ferdigheten regning, slik den er integrert i kompetansemål i læreplaner for fag i LK06. Dette innebærer at nasjonale prøver i regning ikke er en prøve i matematikk som fag. De nasjonale prøvene i regning dekker tre innholdsområder:

- tall
- måling
- statistikk

Prøvene i regning tar utgangspunkt i hvordan elevene anvender regning i faglige og dagligdagse sammenhenger. Dette innebærer at de:

- forstår og kan reflektere over hvordan de best kan løse en gitt utfordring
- kan løse problemet ved hjelp av regneoperasjoner
- kan vurdere om svarene de får er rimelige
- kan vise effektive strategier for enkel tallregning

Om engelsk

Engelsk er ikke en del av de grunnleggende ferdighetene som er integrert i kompetansemål i læreplanene i alle fag i LK06. Prøvene tar utgangspunkt i kompetansemål i ett fag – engelsk. Oppgavene for ungdomstrinnet er knyttet til disse ferdighetene:

- finne informasjon
- forstå og reflektere over innholdet i tekster av ulik lengde og forskjellige sjangere
- beherske et ordforråd som dekker dagligdagse situasjoner
- forstå betydningen av ord og uttrykk ut fra sammenhengen de er brukt i
- forstå bruken av grunnleggende regler og mønstre for grammatikk og setningstyper

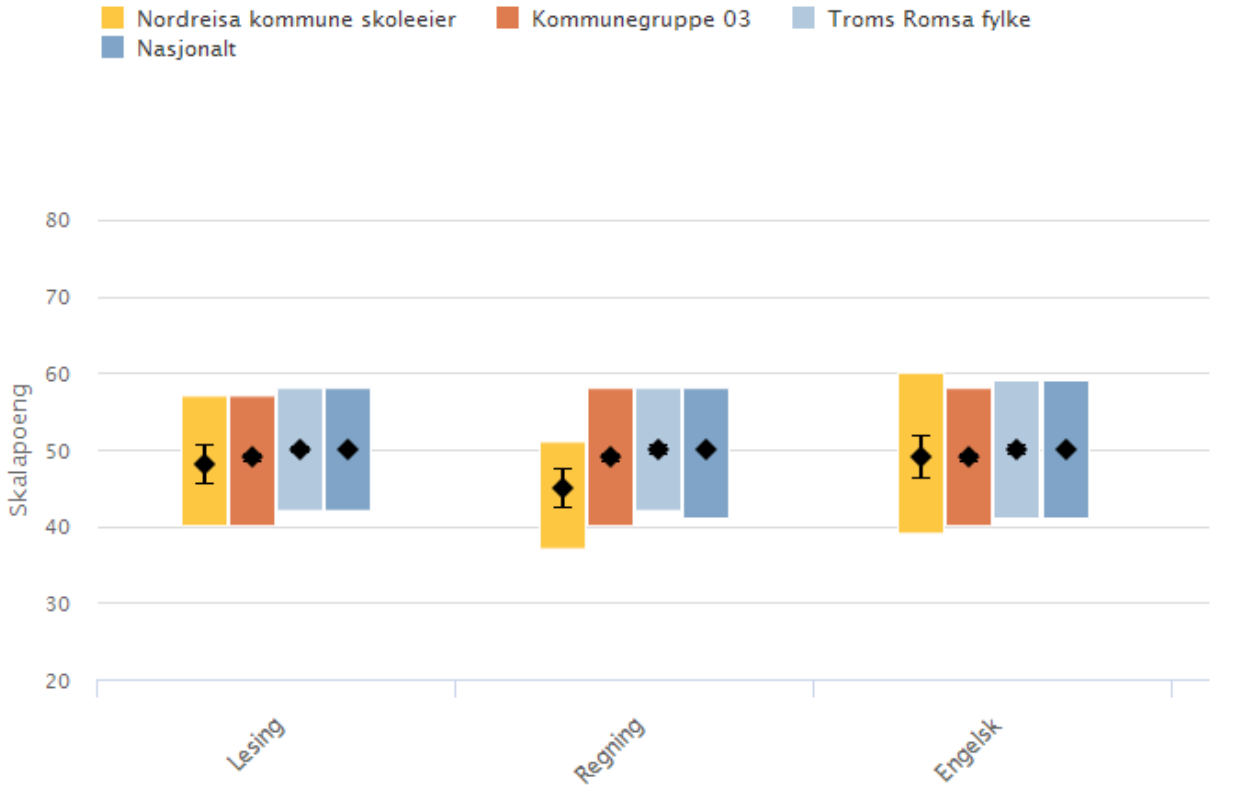
Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 8. trinn plasseres elevene på 5 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.

Lokale mål

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

I Nordreisa er det en målsetning å være på gjennomsnittlig nasjonalt nivå på eksamen, kartlegginger, nasjonale prøver og grunnskolepoeng.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform

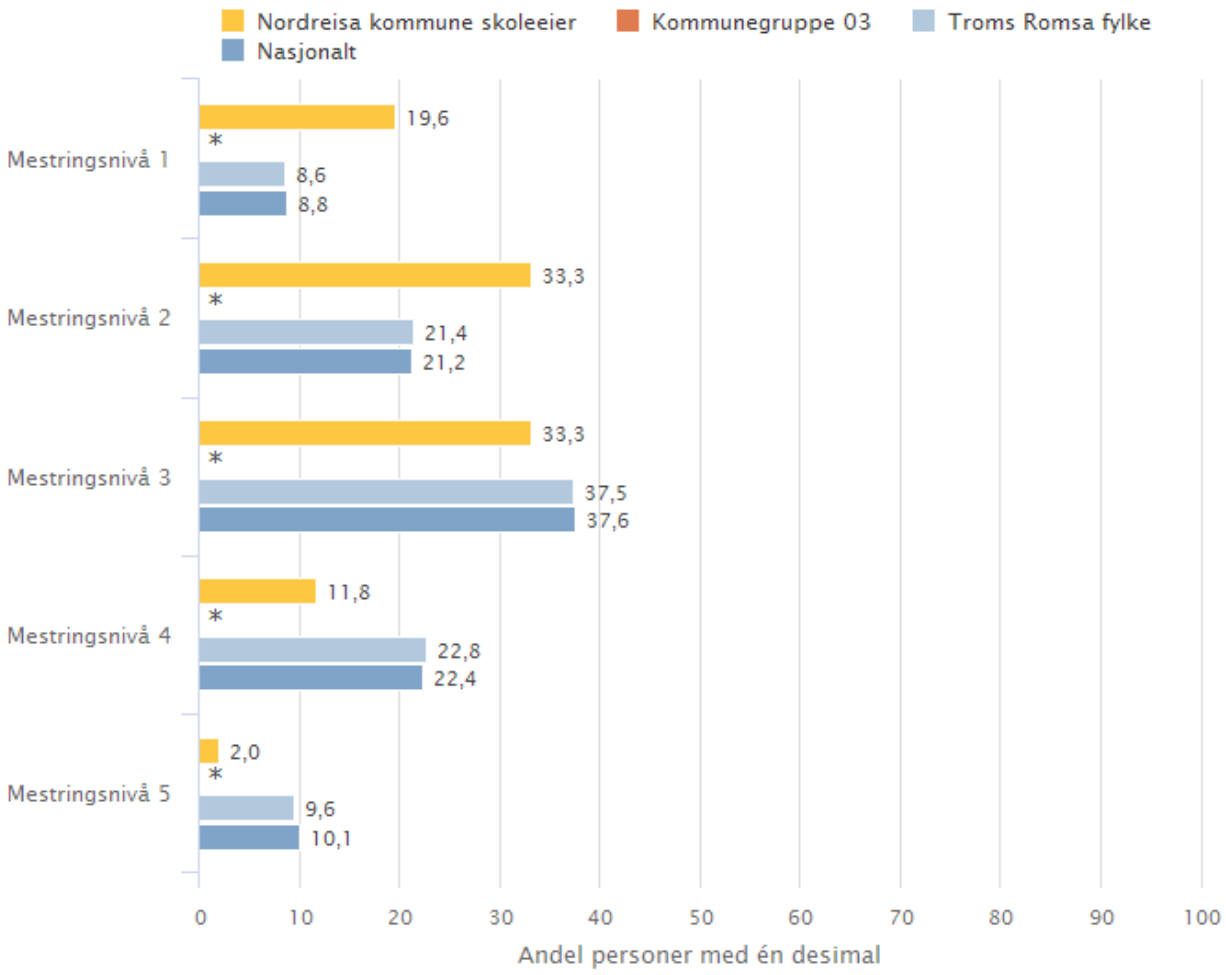


Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Offentlig, 2018–2019, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Regning

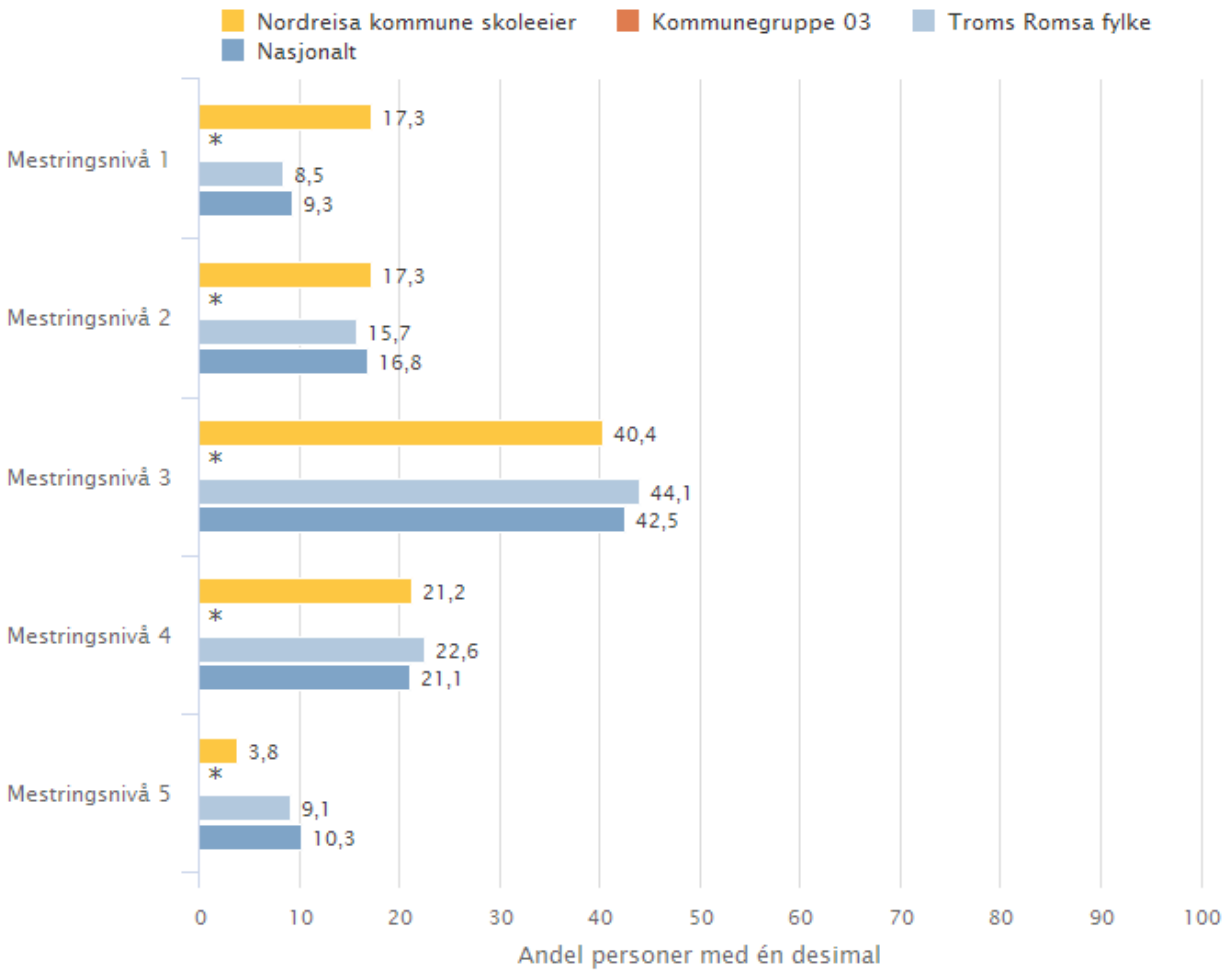


Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Regning, Offentlig, 2018–2019, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Lesing

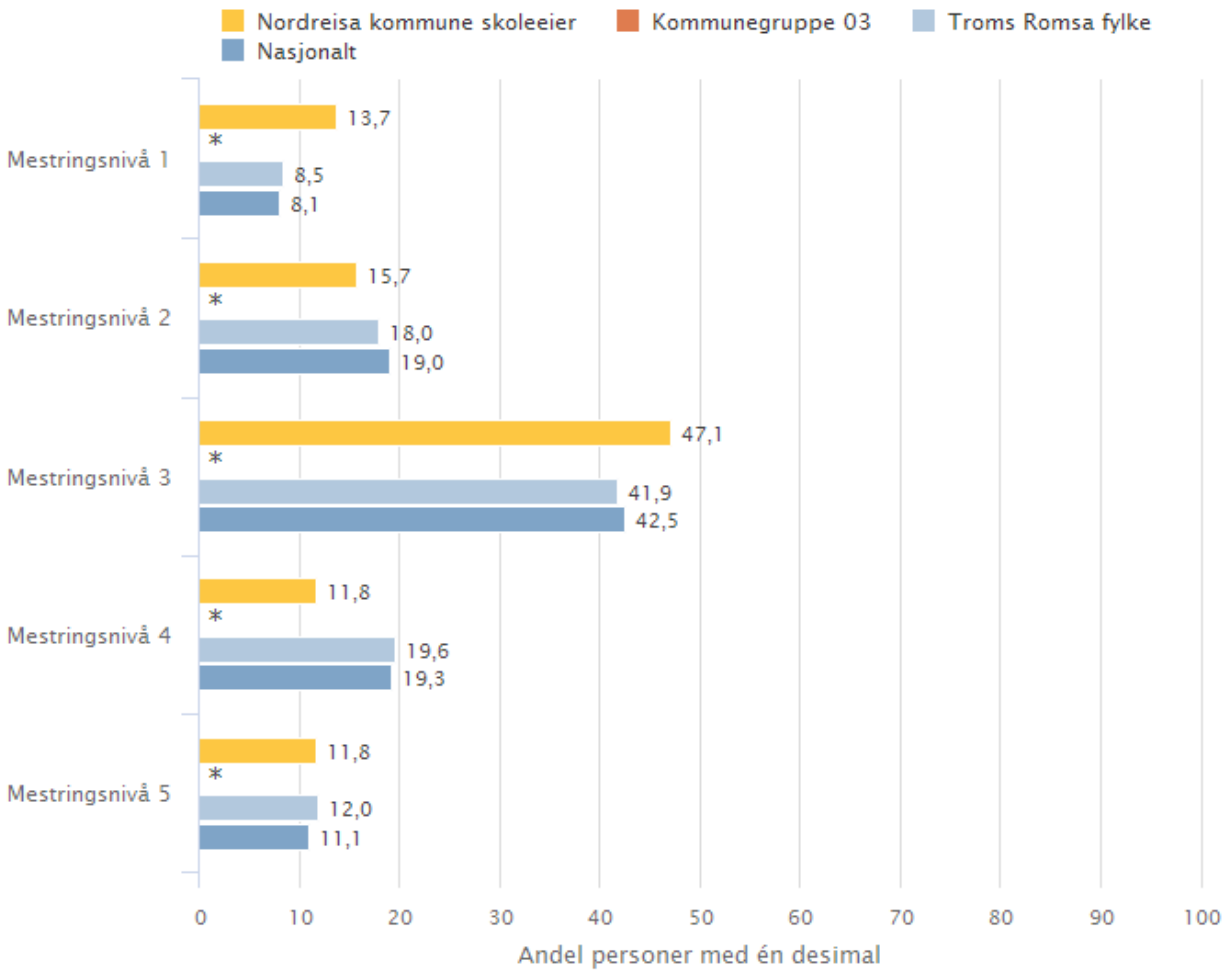


Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Lesing, Offentlig, 2018–2019, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Engelsk

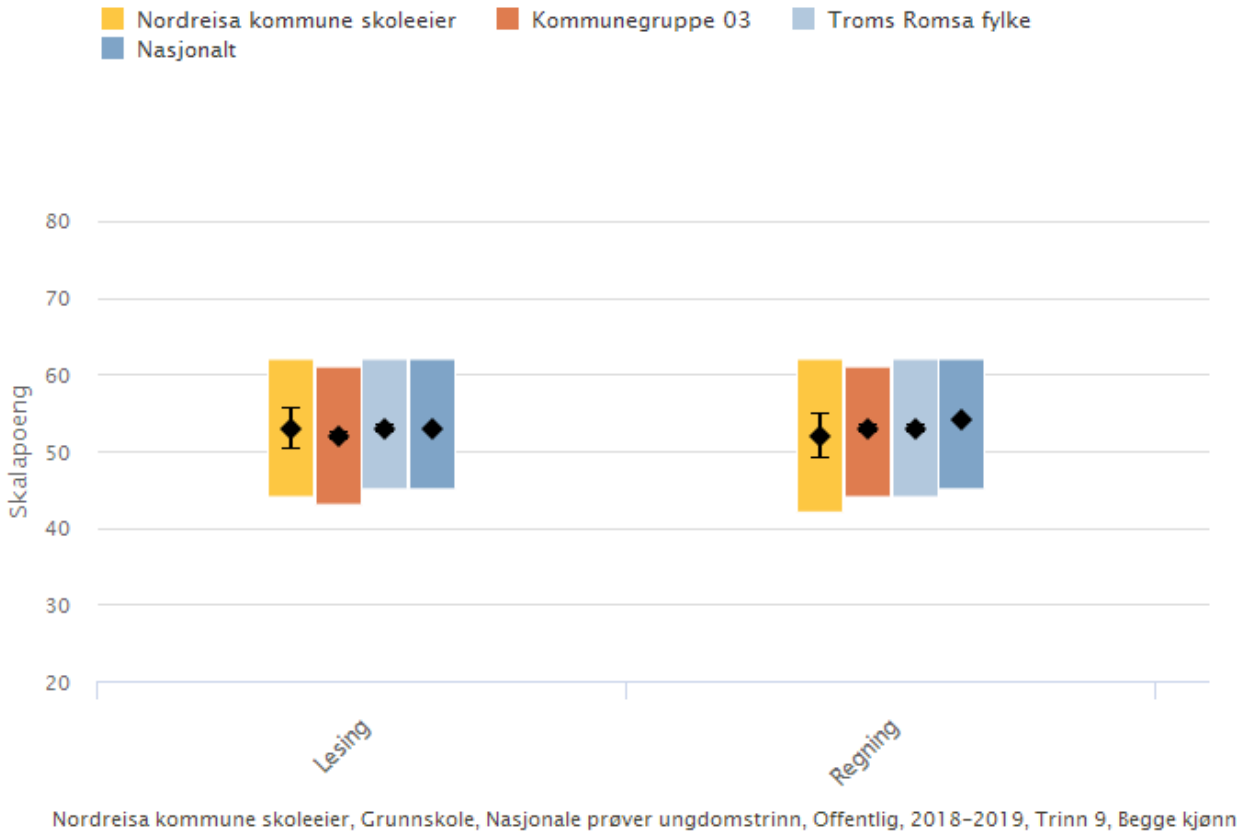


Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Engelsk, Offentlig, 2018–2019, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform

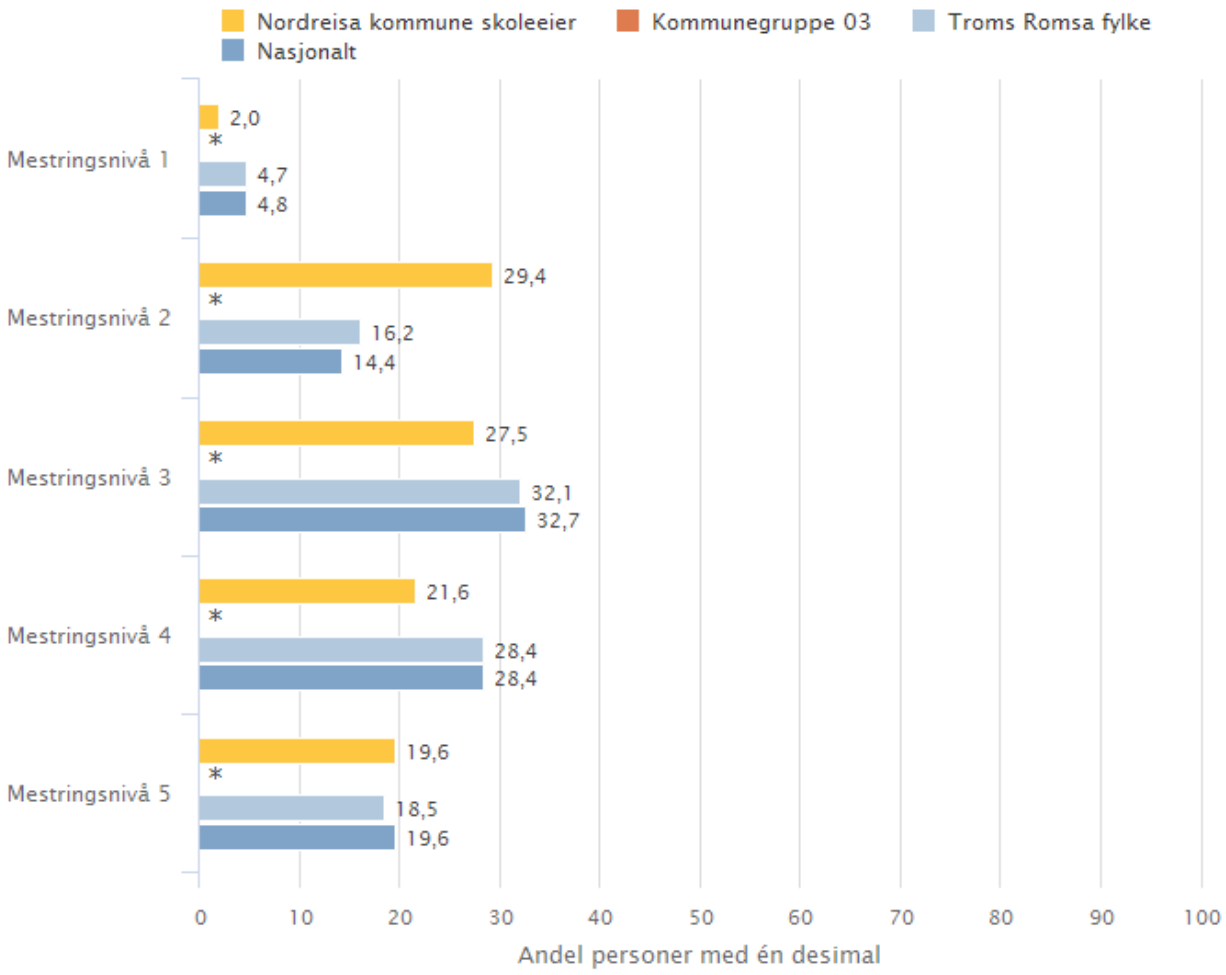


Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Offentlig, 2018–2019, Trinn 9, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Regning

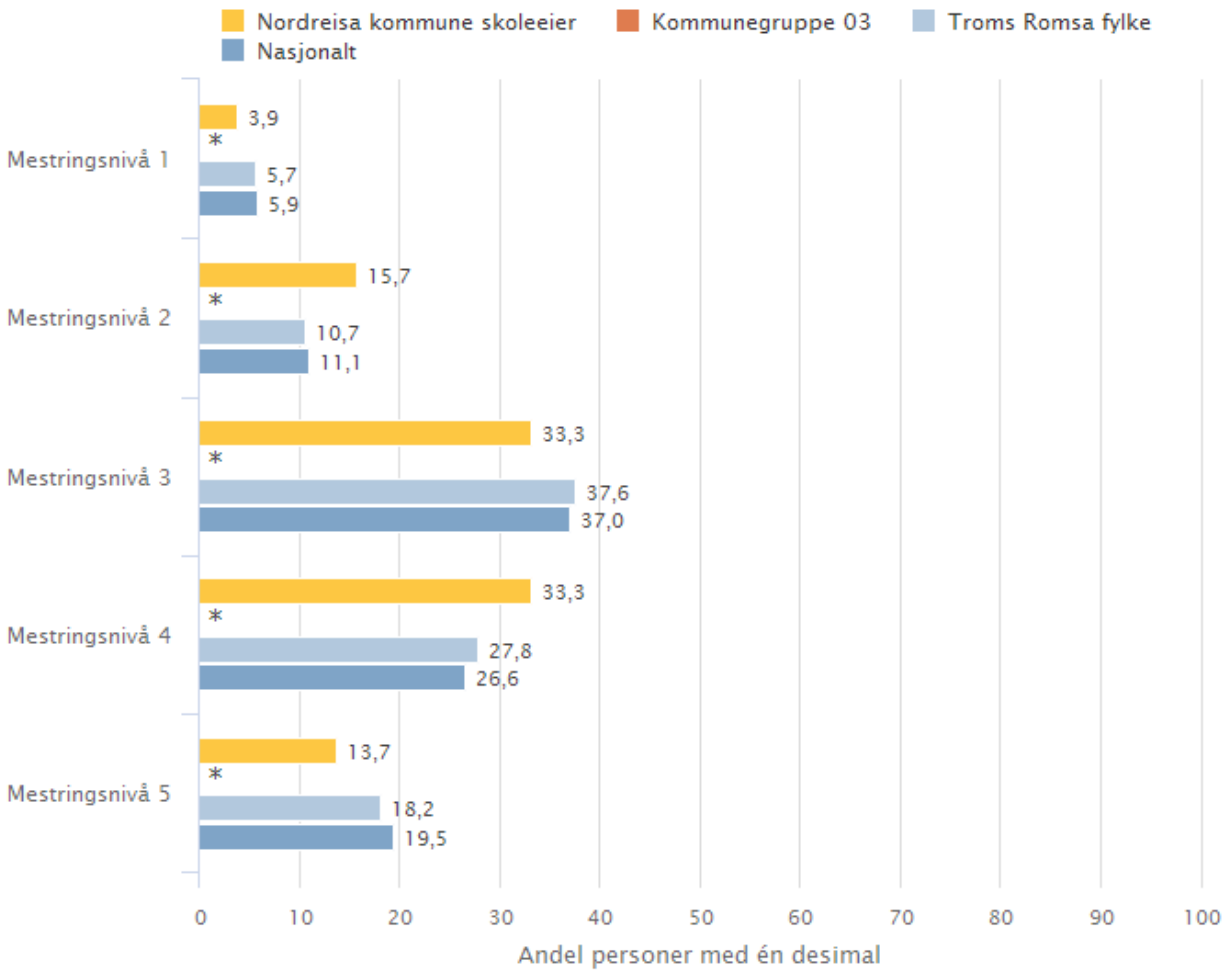


Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Regning, Offentlig, 2018–2019, Trinn 9, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Offentlig eierform - Lesing



Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Lesing, Offentlig, 2018–2019, Trinn 9, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

Engelsk 8. trinn, godt resultat, helt opp mot nasjonalt nivå. (nasjonalt nivå i parentes)

14% på nivå 1 (8%) 16% på nivå 2 (19%)
12% på nivå 4 (19%) **12%** på nivå 5 (11%)

Lesing 8. trinn, ok resultat, en del utfordringer knyttet til å lese fagtekster.

17% på nivå 1 (9%) 17% på nivå 2 (17%)
21% på nivå 4 (21%) 4% på nivå 5 (10%)

Regning 8. trinn, for mange elever på de laveste nivåene, krever umiddelbare tiltak.

20 % på nivå 1 (9%) og 33% på nivå 2 (21%)
12% på nivå 4 (23%) og * (10%)

Oppgavegjennomgang viser at for mange av våre elever på 8. trinn skårer dårlig sammenliknet med nasjonalt nivå på oppgaver med (multiplikasjon, divisjon, prosent, brøk og desimaltall).

Lesing 9. trinn, godt resultat og tett opp mot nasjonalt nivå 20 % på nivå 2 (16% nasjonalt)
33% på nivå 4(27%) og 14 % 5 (20%)

Regning 9. trinn, god progresjon fra 8. trinn og 29 % på nivå 1 og 2 (20% nasjonalt nivå)
22% på nivå 4 (28%) og 20% på nivå 5(20%)

2.3.3. Karakterer - matematikk, norsk og engelsk

Standpunktkarakterer og karakterer fra eksamen i grunnskolen og i videregående opplæring utgjør sluttvurderingen. Denne vurderingen gir informasjon om kompetansen eleven har oppnådd i faget. Vurderingen skal ta utgangspunkt i målene i læreplanverket. Graderingen beskriver at karakteren:

- 1 uttrykker at eleven har svært lav kompetanse i faget
- 2 uttrykker at eleven har lav kompetanse i faget
- 3 uttrykker at eleven har nokså god kompetanse i faget
- 4 uttrykker at eleven har god kompetanse i faget
- 5 uttrykker at eleven har meget god kompetanse i faget
- 6 uttrykker at eleven har svært god kompetanse i faget

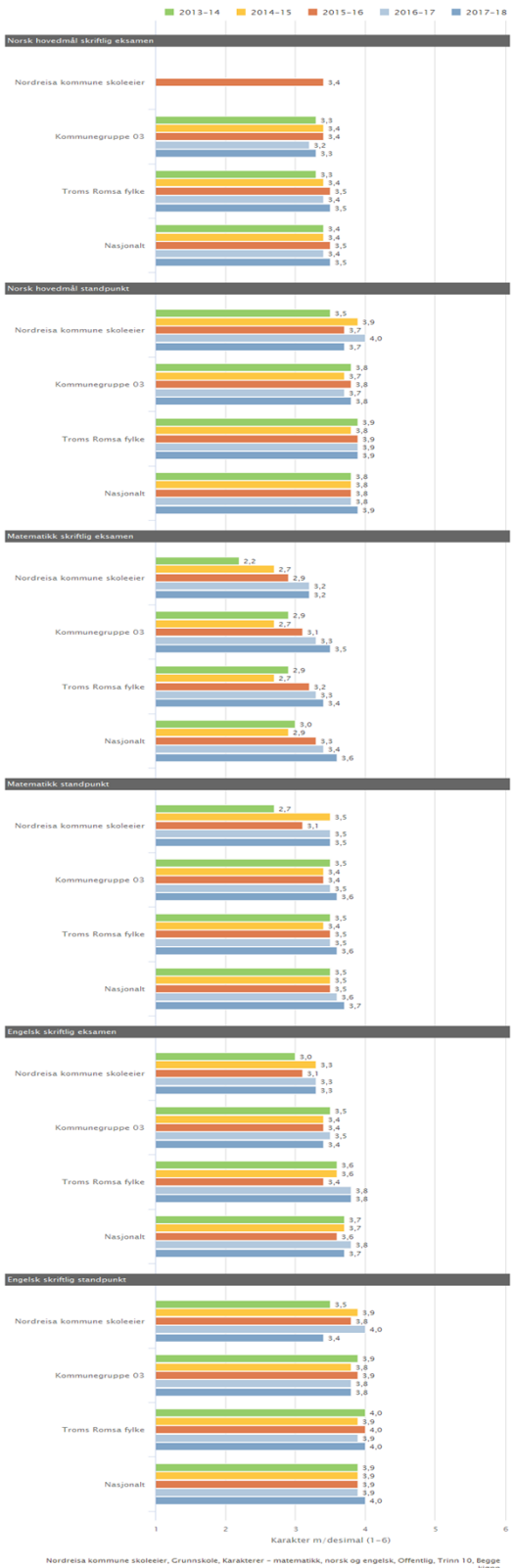
Karakterskalaen er 1-6. Beste karakter er 6. Karakterene vises som gjennomsnitt.

Lokale mål

I Nordreisa er det en målsetning å være på gjennomsnittlig nasjonalt nivå på eksamen, kartlegginger, nasjonale prøver og grunnskolepoeng.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform



Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Skoleeiers egenvurdering

Nordreisa ligger bak nasjonalt nivå i både, norsk, engelsk og matematikk, men avstanden er ikke så stor. I norsk standpunkt er det 0,2 som skiller og i matematikk er det 0,3/0,4 og i engelsk har vi det største spriket i standpunkt, til sammenlikning med nasjonalt nivå, men et mindre sprik på eksamensresultatene.

2.3.4. Grunnskolepoeng

Grunnskolepoeng er et mål for det samlede læringsutbyttet for elever som sluttvurderes med karakterer. Karakterene brukes som kriterium for opptak til videregående skole. Grunnskolepoeng er beregnet som summen av elevenes avsluttende karakterer, delt på antall karakterer og ganget med 10.

Hvis det mangler karakterer i mer enn halvparten av fagene, skal det ikke regnes ut poeng for eleven.

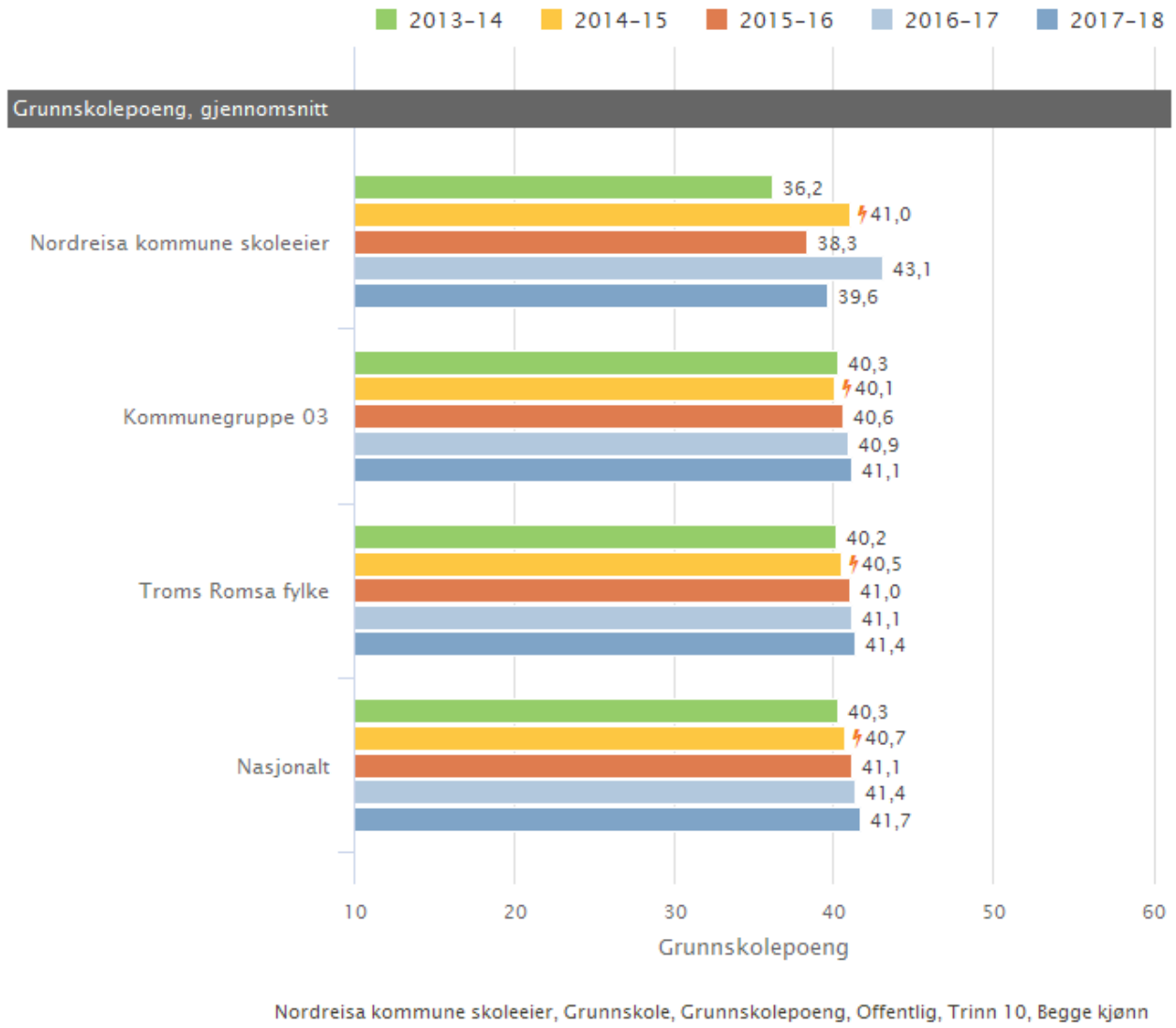
Grunnskolepoeng presenteres som karaktergjennomsnitt med én desimal.

Lokale mål

I Nordreisa er det en målsetning å være på gjennomsnittlig nasjonalt nivå på eksamen, kartlegginger, nasjonale prøver og grunnskolepoeng.

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform



Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Grunnskolepoeng, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Skoleeiers egenvurdering

I Nordreisa har det variert fra 36,2 til 43,1 i løpet av de siste 4 årene. Til sammenlikning har variasjonen nasjonal vært fra 40,3 til 41,7. det betyr at Nordreisa har stor variasjon, fra år til år. Enkelt år skårer vi bedre enn det nasjonale nivået og andre år skårer vi under. i 2018 lå vi langt bak. Det blir for stor varasjon på det vi leverer av elevresultat.

2.4. Gjennomføring

Alle elever og lærlinger som er i stand til det, skal gjennomføre videregående opplæring. Kompetansebeviset skal sikre dem videre studier eller deltakelse i arbeidslivet. Utdanningsdirektoratet anbefaler skoleeiere å ta med denne indikatoren: Overgang fra GS til VGO

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

2.4.1. Overgangen fra grunnskole til VGO

Prosentdelen av elevkullet som er registrert i videregående opplæring høsten etter uteksaminering fra grunnskolen.

En feil i Skoleporten gjør at overganger fra grunnskole til VGO ikke vises i mal for tilstandsrapport for offentlige skoleeiere. Vi jobber med å løse problemet, og anbefaler at man inntil videre henter ut tallene fra rapportbyggeren i Skoleporten.

Lokale mål

Nordreisa kommune skal styrke det sammenhengende opplæringsløp fra barnehage til videregående opplæring og videre til voksenopplæring og høyere utdanning. Tidlig innsats Og tilpasset opplæring er viktige fokusområder i Nordreisa. (Overordnet politisk målsetning for sektoren oppvekst og kultur, jf. kap.1.2)

Overgangen fra ungdomskolen til Videregående skole er et nytt markant skifte for elevene. Det er mange valg som skal tas i løpet av 10. klasse og enkelte elever flytter også til andre steder for å begynne på skole. Vi forsøker i samarbeid med de videregående skolene å legge til rette for å gi elevene grundig informasjon gjennom faget utdanningsvalg og ved besøk og gjennom egne fagdager og yrkesmesser. Det er Storslett skoles rådgiver som informerer og veileder elever og foresatte om søknadsprosessen og det er rådgiver som underviser i faget Utdanningsvalg.

Nordreisa kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode | Offentlig eierform

Indikator og nøkkeltall	2014	2015	2016	2017	2018
Elever (16 år) som er registrert i videregående opplæring samme år som avsluttet grunnskole					
Nordreisa kommune skoleeier					
Kommunegruppe 03	98,2	98,5	97,9	97,7	97,7
Troms Romsa fylke	97,8	97,5	98,2	97,0	97,7
Nasjonalt	98,3	98,3	98,4	98,1	98,0

Nordreisa kommune skoleeier, Grunnskole, Overgangen fra grunnskole til VGO, Alle eierformer og Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

Skoleeiers egenvurdering

Kan inneholde data under publiseringsgrense.

Det er stabile tall i kommunegruppe 3 og det er sammenfallende med Troms fylke i 2018 og like bak nasjonalt nivå.

3. System for oppfølging (internkontroll)

Kommunen har kjøpt inn 13.10 som skoleeiers forsvarlige oppfølging av skolene, orientering til politisk nivå og til lokal internkontroll på skolene. Systemet er ikke tatt i bruk slik det er tiltenkt, men det er lagt inn en del data og et delsvis årshjul for oppfølging. Ingen rapporter er lagt frem for politisk nivå.

4. Konklusjon

Nordreisa kommune
Ráissa suohkan
Raisin komuuni

Arkivsaknr: 2017/1365-20
Arkiv: 614
Saksbehandler: Olaf Erling Nilsen
Dato: 13.06.2019

Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
	Nordreisa kommunestyre	
27/19	Nordreisa oppvekst- og kulturutvalg	18.06.2019

Valg av løsning for svømmeanlegg i Nordreisa

Henvisning til lovverk:

Vedlegg
1 Skisseprosjekt "renovering av Storslett svømmehall"
2 Tilstandsrapportbetongkonstruksjon Storslett svømmehall
3 Tilstandsvurdering Storslett svømmehall
4 Orientering om 25/21-konsepet
5 Notat om innovative svømmeanlegg

Rådmannens innstilling

1. Dagens svømmehall renoveres ikke.
2. Opsjon for forprosjekt til renovering av svømmehallen utløses ikke.
3. Det settes i gang en prosess med å etablere nytt svømmeanlegg.

Saksopplysninger

Kommunestyret behandlet i sak 44/17 spørsmålet om renovering eller bygging av ny svømmehall. Det ble gjort følgende vedtak:

1. Svømmehallen i Storslett Samfunnshus renoveres, og det bygges et nytt garderobebygg i tilknytning til svømmehallen.

2. Det gjennomføres et forprosjekt som grunnlag til en beskrivelse for totalentreprise.

3. Det settes en ramme for forprosjektet på kr. 1.000.000,- som innarbeides i budsjett- og økonomiplan 2018-2021.

4. Utvendig renovering av hele bygget inngår i prosjektet.

5. Endelig byggeprosjekt med beskrivelse, kostnader og finansieringsplan legges fram for kommunestyret.

6. Nye oppgraderte badstuer ved garderober på begge sider.

7. Utstyr og funksjoner (leker, vannsklier, apparater og lignende) som gjør det attraktivt og trivelig å bruke bassenget.

8. Arealer/hjørne for boblebad/varmebad for mindre grupper.

9. Evnt andre tiltak som for eksempel universell utforming og energiøkonomiske løsninger.

Nordreisa kommune engasjert i september 2018 Norconsult til å gjennomføre et skisseprosjekt med opsjon på forprosjekt med utarbeidelse av konkurransegrunn. I skisseprosjektet ble også nødvendig rehabilitering av betongkonstruksjonen vurdert. Samtidig ble oppgradering av fasader for hele samfunnshuset innarbeidet i kostnaden.

Det gjennomførte skisseprosjekt har et kostnadsestimat 65 millioner kroner for hele prosjektet. Dette er 15 millioner kroner mer enn antatt.

Byggekomiteen behandlet saken 17.12.2018 og vedtok følgende:

«På bakgrunn av de opplysninger som en nå har om tilstanden om Storslett svømmehall og usikkerhet rund kostnader så ber byggekomiteen kommunestyret vurdere saken på nytt».

<u>Dagens tilstand, oppsummert fra tilstandsrapporten</u>

Bassenget er fra 1972, dvs. 47 år. Normal levetid på slike basseng ble anslått til ca. 40 år.

En tidligere tilstandsrapport på 2000-tallet konkluderte med at betongkonstruksjonen under bassenget var skadet pga. fukt/lekkasje og korrosivt miljø. Det ble gjennomført tiltak i form av ventilasjonsluker i grunnmur. Dette stoppet det akselererende forfallet, men betongkonstruksjonen bærer nå likevel preg av et vedvarende forfall og manglende renovering.

Det er typiske skader i betongkonstruksjonen. Betongen er korrodert, og flere steder er armeringen synlig. Dette har ført til at armeringen også har korrodert. Prøvetaking viser midlertidig at betongen er av god kvalitet dypere inn i konstruksjonen. Dette betyr at det er mulig med rehabilitering. Utvendig må tilstanden på tak kontrollers og evt. utbedres.

Bassenget har lekkasjer, fliser løsner, overløpskar smulder opp.

Det tekniske utstyrt er montert i kjeller under bassenget. Dette er i en dårlig teknisk tilstand og uhensiktsmessig å drifte. Det er usikkert hvor lenge teknisk utstyr vil fungere. Det mest kritiske er problemer ved styring av vannkvaliteten.

Himlingen i svømmehallen har svakheter i montasjen. Dette er midlertidig sikret.

Garderober er i kjeller. Disse er preget av slitasje. Dusjer og vannkraner kan stå i åpen posisjon og badstuer har også bygningsmessige og tekniske mangler.

En universelt utformet garderobe er etablert i forbindelse med svømmehallen.

Dagens drift av svømmeanlegget er svært energikrevende. Bygget et dårlig isolert, noe som gir høye strømkostnader. Eksisterende tekniske anlegg gir også store driftskostnader.

<u>Vurdering av renoveringskostnader</u>

Kostnadsestimatet i kommunestyrets vedtak om renovering av svømmehallen var erfaringstall fra likende renoveringsprosjekter av svømmehaller i Norge, samt kostnad for nytt garderobebygg.

Det meste av ekstrakostnader er knyttet til renovering av betongkonstruksjonen og himling. Bytting av utvendig kledning er også en del av ekstrakostnader i forhold til sammenliknbare prosjekt.

Bassenget er på det grunneste 80 cm. En hev-/senkfunksjon har behov for 60 cm. Dette gir dårlig utnyttelse av bassenget, og det er foreslått et eget barnebasseng som et likeverdig økonomisk alternativ.

Bruk av svømmeanlegget

Bruksområdet for svømmeanlegget er i hovedsak svømmeopplæring med grunnskolen som primærgruppen.

Det er en nyetablert og aktiv svømmeklubb i Nordreisa. Svømming er en sport som krever lite personlig utstyr, og som kan tilpasses individuelt.

Svømming fungerer som et godt folkehelsetilbud. Det er en aktivitet som nødvendigvis ikke krever organisert tilrettelegging, og tilgjengelig for alle.

Svømmeklubben trekker frem at svømming er en viktig sosial arena som gir mestringsfølelse og selvtillit.

Dagens svømmeanlegg etableres ofte med aktivitetstilbud knyttet til seg. Dette er typisk aktivitetsområder med lavterskeltilbud. Det kan også sees på om det er mulig å etablere opplevelsestilbud.

Alternativ for det videre arbeidet

1. Gå videre med foreslått skisse

En videreutvikling av skissen slik den foreligger vil gi noe større utnyttelse av svømmehallen. Dette har en større kostnad enn forventet. Kostnadsestimatet er på kr 65.000.000,-.

2. Nedskalert løsning

En nedskalert løsning vil bestå av et enkelt stålinnlegg beskrevet i skisseprosjektet, men uten barnebasseng. Betongkonstruksjon og himling må uansett renoveres og tekniske anlegg/utstyr byttes ut.

Eksisterende utvendige fasader må erstattes for å gi et helhetlig inntrykk av nytt og eksisterende bygg.

Det kan også vurderes om eksisterende garderober i kjeller kan renoveres som erstatning for å bygge et nytt garderobebygg. Garderober i kjeller er ikke optimalt, og det må etableres garderobefasiliteter med universell utforming i samme plan som bassenget. Et alternativ til dette er brannheis. Erfaringsvis kan det en slik løsning påløpe store uforutsette kostnader.

En nedskalering av prosjektet vil kun dekke lovpålagte svømmeundervisning.

3. Bygge ny svømmehall

En ny svømmehall kan kombineres med andre formål.

En ny svømmehall baserer seg på en modulbygd nederlandsk modell med kostnadseffektive løsninger. Det er bygd flere slike anlegg i Norge. Standard kostnad for et slikt anlegg beregnes til kr. 79.000.000,-. Tilsvarende anlegg som er aktuelt å etablere i Nordreisa bygges nå i

Flesberg kommune, ferdigstilles til høsten. Dette med en kostnadsramme på kr. 63.500.000,-. Anlegget bygges i tilknytning til en skole, så estimatet må sees i forhold til dette.

En ny svømmehall vil dekke flere behov enn kun den lovpålagte svømmeundervisningen, og spesielt dekke behovet for svømming som idrett. Aktiviteter som barnesvømming vil også være mulig.

Det vil for alle alternativer utløse statlige tilskudd i form av tippemidler. Det gis ulike tilskudd til ulike formål, men tilskudd på 35-40 % av total prosjektkostnad er sannsynlig.

Et nytt svømmeanlegg vil frigi arealer hvor det eksisterende bassenget er i dag.

Involveringer

Tidlig i prosessen er Storslett skole vært kontaktet for å gi innspill til svømmeanlegget. Høsten 2018 ble det etablert en svømmeklubb under Nordreisa IL. De er forelagt skisseprosjektet, og er utfordret på måter å komme med innspill. Det er avholdt møter med begge, og de har kommet med tydelige innspill. Svømmeklubben har i tillegg sendt over forslag til hvordan et nytt anlegg kan bygges, se vedlegg.

Svømmeklubben legger stor vekt på at dagens basseng, enten det renoveres eller ikke, har store begrensinger, og tilfredsstiller ikke deres krav til et svømmeanlegg. Det er for grunt i dag (80 cm i den ene enden, svært vanskelig for en konkurransesvømmer å snu), og en renovering vil gjøre det enda grunnere. Samtidig er det ikke muligheter for å dele opp bassenget. Det er for smalt i forhold til dagens krav til bredder for hver bane. De anbefaler at det bygges et 25/21 basseng (25 meter langt og 21 meter bredt) basert på den Nederlandske modellen. Det er både kostnadseffektivt å bygge, og er prosjektert for effektiv drift.

For Storslett skole er et renovert basseng tilstrekkelig for svømmeopplæring, men garderobene er ikke gode nok.

Vurdering

Skal Nordreisa kommune fortsatt ha et svømmeanlegg, må dagens svømmeanlegg moderniseres. Den bygningsmessige og tekniske tilstanden på den eksiterende svømmehallen vil om kun få år være kritisk.

Innspill som de to mest aktuelle brukere (svømmeklubben og skolesektoren) har kommet med viser at det et betydelig behov for et nytt anlegg.

Et renovert basseng vil kun dekke lovpålagte krav til opplæring. Et nytt svømmeanlegg gir mulighet en mangfoldig og aktiv bruk, og være mer fremtidsrettet enn dagens basseng.

Renovering er etter forstudien noe billigere, men usikkerheten er langt større. Det kan tilkomme uforutsette ekstra kostnader. Dette er også en langsiktig investering. Ved et nytt basseng vet en at alt er nytt og det vil holde i mange år. Ved renovering vil den gamle bassengkroppen i betong fortsatt være der og kan påføre nye behov for renovering.

Oppsummert så anbefaler administrasjonen at arbeidet med renovering stoppes. Det startes i stedet et arbeid med prosjektering av ny svømmehall. Planer og kostnadsoverslag legges fram til budsjettprosessen høsten 2019.

Nordreisa kommune

Storslett svømmehall

Renovering og nybygg av garderober



Norconsult

D01	2018-11-30	Skisseprosjekt	CeSund/ YnSol		
Rev.	Dato:	Beskrivelse	Utarbeidet	Fagkontroll	Godkjent

Dette dokumentet er utarbeidet av Norconsult AS som del av det oppdraget som dokumentet omhandler. Opphavsretten tilhører Norconsult. Dokumentet må bare benyttes til det formål som oppdragsavtalen beskriver, og må ikke kopieres eller gjøres tilgjengelig på annen måte eller i større utstrekning enn formålet tilsier.

Innhold

1	Beskrivelse av oppdraget	6
1.1	Om oppdraget	6
1.2	Forutsetninger	6
2	Beskrivelse av virksomheten	7
2.1	Brukere basseng	7
2.2	Flerfunksjonsbygg	7
3	Beskrivelse av bygget	8
3.1	Arkitektonisk uttrykk	8
3.2	Tegninger eksisterende bygg	9
3.3	Interiør	10
3.4	Drift	11
4	Tomt	12
4.1	Naboer, logistikk og parkering	12
5	Reguleringsplan	14
5.1	Gjeldende reguleringsplan	14
6	Romprogram	15
6.1	Romprogram	15
6.2	Barnebasseng	16
6.3	Bruttoareal	16
7	Konseptuelle vurderinger	17
7.1	Situasjonskonsept	17
7.2	adkomst	18
7.3	Tilstøtende virksomheter - sambruk	19
7.4	Formkonsept	19
8	Skisseprosjekt	20
8.1	Oppgradering og tilbygg	20
8.2	Eksteriør	22
8.3	Interiør oppgradert areal	22
8.4	Interiør tilbygget	22
9	RIB	25
9.1	Generelt	25
9.2	Eksisterende svømmehall	25
9.2.1	Tilstand betongkonstruksjoner bassengkjeller	25
9.2.2	Tilstand eksisterende himling svømmehall	26
9.4	Nytt garderobebygg og barnebasseng	28
9.4.1	Grunnforhold	28

9.4.2 Bæresystem 28
9.4.2.1 Garderobeanlegg 28
9.4.2.2 Areal for plaskebasseng 28

10 VVS 29
10.1 Generelt 29
10.2 31 Sanitær 29
10.3 32 Varme 29
10.4 33 Brannslukking 29
10.5 36 Ventilasjon 30

11 Elektro 31

12 Kostnader 32
12.1 Generelt 32
12.2 Kommentarer til kostnadsberegninger 32
12.2.1 Felleskostnader 32
12.2.2 Huskostnader 32
12.2.3 Andre installasjoner 32
12.2.4 Utendørs og VA 32
12.2.5 Generelle kostnader 32
12.2.6 Spesielle kostnader 32
12.2.7 Forventet tillegg 33
12.2.8 Usikkerhetsavsetning 33
12.3 Beregnet prosjektkostnad 34

13 Vedlegg 35

Sammendrag

Nordreisa kommune har behov for å oppgradere eksisterende svømmebassenganlegg. En viktig del i oppgraderingen er å etablere garderobene i samme plan som bassenget slik at de kan brukes adskilt fra garderober til gymsalen. Kommunen ønsker et svømmeanlegg som så langt det er mulig er universelt utformet. En forutsetning er at bassenget skal renoveres med stålbasseng og at tekniske anlegg skal være i kjeller. Det skal i tillegg til garderober med badstuer etableres vaskesentral og resepsjonsområde.

Det er et ønske fra Nordreisa kommune om å etablere nedkjøringsrampe til teknisk areal under bassenget, men dette er utelatt etter en vurdering om kostnad og ulempe for uteområde.

Som et tiltak for å øke interessen for svømmehallen er det foreslått et glassareal i tilknytning til bassenget. Dette er et forslag for å kompensere for at det ikke blir hev-senk-funksjon i bassenget. Samtidig er dette et grep som vil gi en mindre ekstrakostnad i forhold til resten av prosjektet, men tilfører bygget en ekstra verdi.

Rapporten starter med en gjennomgang av eksisterende forutsetninger og situasjon, deriblant reguleringsplan, tomteforhold og eksisterende bygg. Deretter beskrives konsepter og bilder og tegninger for skisseprosjektet presenteres. Så følger kapitler for de tekniske fagene.

1 Beskrivelse av oppdraget

1.1 OM OPPDRAGET

Norconsult ble høst 2018 tildelt oppdraget å utføre et skisseprosjekt for Nordreisa kommune om renovering av Svømmehallen på Storslett med et tilstøtende nytt garderobebygg. Målet har vært å kartlegge i hvilken tilstand eksisterende bygningsmasse er i, samt hvilke tiltak som er nødvendig for å få et formålstjenlig bygg samtidig som prosjektet følger en nøktern linje.

Det har vært sentralt for Nordreisa kommune å få presentert et kostnadsestimat for tiltaket til bruk i videre planlegging. Dersom Nordreisa kommune ønsker å gå videre med denne ombyggingen, starter arbeidet med å utarbeide et forprosjekt.

1.2 FORUTSETNINGER

Tiltakene som skal utføres i eksisterende bygg er forutsatt utført uten at dette klassifiseres som hovedombygging. Denne forutsetningen er satt i samråd med Nordreisa kommune, og har innvirkning på kostnadsoverslaget.

Det er ikke medtatt arbeid for asbestsanering i kostnadsoverslaget. Det er ikke utenkelig at det tilkommer arbeid i forbindelse med dette, siden bygget er fra rundt 1970, men dette er tenkt utredet i en eventuell forprosjektfase.

2 Beskrivelse av virksomheten

Svømmehallen brukes i dag av skolen, som ligger på samme tomt i eget bygg. Også andre skoler i nærområdet bruker svømmehallen dagtid. På kvelder og i helgene brukes svømmehallen av svømmeklubb og publikum. I fremtiden kan det være aktuelt med for eksempel babysvømming.

2.1 BRUKERE BASSENG

Følgende tabell lister opp aktuelle brukergrupper:

Ansatte	Resepsjonsvakt og badevakt, vaktmester, teknisk personell, lærere og instruktører.
Barne- og ungdomsskoler	Elever i tre kommunale grunnskoler og to privatskoler. Noen elever har spesielle behov.
Barnehager	Barn under skolealder
Svømmeklubb	Svømmeopplæring, trening og konkurranser.
Videregående skole og toppidrettsgymnas	Eldre elever, noen med treningsopplegg
Publikum i Nordreisa kommune	Mennesker i alle aldre og forskjellig funksjonsevne. Rehabiliterings- og mosjonstrening, samt bad og lek.

2.2 FLERFUNKSJONSBYGG

I bygget finnes svømmebasseng og skolens gymsal, som har scene i ene kortsiden. Med kjøkken i den lave inngangsdelen fyller bygget funksjonen som bygdens samfunnshus. Også kulturskolen huses og har rom i inngangsdelen i første etasje og i kjelleretasjen.

Svømmehallen kan brukes separat, da den har adskilt inngang med billettluke. I kjelleren møtes dog de to idrettsfunksjonene da de deler garderobearealer her. Kjelleren har i tillegg tekniske arealer under bassenget.

3 Beskrivelse av bygget

3.1 ARKITEKTONISK UTTRYKK

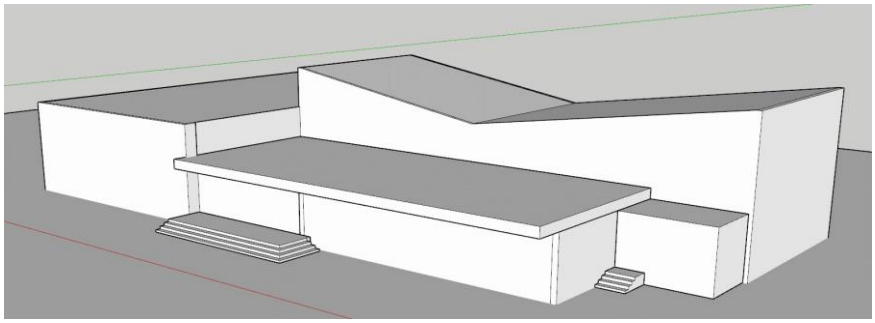
Eksisterende bygg sto ferdig i 1974 og ble bygget som en del av Storslett ungdomsskole. Svømmehall og gymsaler plassert i hver sin bygningskropp med stor takhøyde, rundt et lavere, felles inngangsbygg i tegl. De høye delene er kledd i stålplate med vekslende liggende og stående panelliknende relieff/spor. Takene er flate, unntatt gymsalens, som har en spennende V-form. I gymsal og svømmehall er det store høyt sittende vindusflater.

Inngangspartiet er aksentuert, stort og innbydende, med en bred trapp i skiferkledt betong under et utstikkende tak som støttes av tynne stålsøyler. Det er en inngang til respektive svømmehall og gymsal. Elevene bruker i dag mest den mindre inngangen i nordre del når de skal til gymsalen.

Helheten kan sies å ha et uttrykk som er typisk for sin tid hvor de tre særpregede volumene spiller godt på lag som en komposisjon.



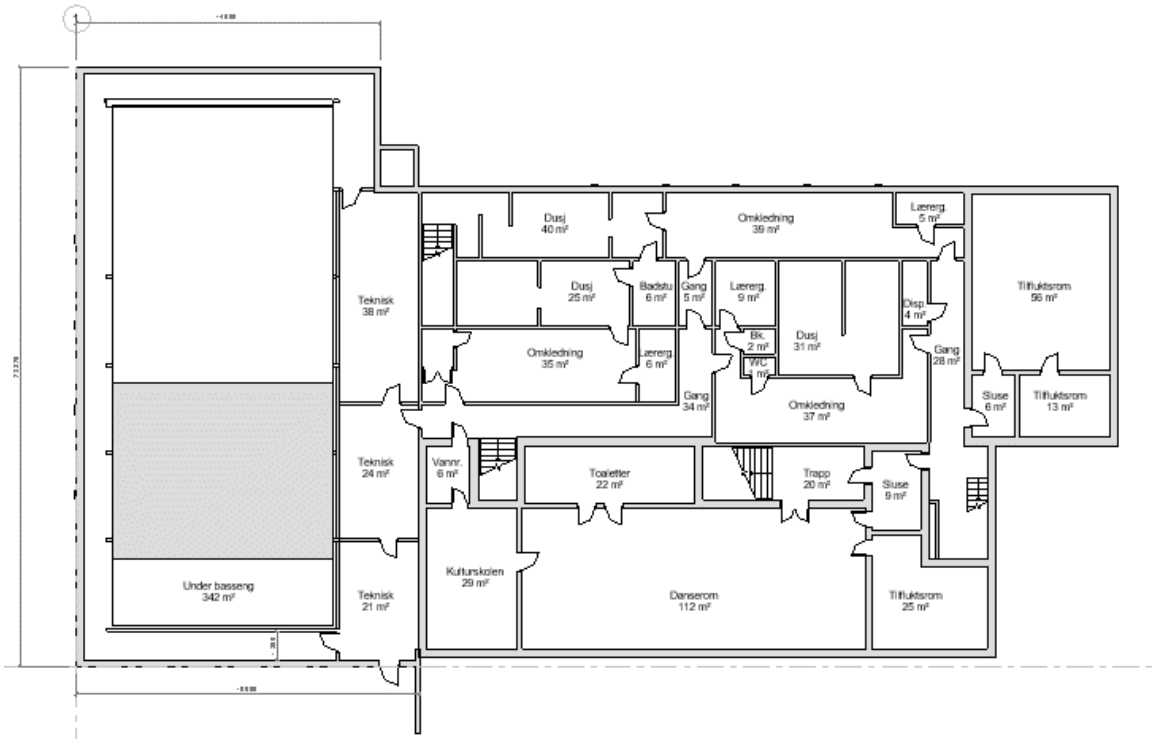
I Inngangsparti i lav del, gymsalens tak har V-form og svømmehallens tak er flatt.



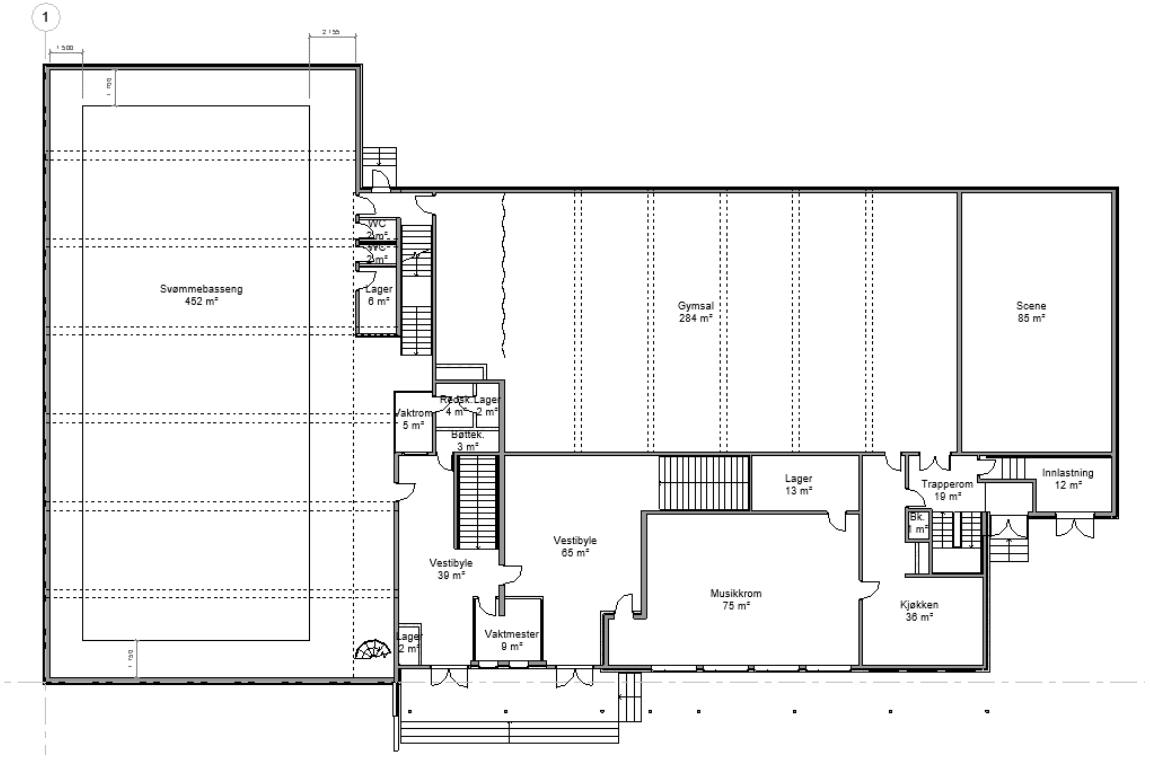
III Volumkomposisjonen på dagens bygg.

3.2 TEGNINGER EKSISTERENDE BYGG

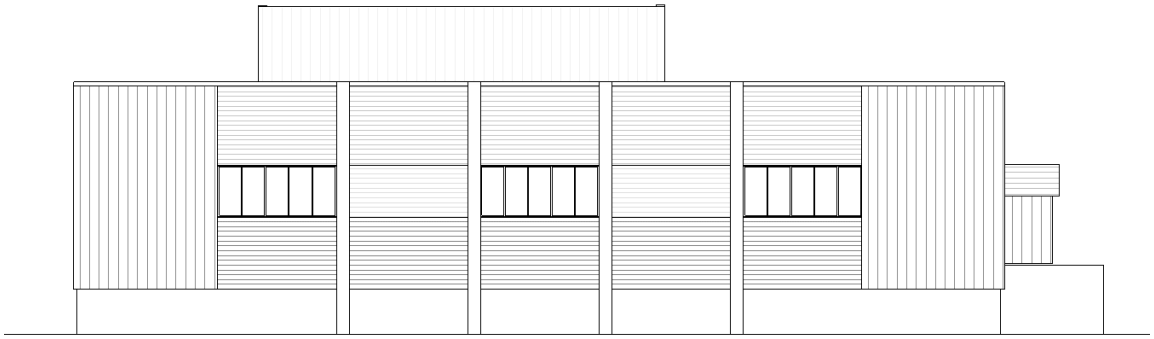
Innscannede tegninger av eksisterende bygg. Tegninger: Arkitekt Kr Wilhelmsen



IIII Plan U1



IV Plan 1V



V Fasade svømmehallens sørside. Liggende og stående metallplatekledning i hvitt og oker.

3.3 INTERIØR

Eksisterende bygg ser stort sett ut til å være oppført som tegninger viser. Det er gjort noen endringer, som for eksempel at det i svømmehallen mot sør ikke ble montert fem vindusfelter, men kun tre. På plassen for de andre to feltene er det i dag veggmalerier med fjellmotiv. Vindusfeltene er her også noe mindre enn først planlagt. De har en brystning på cirka 2500 millimeter og tar inn mye himmellys. Det er ingen vinduer i svømmehallen mot øst og vest.

Innvendige vegger i bassengrommet er kledde med stående hvit flis som stemmer godt overens med fargede fliser på gulv ved siden av og i selve bassenget. Himlingen er av trespiler og montert mellom betongdragerne. En vindeltrapp leder opp til et galleri med et lite amfi for publikum.

Området rundt bassenget er trangt, i et bygg som ellers fremstår med romslige fellesområder. Det er fire trapper rundt om i bygget og de er kledt med terrazzo eller fliser. Noen innervegger er i tegl, og det er brukt tre som detaljer på for eksempel foringer, veggkledning og benker i garderober.

Hele bygget preges av fine materialer av god kvalitet, noe som gjør at vedlikehold har vært mulig og lønnsomt. En må si at bygget har stått seg godt opp gjennom årene.



VII Interiør fra svømmehallen. Fliser i forskjellige kulører. Trappetrinn i terrazzo og tredetaljer.



VII Interiør fra svømmehallens galleri med slipt betonggulv og trespilehimling.

Lakkert tre i listverk og på vegg.

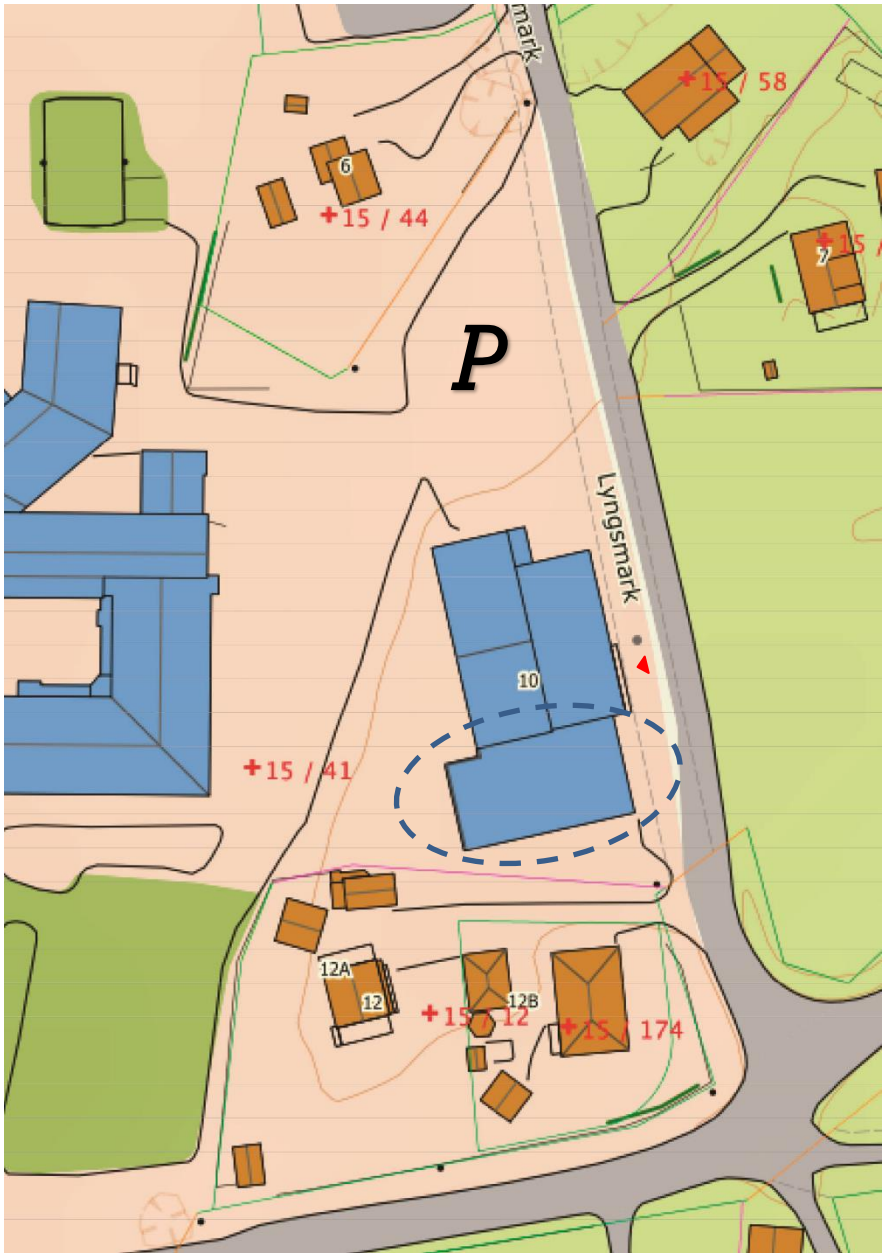
3.4 DRIFT

Byggene ble etablert med felles tekniske systemer for å kunne driftes sammen. Ved en gjennomført oppgradering av ventilasjonsanlegget er dette videreført.

4 Tomt

4.1 NABOER, LOGISTIKK OG PARKERING

Svømmehallen ligger sørøst på tomten, rett øst for skolebygget. Tomten grenser til to eneboliger mot sør. Også mot nord grenser skoletomten mot en enebolig, og her ligger områdets parkeringsplass. Vegen Lyngsmark er stengt for gjennomfartstrafikk, og parkeringen kan kun nås med bil fra nord.



VIII Utsnitt fra Norgeskart.no



IX Svømmehallens fasade mot sør, hvor tomten grenser mot to eneboliger.



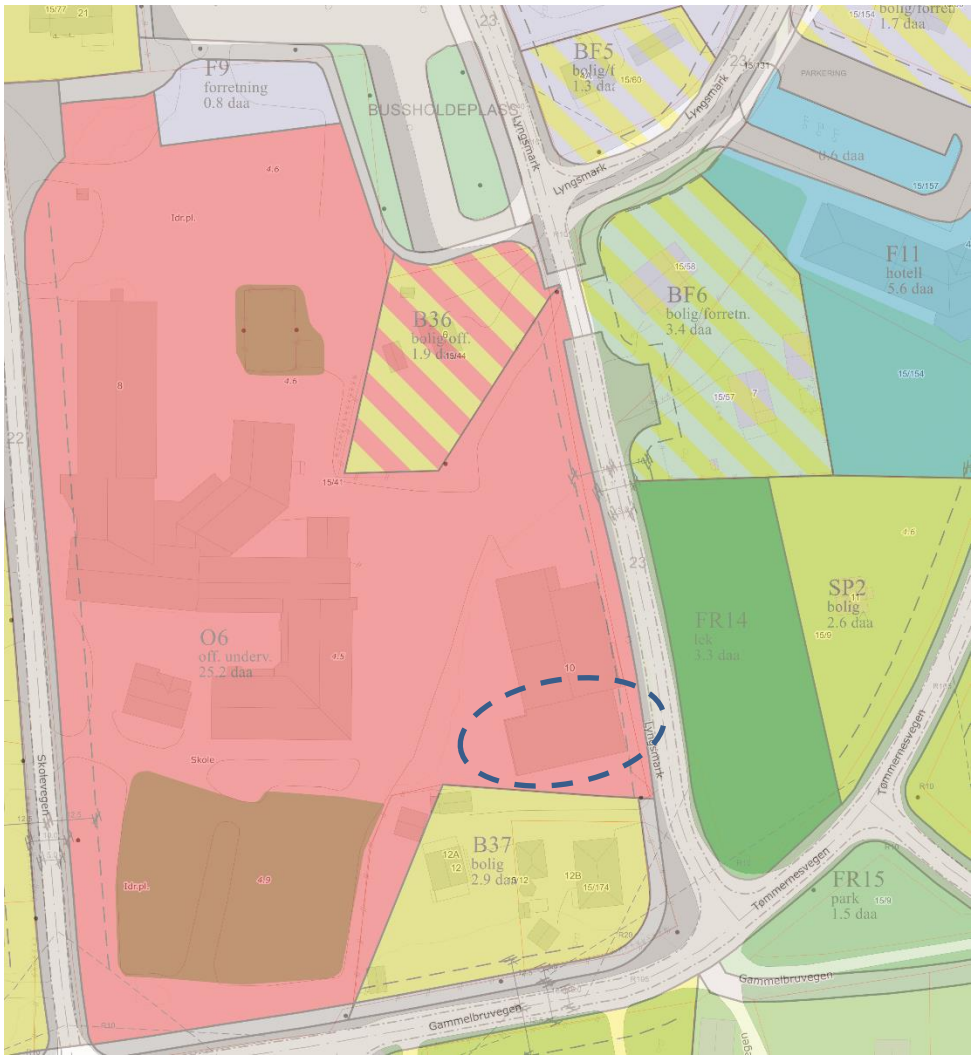
IX Parkeringsplassen ved svømmehallens/gymsalens nordre del.

Bassenganlegget deler tomt med Storslett skole. Gangforbindelsen mellom Storslett sentrum og svømmehallen er godt tilrettelagt. Gammelbrua over elven kan brukes til gang og sykkel.

5 Reguleringsplan

5.1 GJELDENDE REGULERINGSPLAN

Gjeldende reguleringsplan er plan ID 1942_1997_001 Storslett sentrum (19.06.1997). Svømmehallen ligger i område O6 (offentlig undervisning) direkte mot en byggegrense i øst. Avstanden til eiendom mot sør er mellom 4, 5 og 13,3 meter.



XI Utsnitt fra reguleringsplan Nordreisa kommune plan ID 1942_1997_001(svømmehall i blå ring)

6 Romprogram

6.1 ROMPROGRAM

Romprogrammet er utarbeidet av Norconsults arkitekt på grunnlag av de funksjoner som Nordreisa kommune skisserte i prosjektbeskrivelsen, og med innspill i ettertid fra skolen og kommunen i arbeidsmøte og mailkontakter.

Funksjon	m²
Omkledning menn	40
Dusjer menn	20
Toalett menn	2
HCWC menn	6
Badstu menn	8
Lærergarderobe menn	8
Garderobe funksjonsnedsatte menn	10
Omkledning kvinner	40
Dusjer kvinner	20
Toalett kvinner	2
HCWC kvinner	6
Badstu kvinner	8
Lærergarderobe kvinner	8
Garderobe funksjonsnedsatte kvinner	10
Resepsjon	12
Vaktrom/billettkontor	6
Lager svømmehall	6
Lager kommunale skoler	8
Telefonrom	3
Vaskesentral	9
Innkjøring kjeller	0
Teknisk rom	20
Vestibyle	30
Utvidelse bassengkant	60
Totalt nettoareal	**332**

6.2 BARNEBASSENG

I utarbeidelse av forslaget har vi valgt å vise muligheten for å etablere et «minibadeland» rett sør for bassenget. Her kan forskjellige funksjoner vurderes plassert (vannsklie, boblebad, barnebasseng og sitteplasser). Siden bassenget ikke får et grunt område med hev- og senkfunksjon, foreslås i første omgang et grunt barnebasseng.

Funksjon	m²
Barnebasseng	50
Nytt totalt nettoareal	**382**

6.3 BRUTTOAREAL

For denne typen bygg er det realistisk med en netto/bruttofaktor på 1,5. Det vil si et tilbygg på totalt rundt 550 m².

7 Konseptuelle vurderinger

7.1 SITUASJONSKONSEPT

I prosessen er forskjellige alternativer for plassering av tilbygg på tomt og bruk av eksisterende lokaler vurdert. Nordreisa kommune foretrakk å gå videre med utvidelse østover, fordi kommunen eier grøntarealet øst for svømmehallen. At ikke utvidelse mot sør ble valgt begrunnes med avstand til naboer. Det ble vurdert å plassere garderobene i eksisterende bygningsmasse i arealene som kulturskolen bruker, men av ulike årsaker var ikke dette en løsning som kommunen ønsket. Valgt plassering medfører at bygget vil ligge delvis utenfor eiendomsgrense og over vegen, noe som kan utløse krav om omregulering.

Bygget vil også ligge i området regulert for lek FR 14 (se reguleringsplan side 18). Plasseringen forutsetter at vegen flyttes og vannledning og hydrant legges om. Kostnader for dette er ikke medtatt i rapporten.

Parkeringen nord for gymsalen er stor nok og kan videreføres. Som en konsekvens av å plassere bygget her, blokkeres kjellerens nødutgang. Denne må reetableres et annet sted. Plassering for denne må avgjøres i en senere fase når totalt brannkonsept foreligger. Nedkjørsel vil kreve en svært lang rampe og anses ikke som aktuelt på grunn av store ekstrakostnader og ulempe for uteområdet.

7.2 ADKOMST

Fordeler med å bygge østover er for eksempel at dagens adkomstsituasjon kan bevares. Det vil gi et opplagt inngangsparti som er kjent og lett synlig fra parkeringen i nord. Med omlagt veg og nærhet mot lekeareal kan forslagsvis handikapp-parkering etableres direkte sør for svømmebassenget (se skisse).



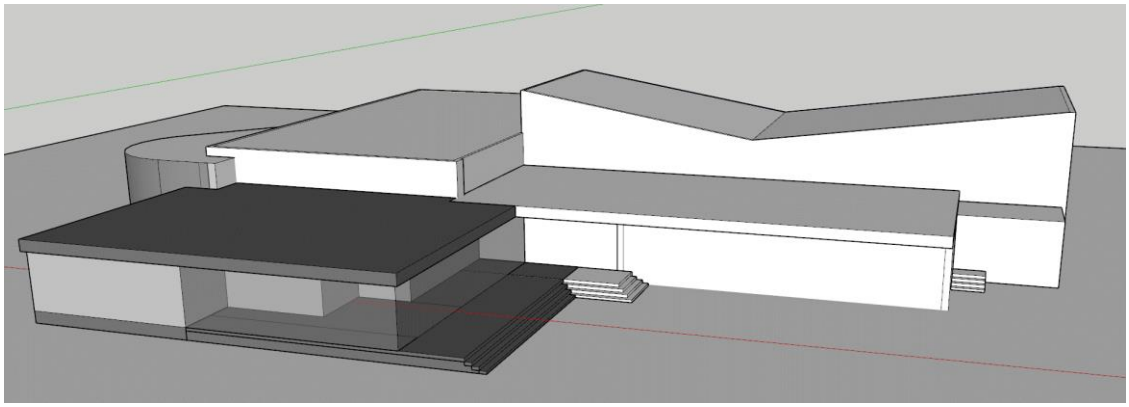
XIII Skisse situasjonsplan

7.3 TILSTØTENDE VIRKSOMHETER - SAMBRUK

Ved å skille ut svømmehallens garderober fra gymsalens garderober legges det bedre til rette for oppdeling og adskilte åpningstider. Det nye garderobeanlegget åpner for å få adgang til universelt utformede lokaler også for kulturskole og gymsal/samfunnshus.

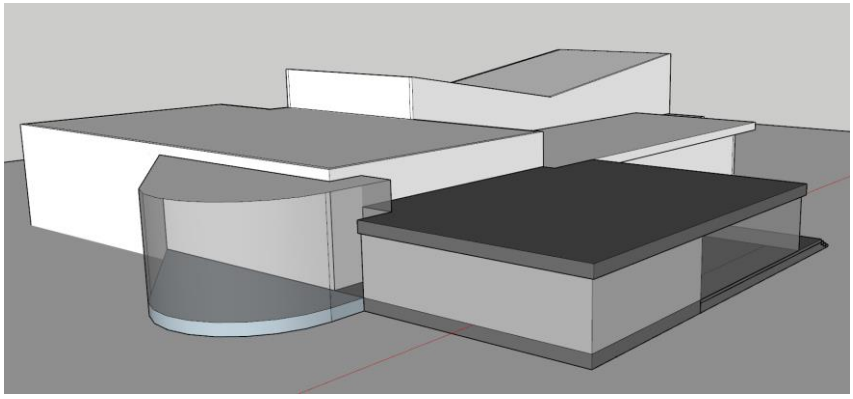
7.4 FORMKONSEPT

Tilbygget med adkomst og garderober, er plassert som en ny boks med lik høyde som inngangspartiet, rett mot den østre kortsiden på svømmebassenget. Ved å følge inngangspartiets geometri vil bygget fortsatt fremstå som en enhet. Mot sør er det lagt til en friere bygningsform med barnebassengområde, som binder sammen adkomstpartiet og selve svømmehallen. Det buede rommet med glassfasade, er nesten like høyt som bassengdelen og vil gi mye lys og romfølelse inn i det store bassenget. Fra utsiden tilfører den runde formen en ny dynamikk til bygget.



XIIIII Perspektiv fra øst med garderober og adkomst til hele anlegget.

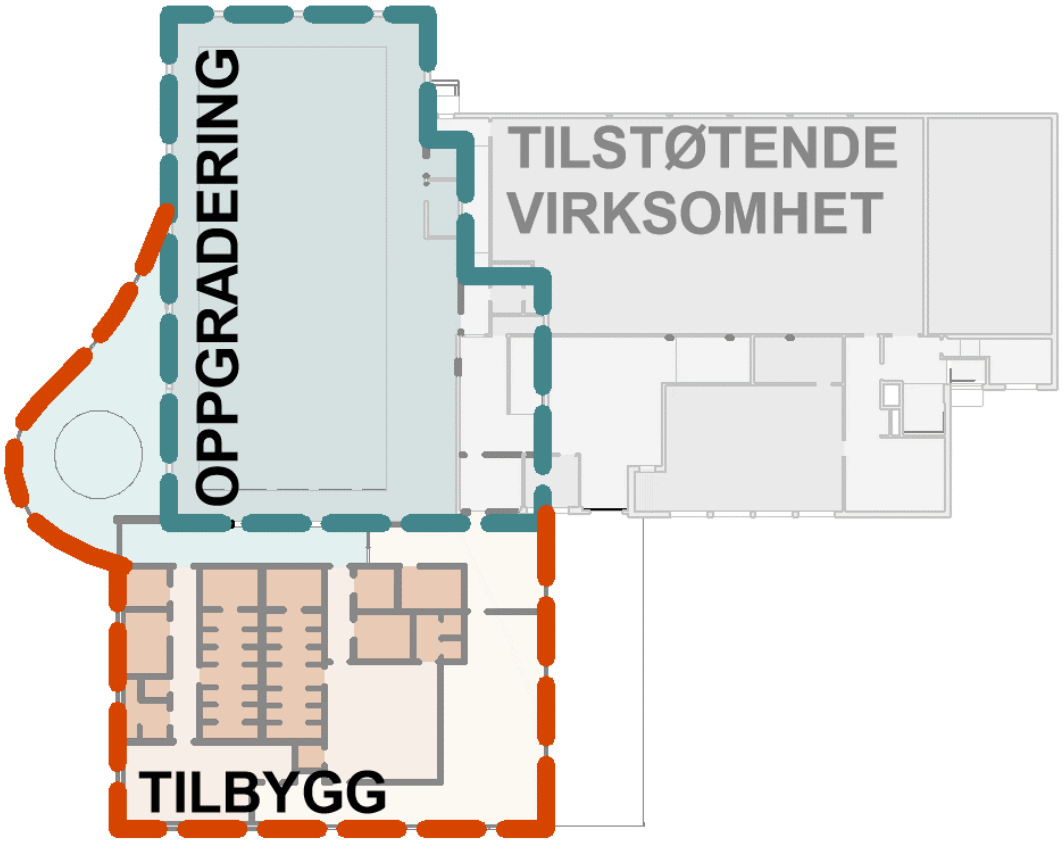
Garderobene får direkte adkomst til svømmehallen. Bassengkanten her vil bli bredere, noe som trengs både ved undervisning, samlinger og livredning. Fra bassengnivået etableres en trapp som muliggjør senere installasjon av vannsklie. Sklien kan snirkle seg ned gjennom glassbygget og videre inn i bassenget.



XIIIIV Perspektiv fra sør med glassbygget og garderobebygg.

8 Skisseprosjekt

8.1 OPPGRADERING OG TILBYGG

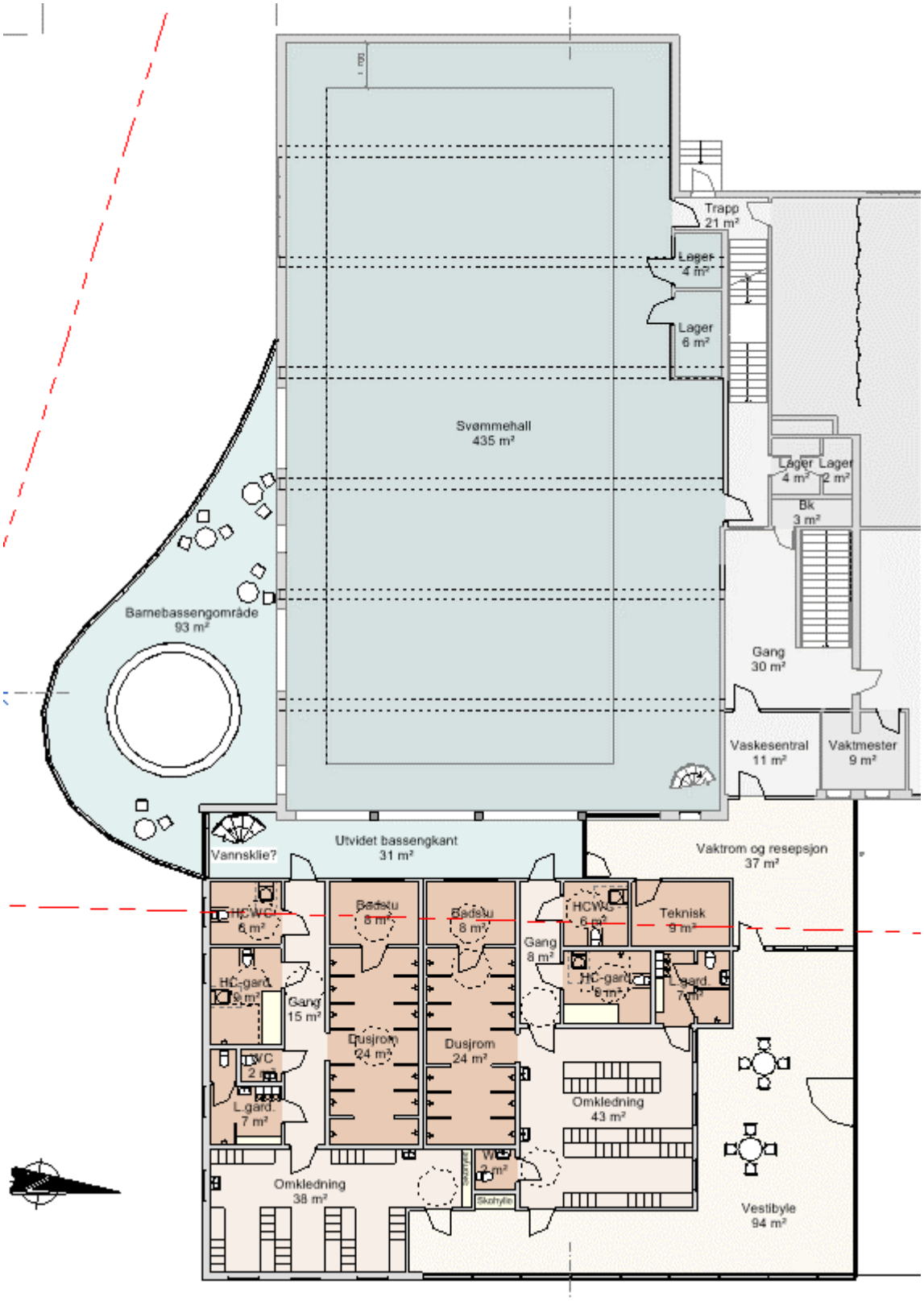


XIVV Tilbygg, oppgradering og tilstøtende virksomhet (hvor kun fasadene berøres av tiltaket).

Forslaget lander på en utvidelse på 511 m² og oppgradert areal er 514 m² (BTA). Trapp og rampe for rullestol ved inngangen kommer i tillegg.

Utvidelsen gir plass til alle de ønskede funksjonene i romprogrammet, unntatt nedkjørselen og telefonrom. Det etableres et åpent inngangsparti med resepsjonsområde og vrimleareal.

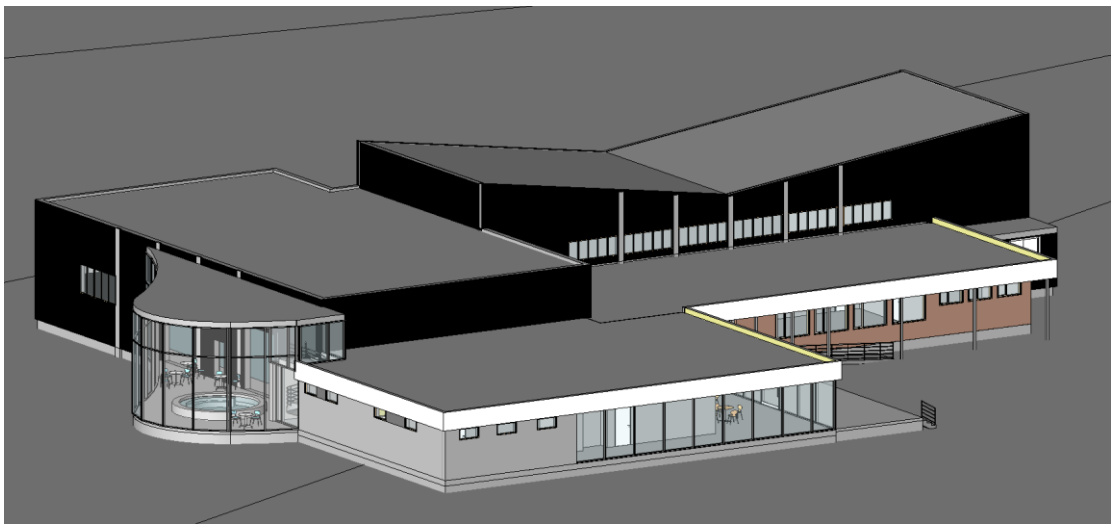
På grunn av at det medfører en mindre ekstrakostnad og vil gi en stor ekstraverdi er det foreslått at det etableres et areal med barnebasseng i tilknytning til bassengarealet.



XVVI Ny planløsning

8.2 EKSTERIØR

Eksisterende bygg rehabiliteres slik at byggets utseende blir helhetlig. Teglpartiet i inngangsdelen bevares. Gymsal og svømmehall etterisoleres og kles med stående trepanel i mørk farge. De nye tilbyggene fremstår med utvendige overflater av betong og glassfasader.



XVII Perspektivbilde som viser foreslått løsning



XVII Perspektiv med adkomst fra veg Lyngsmark

8.3 INTERIØR OPPGRADERT AREAL

Gulvet ved bassengkanten får nye fliser. Dagens hvite veggfliser bevares, og veggen over males. Ny himling og nye lysarmaturer monteres. Alle innerdører skiftes til nye med lik stil i oppgradert areal og nytt garderobetilbygg.

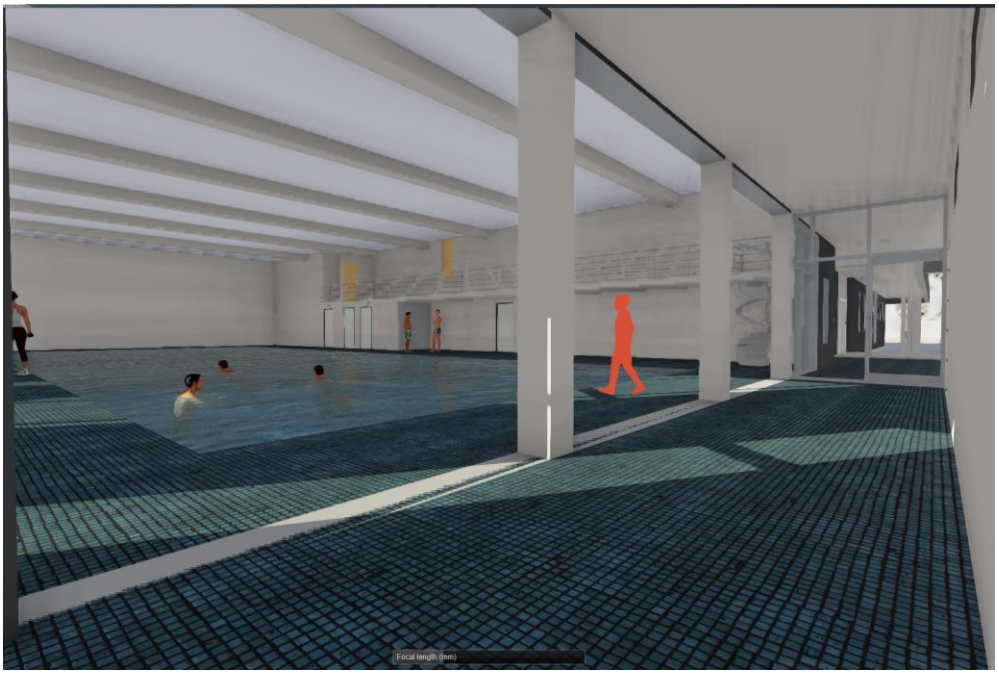
8.4 INTERIØR TILBYGGET

Garderober får flislagt gulv og fliser på vegg, eventuelt med brystning. Skap foreslås i mdf-utførelse med benker av tre.

Området med barnebasseng får samme flis som bassengkanten og fliser kan gå opp over sittekant rundt selve barnebassenget. I dette arealet foreslås nedhengte armaturer.



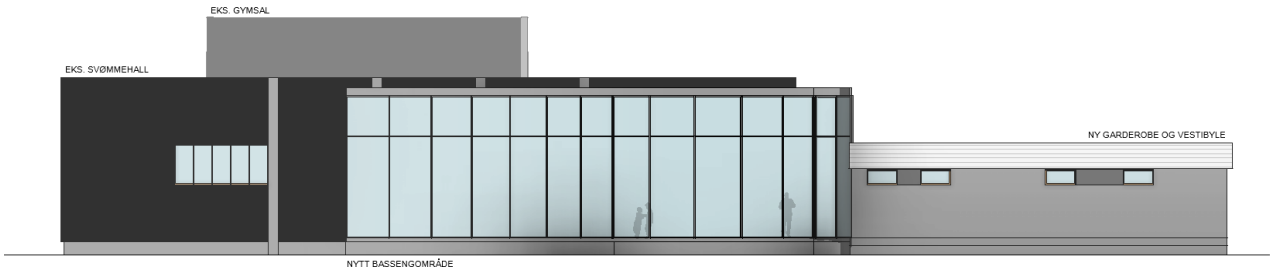
XIX Skisse over nytt areal med barnebasseng



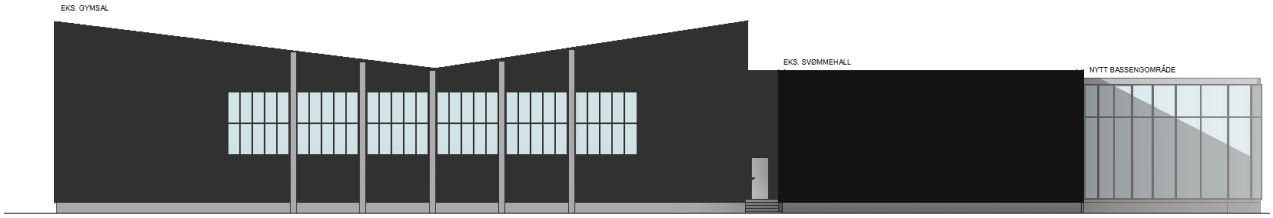
XX Skisse over oppgradert svømmehall hvor en ser ut mot vaktrom og resepsjonsområde



XVIII Ny fasade mot øst



XIX Ny fasade mot sør



XX Ny fasade mot vest



XXIV Ny fasade mot nord

9 RIB

9.1 GENERELT

Eksisterende gymsal og svømmehall skal rehabiliteres og oppgraderes som del av tiltaket. Dersom tiltaket defineres som hovedombygging, vil det antakeligvis føre til at dagens krav for snølaster vil gjelde for taket over disse bygningsdelene. Dette vil i så fall føre til at dagens bæresystem vil måtte oppgraderes og eventuelt forsterkes. Om det vil komme et krav til oppgradering til dagens snølaster må avklares i samtaler med Byggesak Nordreisa kommune.

9.2 EKSISTERENDE SVØMMEHALL

9.2.1 Tilstand betongkonstruksjoner bassengkjeller

Norconsult AS har den 18.10.2018 gjennomført en befaring av bassengkonstruksjon ved Storslett svømmehall i Nordreisa. Målet med befaringen var å gjøre en tilstandskontroll på betongkonstruksjonene i bassengkjeller samt anbefale tiltak for eventuell utbedring.

Ifølge opplysninger fra Byggherren er Storslett svømmehall oppført ca. 1972. Tegninger som Norconsult har tilgang til er datert som anbudstegninger 1970. Storslett svømmehall eies og forvaltes/brukes av Nordreisa kommune. Svømmehallen er prosjektert/tegnet av arkitekt Kr Wilhelmsen Tromsø og ble oppført ca. 1972

Det har de senere årene vist seg at betongkonstruksjoner, da særlig bassengvegger og overløpsrenner i enkelte lokasjoner har betydelige skader og svakheter.

Bassengkonstruksjonen er oppført med bassengbunn i plass-støpt armert betong opplagt på syv tverrgående fundamentvegger. Fundamentveggene har en senteravstand på ca. 4,2 meter og er oppført med tykkelse på 150 mm. Vertikale vegger og bassengbunn er videre oppført med tykkelse på 250 mm. Innvendig i basseng er overflatene kledt med fliser type Høganes.

Bassengkonstruksjon har utvendige mål på ca. 25,5x11,5 meter. Mellom bassengvegger og dekket rundt bassenget er det plassert en dilatasjonsfuge. Overløpsrenne er montert plant med dekket rundt bassenget.

På befaringen ble det observert aldring og stor forvitring på bassengvegger og overløpsrenner samt enkelte skader på bassengbunn. Tverrgående fundamentvegger har mindre skader og er i relativt bra tilstand.

Gitt tilstandsgradene, framskreden forvitring av betong, korrodert armering og ikke tilstrekkelig overdekning - anbefales det at det så snart som mulig settes i gang tiltak på betongkonstruksjonene for å sikre den bæretekniske funksjonen.

Tiltakene vil bestå av følgende tre hoveddeler:

A. Etablering av tilstrekkelig ventilasjon i bassengkjeller for å bedre kloridholdig miljø.

B. Mekanisk reparasjon av skadet betong og armering.

C. Etablering av anlegg for katodisk beskyttelse med malings-system

For utfyllende dokumentasjon konferer egen tilstandsrapport.

9.2.2 Tilstand eksisterende himling svømmehall

I forbindelse med befaring av betongkonstruksjoner bassengkjeller 18.10.2018, ble det også gjort observasjoner over himling i svømmehall.

Eksisterende himling er nedhengt fra betongtak og opphengssystem består av følgende elementer:

- Svill festet med spiker i UK betongtak langs spennretning dekke. Det kan for øvrig se ut som de har spart på spiker.
- Vertikale staver festet med spiker i svill
- Papp på horisontale bjelker
- Horisontale bjelker langs spennretning betongdekke festet til vertikale staver med spiker. Bjelkelaget er isolert med Glava.
- Nedlekting på horisontale bjelker
- Papp på nedlekting
- Spilehimling som nederste lag

Miljøet over himling virket noenlunde tørt, men luftfuktighet er ikke målt. Det ble ikke gjort mål av materialene som er brukt. Dagens krav til festemidler i svømmehaller er svært strengt. Festemidlene som er brukt er antakeligvis varmgalvaniserte og vil ikke tilfredsstille dagens krav.

Det anbefales at system for oppheng av himling inkludert festemidler kontrolleres for påkjente laster.

Med den informasjonen som nå er tilgjengelig(bilder) lar dette seg ikke kontrollere.

9.3 Arbeider svømmehall-svømmebasseng

Det er avklart med Nordreisa kommune at svømmehallen ikke skal brukes til konkurranse, men til fritidsformål. Det foreligger derfor ikke krav om å opprettholde kravene til lengde og bredde som gjelder for konkurranseformål.

Innvendig i eksisterende svømmehall skal blant annet følgende bygningsmessige arbeider utføres.

Eksisterende svømmebasseng bygges om ved at det monteres et stålbasseng innvendig i eksisterende bassengkonstruksjon. I tillegg skal det tekniske systemet for vannbehandling og ventilasjon bygges om – dette er beskrevet i kapittel for VVS-tekniske arbeider. Hastighet på utskifting av bassengvann oppgraderes til dagens krav.

Stålbassenget kan utføres som et prefabrikkert system bestående av PVC-laminert rustfritt stål som monteres innvendig i eksisterende bassengkonstruksjon. Veggpaneler monteres direkte mot eksisterende betongvegger.

I bassengbunn monteres en forsterket PVC-membran(drenert) som kan legges direkte på betong/fliser. Det anbefales at det legges en betongbasert avretting på eksisterende fliser for å få en mest mulig jevn overflate. Skjøtene mellom vegger og gulv utføres med dobbel sikring. Gulvmembran føres opp og sveises fast til veggpaneler. En vinkelprofil legges deretter over og sveises både til gulv og vegger.

Overløpsrenner tilhørende samme system monteres i samme lokasjon som eksisterende overløpsrenner og flatt med barfotarealet. Dette løses ved å fjerne topp eksisterende overløpsrenne som da erstattes med ny renne i samme materiale som veggpanelene. På overløpsrenner monteres det til slutt keramiske fliser som fuge/limes med epoksybasert materiale.

Videre rives/fjernes eksisterende fliser i barfotarealet. Ny oppbygning mot betongdekke legges og det etableres ny membran. Til slutt legges nye fliser i arealet fra innervegger med korrekt fall mot overløpsrenne. Det etableres også tilstrekkelig antall sluker i barfotarealer for drenering av bassengvann.

Eksisterende bassengutstyr demonteres og saneres. Det monteres 5 stk. nye startpaller, 5 stk nye vendebrett og 4 stk baneskiller for trening. Dersom det er mulig beholdes eksisterende leidere som remonteres etter montasje av nytt stålbasseng.

Eksisterende himling rives og saneres. Denne erstattes med ny himling som tilfredsstiller gjeldene krav til korrosjonsklasse for festemidler i svømmehall. Ny himling utformes også med hensyn på bedring av lydforhold i svømmehallen. Konferer for øvrig elektroteknisk kapittel for armaturer og belysning.

Alle materialer og festemidler i svømmehall utføres med korrosjonsklasse C5 ihht NS-EN 12944-2.

9.4 NYTT GARDEROBEBYGG OG BARNEBASSENG

9.4.1 Grunnforhold

Det nye garderobebygget skal plasseres inntil eksisterende svømmehalls østlige og sørlige fasade. Det er ikke gjort geotekniske undersøkelser i tomta. Det er antatt at grunnen består av fin morene og sand som beskrevet i Multiconsult tilstandsanalyse av 02.05.2000. Løsmassekart fra NGU viser elve-avsetninger i området.

9.4.2 Bæresystem

9.4.2.1 Garderobeanlegg

Det oppføres en krypkjeller i betong som fundamenteres med såler til masser med tilstrekkelig bæreevne. Over krypkjeller etableres frittspent avrettet gulv av hulldekker med bæring på betongvegger i krypkjeller. Det etableres videre et bæresystem av søyler og bjelker i stål.

Det er planlagt et bæresystem med bæring fra gavlvegg sørfasade til midt-akse og videre til gavlvegg i nordre fasade. Bæring i midtakse utføres med stålbjelke HSQ (hatteprofil) for å forenkle tekniske føringer. Dette gir et system med spennlengder på omtrent 13 m og 11 m i hver retning fra midtaksen. Tak over plan 1 utføres med hulldekke antatt dimensjon HD265/320. Synlige stålsøyler i yttervegger utføres med sirkulært tverrsnitt.

Kryss for vindavstiving plasseres i faste felter i gavlvegger og langvegger. Hulldekker i plan 1 og tak forankres i tillegg til eksisterende gavlvegg i svømmehall for å sikre tilstrekkelig avstivning.

I eksisterende gavlvegg østfasade svømmehall er det planlagt utsparinger for å åpne arealene inn mot det nye garderobebygget. I disse arealene må det legges inn utvekslinger og forsterkning av stålkonstruksjoner som er erstatning for bærevegger/felter som fjernes.

9.4.2.2 Areal for plaskebasseng

Det oppføres en teknisk kjeller i betongkonstruksjoner som fundamenteres på såler til masser med tilstrekkelig bæreevne. Over teknisk kjeller etableres frittspent dekke av plass-støpt betong med bæring på betongvegger i teknisk kjeller. Areal for barnebasseng utføres i plass-støpt betong og kles med PVC-duk på vegger og PVC-mykmatte/antiskli på gulv. Det etableres videre et bæresystem av søyler og bjelker i stål for konstruksjonene over gulvnivå.

Synlige stålsøyler i yttervegger utføres med sirkulært tverrsnitt.

I eksisterende gavlvegg sørfasade svømmehall er det planlagt utsparinger for å åpne arealene inn mot de nye arealene. I disse arealene må det legges inn utvekslinger og forsterkning av stålkonstruksjoner som erstatning for bærevegger/felter som fjernes. Det må videre anlegges åpning i mot eksisterende bassengkjeller for bassengtekniske føringer.

10 VVS

10.1 GENERELT

Tilstandens til eksisterende VVS-anlegg er preget av alderen. Mesteparten av utstyret i teknisk rom stammer fra byggeår, rundt 1970 og er modent for utskifting. For at prosjektet skal følge en nøktern økonomisk linje, er det vurdert at noe skal bevares. Det foreslås at alt utstyr i teknisk rom byttes ut, med noen få unntak.

Utskiftingen av komponenter i teknisk rom betyr at resten av bygget må være stengt en periode mens dette bygges om. Dersom det er stort fokus på dette, kan det utføres på kort tid slik at dette ikke vil ha stor praktisk betydning.

Svømmehaller har spesielle ventilasjonsaggregat og eksisterende aggregat er et slikt Dantherm-svømmehall-aggregat. Disse fungerer slik at de kjøres mye på omluft og at de har en spesiell varmeveksler som tar vare på energien i den fuktige luften fra svømmehallen.

10.2 31 SANITÆR

Nytt vanninnlegg og nye beredere. Det anslås behov for akkumulatorer er på rundt 4x600 Liter. Kobles på eksisterende nett for distribusjon av forbruksvann i eksisterende bygg, nye ledninger legges til nybygget.

For Legionellasikring brukes varmeveksler med egen kurs til dusjer i nybygg. Slik sikres bygget mot Legionella samtidig som skolen ikke trenger å investere i dyrt renseutstyr.

Vannrenseanlegget er foreslått skiftet ut med et nytt komplett renseanlegg, mulgens med unntak av ei pumpe. Dette er foreslått plassert på samme rom som anlegget i dag. For det nye barnebassenget må det inn et eget, lite renseanlegg for å kunne holde ulik temperatur på vannet.

Avløpsledninger er foreslått bevart. Utenfor bygget blir avløpet pumpet videre. Det er antatt at denne pumpen fungerer som før, uten at tiltak er nødvendig.

10.3 32 VARME

Som eksisterende bygg benyttes fjernvarme. Fjernvarmerør og sentral er av nyere dato og er tenkt bevart.

Elkjel er foreslått skiftet ut med en ny tilsvarende.

Pumpekurser anbefales skiftet ut med nye, en egen kurs går på gulvvarme til tilbygget.

Nybygg foreslås oppvarmet av vannbåren gulvvarme.

10.4 33 BRANNSLUKKING

Bygget sprinkles ikke. Det plasseres ut manuelle slukkepunkt og pulverapparat.

10.5 36 VENTILASJON

Det anbefales å sette inn et nytt anlegg som er tilpasset svømmehalldrift med omluftfunksjon og gjenvinning av energi fra den fuktige lufta. Det er anbefalt å installere svømmehallaggregat med gjenvinning mot bassengvann. Dette aggregatet foreslås plassert på teknisk rom der svømmehallaggregatet står i dag. For å få til dette, må det antakeligvis tas hull i veggen som tettes etter bruk. Adkomsten til dette tekniske rommet er ikke spesielt god. Det kan eventuelt vurderes i senere faser om det skal etableres et teknisk rom i nybygget som også huser dette aggregatet. Dagens plassering av svømmehallaggregat er gunstig med tanke på inntak/avkast og relativt korte kanalføringer. Dette aggregatet kan også ventilere dusjene, i så fall må tilluften skje via overstrømming. På grunn av alder og korrosivt miljø er det medtatt at alle kanaler i svømmehallen skiftes ut.

Resten av arealet i nybygget foreslås ventilert av et nytt aggregat som plasseres i et mindre teknisk rom i påbygget.

11 Elektro

Elektroinstallasjoner i eksisterende bygg er av varierende alder. Elfordelinger og kursopplegg er i stor grad fra byggeår. I arealer som renoveres byttes elfordelingene ut til moderne standard med elektroniske effektbrytere, jordfeilautomater osv. Øvrige elektroinstallasjoner byttes ut der de berøres av bygningsmessige og VVS-tekniske arbeider.

I teknisk rom i kjeller byttes alle elektroinstallasjoner inkludert elektro for bassengtekniske anlegg. Eksisterende hovedfordeling bør skiftes ut da teknisk levetid må anses som overskredet. Det antas å være tilstrekkelig kapasitet i eksisterende transformator og inntakskabler for utvidelsen.

I tilbygg etableres det nye installasjoner men eksisterende brannalarmanlegg benyttes. All ny belysning utføres med LED-armaturer.

Ref. også beskrivelse for brannsikkerhet og arkitektur.

12 Kostnader

12.1 GENERELT

Kostnadsberegninger er foretatt med utgangspunkt i priser hentet fra papirutgaven av Norsk Prisbok. I tillegg er benyttet lokale erfaringspriser, samt priser innhentet fra leverandører. Prisstigning er ikke medtatt. For kalkyleoppsett er benyttet standard kontoplan iht. NS 3453 og NS 3451.

12.2 KOMMENTARER TIL KOSTNADSBEREGNINGER

12.2.1 Felleskostnader

Felleskostnader (konto 1) er kostnader for rigg og drift av byggeplassen, og er beregnet til 20 % av konto 2-7. Dette er satt noe høyt for å ta høyde for at dette er et rehabiliteringsprosjekt.

12.2.2 Huskostnader

Det er brukt kvadratmeterpriser, rundsummer og leverandørkostnader i disse postene 2-6. I disse kapitlene er det også tatt høyde for at det er dyrere å bygge i distrikt enn i byer. Det er derfor lagt til et påslag på 10% på konto 1-6.

12.2.3 Andre installasjoner

Innvendig renseanlegg er medtatt i samlet sum under konto 3. Konto 6. Andre installasjoner er derfor satt til kr. 0.

12.2.4 Utendørs og VA

Ikke medtatt. Nordreisa kommune tar selv høyde for disse.

12.2.5 Generelle kostnader

Generelle kostnader (konto 8) er satt til 10 % av entreprisekostnad, og inkluderer prosjektering, administrasjon, bikostnader og gebyrer. Administrasjon inkluderer byggherrens ledelse samt prosjekt-/byggeledelse. Bikostnader inkluderer bl.a. reisekostnader og kostnader til kopiering etc. Gebyrer omfatter tilknytningsavgifter (vann, avløp, elkraft etc.), samt byggesaksgebyrer og bygningskontroll. Forsikringer i byggetiden er i kostnadsberegninger bare medtatt indirekte, som del av rigg og drift (konto 1). Merk at denne posten er regnet uten påslag for distrikt. Erfaring tilsier at prosjektering o.l. ikke blir dyrere i distriktet.

12.2.6 Spesielle kostnader

Spesielle kostnader omfatter først og fremst tomte- og finansieringskostnader. Spesielle kostnader er estimert til 5 % av Byggekostnad (konto 1-8), dette er satt noe lavt siden kommunen eier tomten selv. Spesielle kostnader omhandler også løse møbler og inventar, omfanget av denne posten får diskuteres nærmere.

12.2.7 Forventet tillegg

Avsetning utover basiskostnaden for å oppnå ønsket sikkerhet for prosjektkostnaden. Er satt som 10% av konto 1-10. Dette tillegget er ofte forbeholdt prosjektledere, og mange store utbyggere setter denne posten for å sikte mot såkalt p50.

12.2.8 Usikkerhetsavsetning

Avsetning utover basiskostnaden for å oppnå ønsket sikkerhet mot overskridelse av kostnadsrammen. Er satt som 15% av konto 1-10, som et erfaringstall, det er forventet at denne posten vil minke ettersom prosjektet detaljeres nærmere. Denne avsetningen er ment som en sikkerhet mot at prosjekteier må gå til kommunestyre for å spørre om ekstra finansiering, i utgangspunktet skal ikke disse midlene brukes. Det siktes ofte mot p85 når denne størrelsen settes, i dette tilfellet er 15% satt på grunnlag av erfaringstall.

12.3 BEREGNET PROSJEKTKOSTNAD

1.	Felleskostnader (20 % av konto 2-7)	kr	6 620 000,-
2.	Bygning	kr	24 764 983,-
3.	VVS-installasjoner	kr	5 784 570,-
4.	Elkraft-installasjoner	kr	2 135 250,-
5.	Tele og automatisering	kr	1 145 000,-
6.	Andre installasjoner	kr.	0,-
1-6	**HUSKOSTNAD inkl 10% for distrikt**	**kr**	**44 494 783,-**
7.	Utendørs og VA	kr	0,-
1-7	**ENTREPRISEKOSTNAD**	**kr**	**44 494 783,-**
8.	Generelle kostnader (10 % av konto 1-7)	kr	4 044 980,-
1-8	**BYGGEKOSTNAD**	**kr**	**48 539 763,-**
9.	Spesielle kostnader (5 % av konto 1-8)	kr	2 426 988,-
10.	Merverdiavgift (25 % av konto 1-9)	kr	12 741 688,-
1-10	**BASISKOSTNAD**	**kr**	**63 708 439,-**
11.	Forventet tillegg (10 % av konto 1-10)	kr	6 370 844,-
1-11	**PROSJEKTKOSTNAD**	**kr**	**70 079 283,-**
12.	Usikkerhetsavsetning (15% av konto 1-11)	kr	9 556 266,-
1-12	**KOSTNADSRAMME**	**kr**	**79 635 549,-**
12.	Prisregulering	kr	0,-
0-12	**KOSTNADSRAMME**	**kr**	**79 635 549,-**

13 Vedlegg

1 – Romprogram

2 – Skisseprosjekt tegninger

A-10-00-01 Situasjonsplan

A-21-01-02 Plan 01

A-21-U1-01 Plan U1

A-41-00-01 Snitt

A-43-00-01 Fasader nord og øst

A-43-00-02 Fasader sør og vest

A-90-00-01 Illustrasjoner

A-90-00-02 Illustrasjoner

3-Tilstandsvurdering bygningsfysikk

4-Tilstandsrapport betongkonstruksjoner

5-Brann-notat ifm skisseprosjekt Nordreisa svømmehall

XXII Perspektiv fra resepsjonsområde utenfor garderobene



Nordreisa kommune

Storslett svømmehall

Tilstandsrapport betongkonstruksjoner



Oppdragsnr.: 5186536 **Dokumentnr.:** RIB 01 **Versjon:** B01
2018-12-01

Norconsult

Oppdragsgiver:	Nordreisa kommune
Oppdragsgivers kontaktperson:	Olaf Nilsen
Rådgiver:	Norconsult AS, Stortorget 2, 9008 Tromsø
Oppdragsleder:	Solemdal
Fagansvarlig:	Tom Nygård RIB
Andre nøkkelpersoner:	Hilde Rannem Isaksen RIB

Versjon	Dato	Beskrivelse	Utarbeidet	Fagkontrollert	Godkjent
B01	2018-12-01	For gjennomsyn Byggherre	TN	HRI	TN

Dette dokumentet er utarbeidet av Norconsult AS som del av det oppdraget som dokumentet omhandler. Opphavsretten tilhører Norconsult. Dokumentet må bare benyttes til det formål som oppdragsavtalen beskriver, og må ikke kopieres eller gjøres tilgjengelig på annen måte eller i større utstrekning enn formålet tilsier.

Innhold

1 Innledning 4

2 Grunnlagsdokumenter 5

3 Beskrivelse av konstruksjon 6

4 Registrering av skader generelt 7

5 Registrering av skader spesielt 9

5.1 Innledning 9

5.2 Visuelle registreringer og tilstandsgrader 9

5.3 Kloridprøver 13

5.4 Karbonatiseringsdybde 14

5.5 Overdekning 15

6 Tiltak og anbefalinger 16

7 Vedlegg 19

1 Innledning

Norconsult AS har den 18.10.2018 gjennomført en befaring av bassengkonstruksjon ved Storslett svømmehall i Nordreisa. Målet med befaringen var å gjøre en tilstandskontroll på betongkonstruksjonene i bassengkjeller samt anbefale tiltak for eventuell utbedring.

Ifølge opplysninger fra Byggherren er Storslett svømmehall oppført ca. 1972. Tegninger som Norconsult har tilgang til er datert som anbudstegninger 1970.

Det har de senere årene vist seg at betongkonstruksjoner, da særlig bassengvegger og overløpsrenner i enkelte lokasjoner har betydelige skader og svakheter.

På befaringen ble det observert aldring og stor forvitring på bassengvegger og overløpsrenner samt enkelte skader på bassengbunn. Tverrgående fundamentvegger har mindre skader og er i relativt bra tilstand.

Som grunnlag for rapporten er det brukt originale tegninger samt rapport tilstandsanalyse Multiconsult (02.05.2000) - mottatt i oppstartsmøte med Nordreisa kommune 08.10.2018.

2 Grunnlagsdokumenter

(1) Bilder og video tatt på befaring 2018-10-18

(2) Tegninger mottatt fra Nordreisa kommune v/Olaf Nilsen.

(3) Rapport/tilstandsanalyse Multiconsult (02.05.2000) mottatt fra Nordreisa kommune v/Olaf Nilsen.

(4) Rapport kloridanalyse Norut Narvik AS 2018.10.31

3 Beskrivelse av konstruksjon

Storslett svømmehall eies og forvaltes/brukes av Nordreisa kommune. Svømmehallen er prosjektert/tegnet av arkitekt Kr Wilhelmsen Tromsø og ble oppført ca. 1972

Bassengkonstruksjonen er oppført med bassengbunn i plass-støpt armert betong opplagt på syv tverrgående fundamentvegger. Fundamentveggene har en senteravstand på ca. 4,2 meter og er oppført med tykkelse på 150 mm. Vertikale vegger og bassengbunn er videre oppført med tykkelse på 250 mm. Innvendig i basseng er overflatene kledt med fliser type Høganes.

Bassengkonstruksjon har utvendige mål på ca. 25,5x11,5 meter. Mellom bassengvegger og dekket rundt bassenget er det plassert en dilatasjonsfuge. Overløpsrenne er montert plant med dekket rundt bassenget.

Alle mål er tatt fra prosjekterte mål på tegningsgrunnlag.

Konferer forøvrige vedlagte bilder.

4 Registrering av skader generelt

Ved start av befaringen ble det gjort en visuell undersøkelse av betongkonstruksjonen i bassengkjeller. Generelt gikk de samme skadene igjen på de fleste av stedene. Forfallet var mest utbredt og framskreden på de mest påkjente lokasjoner (bassengvegger/overløpsrenne) som er direkte eksponert mot lekkasjer fra kloridholdig bassengvann. I tillegg til visuell undersøkelse av konstruksjonene, ble det også gjort prøvetaking for kloridinnhold i betongkonstruksjonene.

Observasjoner fra visuell undersøkelse er oppsummert i tabellen under. Denne er ikke utfyllende, kun de største skadene er medtatt.

LOKASJON	Konstruksjon	Tilstand	Mengder
Bassengvegg ØST	Plass-støpt armert betongvegg opplagt på fundamentvegg. Prosjektert tykkelse 250 mm.	Enkelte lokasjoner med dårlig tilstand. Avskalling av betong inn til armering som er direkte eksponert for fuktighet, korrodert armering. Kalkutfellinger. Lekkasje av kloridholdig vann gjennom dilatasjonsfuge ned på vegg.	Areal ca. 13,5 m^2
Bassengvegg SØR	Plass-støpt armert betongvegg opplagt på fundamentvegg. Prosjektert tykkelse 250 mm.	Enkelte lokasjoner med dårlig tilstand. Avskalling av betong inn til armering som er direkte eksponert for fuktighet - korrodert armering. Kalkutfellinger. Lekkasje av kloridholdig vann gjennom dilatasjonsfuge ned på vegg. Stor skade i UK vegg mellom fundamentvegg nr. 5 til 7.	Areal ca. 44 m^2
Bassengvegg VEST	Plass-støpt armert betongvegg opplagt på fundamentvegg. Prosjektert tykkelse 250 mm.	Enkelte lokasjoner med dårlig tilstand. Avskalling av betong inn til armering som er direkte eksponert for fuktighet, korrodert armering. Kalkutfellinger. Lekkasje av kloridholdig vann gjennom dilatasjonsfuge ned på vegg-stor skade ved tapping overløpsrenne.	Areal ca. 24 m^2
Bassengvegg NORD	Plass-støpt armert betongvegg opplagt på fundamentvegg. Prosjektert tykkelse 250 mm.	Tilstand relativt bra. Enkelte lokasjoner med dårlig tilstand. Noen kalkutfellinger.	Areal ca. 44 m^2

Bunn basseng	Plass-støpt armert betongdekke opplagt på fundamentvegger. Prosjektert tykkelse 250 mm.	Enkelte lokasjoner med dårlig tilstand. Avskalling av betong inn til armering som er direkte eksponert for fuktighet, korrodert armering. Kalkutfellinger. Bom i betong på grunn av korrodert armering og for liten overdekning, Enkelte støpereir.	Areal ca. 285 m^2
Dekke barfotareale	Plass-støpt armert betongdekke opplagt på bassengvegg/renne Prosjektert tykkelse 80/150 mm.	Tilstand relativt bra. Enkelte lokasjoner med dårlig tilstand. Noen kalkutfellinger.	Areal ca. 150 m^2
Fundamentvegg 1-7	Plass-støpt armert betongvegg på såler. Prosjektert tykkelse 150 mm.	Tilstand relativt bra. Enkelte lokasjoner med dårlig tilstand. Noen kalkutfellinger.	Areal ca. 120 m^2
		Areal	**Volum**
Sum alle konstruksjoner	Bassengvegger Bunn basseng Dekke barfot Fund. Vegger 1-7 SUM	125 m^2 285 m^2 150 m^2 120 m^2 680 m^2	32 m^3 71 m^3 18 m^3 18 m^3 140 m^3

Tabell 1 – Skader generelt

Det vises for øvrig vises det til vedlagte billedmateriale.

5 Registrering av skader spesielt

5.1 Innledning

Kapittelet omfatter utvalgte større skader og innbefatter visuelle registreringer, måling av overdekning, prøvetakinger for kloridanalyse samt vurdering av tilstandsgrad.

5.2 Visuelle registreringer og tilstandsgrader

I tabellen under er observasjonen fra visuelle registreringer gjort på befaringen oppsummert. Skadene på bassengkonstruksjon er relativt mange og det er gjort et begrenset, ikke uttømmende, utvalg av lokasjoner. Konferer bilder og vedlegg C for anvisning av lokasjon.

I tabellen er det videre gjort en vurdering av hver lokasjon. Tilstandsgrad er satt basert på visuell observasjon, overdekningsmåling samt test for kloridinnhold.

Lokasjon nr.	Sted	Tilstand	Betegnelsesgrad på tilstandsgrad, TG
L1	Bassengvegg ØST	Store avskallinger i betong. Synlig, frilagt korrodert armering.	TG2
L2	Bassengbunn	Store avskallinger i betong. Synlig, frilagt korrodert armering.	TG2-TG3
L3	Bassengbunn	Store avskallinger i betong. Synlig, frilagt korrodert armering.	TG2
L4	UK bassengvegg SØR	Meget store avskallinger i betong. Synlig, frilagt korrodert armering.	TG2-TG3
L5	UK bassengvegg SØR	Store avskallinger i betong. Synlig, frilagt korrodert armering.	TG2
L6	Bassengvegg VEST	Lekkasje avløp fra overløpsrenne. Store kalkutfellinger.	TG2

Tabell 2 – Lokasjoner – beskrivelse av observerte skader i betong og tilstandsgrad TG ihht NS3423. Konferer vedlegg for definering av tilstandsgrader. Fasthet i betong er ikke målt, men det ble registret redusert fasthet i enkelte områder ved boring for kloridprøver.



Bilde 1 – Lokasjon L1 Bassengvegg ØST. Avskallet betong og synlig korrodert armering.



Bilde 2 – Lokasjon L2 UK bassengbunn. Avskallet betong og synlig korrodert armering.



Bilde 3 – Lokasjon L3 UK bassengbunn. Avskallet betong og synlig korrodert armering.



Bilde 4 – Lokasjon L4 UK bassengvegg SØR. Avskallet betong og frilagt korrodert armering



Bilde 5 – Lokasjon L5 UK bassengvegg SØR. Avskallet betong og frilagt korrodert armering



Bilde 6 – Lokasjon L6 bassengvegg VEST Lekkasje rundt avløp fra overløpsrenne, store kalkutfellinger.

5.3 Kloridprøver

Klorider i betong kommer enten fra kloridholdige delmaterialer eller fra det ytre miljøet.

Når klorider forekommer i tilstrekkelig mengde i betong, vil de bryte ned den korrosjonshindrende filmen på armeringens overflate og kan dermed initiere armeringskorrosjon.

Det ble tatt prøver for måling av kloridinnhold i betongen ved fire lokasjoner. For hver av lokasjonene ble det tatt prøver fra dybde 0-20mm, 20-40mm og 40-60mm (med unntak av P2). Rapport fra Norut er vedlagt denne rapporten. Antatt sementinnhold betong: 350 kg/m3

Resultatene for samtlige lokasjoner er gjengitt i tabellen under:

Lokasjon	Prøvehull	[0-20 mm]	[20-40 mm]	[40-60 mm]	Snitt
Bassengvegg ØST	P1	0,46	0,56	0,44	***0,49***
Fundamentvegg 6 *	P2	0,22	0,30	-	***0,26***
Fundamentvegg 6	P3	0,13	0,43	0,81	***0,46***
Bassengvegg VEST	P4	1,25	0,59	0,43	***0,76***
Bassengvegg VEST	P5	0,42	0,28	0,09	***0,26***
Snitt alle målinger					***0,45***

Tabell 3 - Alle tall i vekt% av antatt sementmengde

(*) I prøvehull P2 ble det truffet armering - derav ingen prøvetaking 40-60 mm.

I tabellen under er resultatene fra prøvene som ble gjort i Multiconsult rapport 2000 (3):

Lokasjon	Prøve nr.	[5-25 mm]	[25-45 mm]	[45-65 mm]	Snitt
UK dekke Nord	P1	0,54	0,85	0,74	***0,71***
Bassengvegg øst mot sør	P2	0,34	0,20	0,13	***0,22***
UK dekke sørøst	P3	-	-	-	
UK bassengbunn sør	P4	0,12	0,08	0,06	***0,09***
Bassengvegg sør	P5	0,39	0,45	0,36	***0,40***
Bassengvegg vest	P6	0,20	0,22	0,09	***0,14***
Bassengvegg nord	P7	-	-	-	
UK dekke sør	P8	-	-	-	
Snitt alle målinger					***0,31***

Tabell 4 – Resultater fra Multiconsult 2000 (3).

Resultatene er ikke direkte sammenlignbare da nøyaktig lokasjon på prøvene i (3) ikke er kjent. De kan allikevel gi en antydning på utviklingen av kloridinnholdet i betongkonstruksjonene over tid. Sammenholdt viser disse et høyere innhold av klorider målt ved befaring nå 2018 enn i rapport fra 2000(3).

Basert på empiriske data og statistiske vurderinger er det vanlig å benytte veiledende grenser for kritisk kloridkonsentrasjon sett i forhold til sannsynligheten for armeringskorrosjon.

Byggforskblad 520.034 gir følgende veiledende grenseverdier for kloridinnhold angitt som prosent av sementmengde:

Kloridinnhold i % Cl- av sementmengden	Sannsynlighet for korrosjon
< 0.4	Neglisjerbar
0.4 - 1.0	Mulig
1.0 - 2.0	Meget sannsynlig
> 2.0	Sikker

Tabell 4 - Veiledende grenseverdier for kloridinitiert armeringskorrosjon

Generelt antas det at en kloridmengde mindre enn 0,4 vekt% av antatt sementmengde gir svært liten korrosjonsrisiko. Kloridinnhold i størrelsesorden 0,4-1,0 vekt% av antatt sementmengde antas generelt å gi liten korrosjonsrisiko.

Som det fremgår av resultatene er mange av de målte resultater over grenseverdi for mulig korrosjon. I områdene hvor det er påvist klorider er kloridprofilene avtakende innover i tverrsnittet.

Ut i fra resultatene av prøvene konkluderes det som mulig og meget sannsynlig for korrosjon som følge av klorider. Der armering ligger i område med utilstrekkelig overdekning er potensiale for korrosjon stort.

5.4 Karbonatiseringsdybde

Karbonatisering av betong er en annen effekt som utsetter armeringen for korrosjonsangrep. Dette virker ved at karbondioksid trenger inn i betongen og senker pH-verdien i betongen. Videre bidrar dette til å bryte ned passivfilmen og armeringen kan begynne å korrodere.

Typisk vil betong som er utsatt for karbonatisering gi størst utslag ytterst, og mindre/ingen utslag jo lenger inn man kommer.

På befaringen ble det ikke målt karbonatiseringsdybde da fenolftalein ikke var tilgjengelig for bruk. Det er tidligere gjort målinger av karbonatisering i rapport fra Multiconsult 2000 (3). Denne viser en karbonatiseringsfront som ligger fra 4 til 15 mm i utvalgte målepunkt. Det er grunn til å anta at denne fonten har flyttet seg lengere inn i betongkonstruksjonen i løpet av de siste 18 årene – gitt det fuktige miljøet i bassengkjelleren.

Karbonatisering anses som en medvirkende årsak til eventuell korrosjon i områder som er testet.

.

5.5 Overdekning

For betongkonstruksjonene vil krav til overdekning være definert i «NS427 A» 3. utgave 1968, som var gjeldene standard ved tidspunkt for utførelse. Ihht til punkt 5.1.3 var kravet til minimum overdekning 20 mm for konstruksjoner utsatt for fuktighet og 40 mm for konstruksjoner utsatt for vanntrykk. I miljø hvor armering er særlig utsatt for rustangrep skulle overdekningen økes.

Det ble ikke gjort elektronisk måling av overdekning, men det ble gjort visuelle og manuelle registeringer. Det ble registrert alt fra ca. 25 mm overdekning helt ned til ingen overdekning.

Et stort antall områder har ikke tilstrekkelig overdekning i forhold til krav i standard på utførelsestidspunkt samt dagens krav. Manglende overdekning vil ytterligere framskynde korrosjon og forvitring av betong.

6 Tiltak og anbefalinger

Vurdering er gjort på bakgrunn av grunnlagsdokumentene samt befaring gjort på stedet.

Basert på kloridanalysene og måling av karbonatisering, er det rimelig å anta at korrosjon skyldes en kombinasjon av kloridholdig miljø, karbonatisering av betong samt liten overdekning. Prosessen er pågående og har vært i utvikling siden rapport Multiconsult 2000(3) ble utarbeidet.

Det er gjort en tilstandsvurdering etter NS3424:2012 for utvalgte lokasjoner og disse er gitt en tilstandsgrad. Tilstandsgradene varierer fra TG2 til TG3.

Gitt tilstandsgradene, framskreden forvitring av betong, korrodert armering og ikke tilstrekkelig overdekning - anbefales det at det så snart som mulig settes i gang tiltak på betongkonstruksjonene for å sikre den bæretekniske funksjonen.

Tiltakene vil bestå av følgende to hoveddeler:

A. Etablering av tilstrekkelig ventilasjon i bassengkjeller for å bedre kloridholdig miljø.
B. Fullstendig mekanisk reparasjon av skadet betong og armering.
C. Etablering av anlegg for katodisk beskyttelse med malingssystem

Mekanisk reparasjon av skadet betong og armering utføres på følgende måte.

1. Forarbeid:

- Full kartlegging av konstruksjonen med hensyn på løs betong, korrosjon og klorider gjøres

- Områder med skadet betong merkes slik at skadeomfanget er kjent før man setter i gang med arbeidene

2. Fjerning av betong:

- Løs og dårlig betong fjernes med håndmeisling. Med dårlig betong menes betong med lav fasthet, riss(>0,2 mm), sprekker og avskallinger og betong med kloridinnhold >0,4 vekt% av antatt sementmengde.

- Meisling bør begrenses til områder det er nødvendig å fjerne betong.

- Korrodert armering frilegges 50 mm inn på ikke korrodert armering

- Frilegging rundt armering må være tilstrekkelig (ca. 20 mm bak armeringen) til å sikre god omstøpning av armeringen.

- Sårkanter utformes slik at god utstøping av reparasjonsmørtel sikres

3. Rengjøring og kontroll av armering:

- Korrodert armering rengjøres ved sandblåsing til renhetsgrad Sa2

- Sårflater på betong rengjøres for løse partikler

- Korrodert armering må kontrolleres for tverrsnittreduksjon. Dersom konstruktiv armering er redusert må denne forsterkes. Dette må kontrolleres/vurderes av byggeteknisk rådgiver.

4. Påføring av korrosjonsbeskyttelse:

- Rengjort armering påføres en sementbasert korrosjonsbeskyttelse som dekker armeringen godt.

- Korrosjonsbeskyttelse påføres samme dag som armeringen er rengjort.

5. Påføring av heftbro:

- For å bedre reparasjonsmørtelens heft påføres eksisterende betong en sementbasert heftbro. Leverandørens anvisninger skal følges ved utførelse.

6. Mørtling/utstøping:

- Reparasjonsmørtel legges vått i vått med heftbro.

- Om nødvendig legges denne i flere lag. Det må sørges for tilstrekkelig omhylning av armeringen slik at hele såret fylles med mørtel.

- I større områder med for liten overdekning er det ikke tilstrekkelig kun med flekkvis reparasjon av sår. Det bør i disse områdene påføres reparasjonsmørtel ved hjelp av tørrsprøyting. Eventuelt kan det vurderes å brukes forskaling/utstøping. Eksisterende flater forbehandles for å oppnå god heft. Overflatehuden fjernes før sprøyting eller påstøp.

- Reparasjonsmørtelen må ha tilnærmet samme mekaniske egenskaper som eksisterende betong. Krav til mørtelklasse: R3(>25 MPa) eller R4(>45 MPa).

- Umiddelbart etter utstøping må de reparerte flatene beskyttes mot uttørking og frostpåkjenning.

Etablering av anlegg for katodisk beskyttelse kan utføres på følgende måte:

Et samlet anlegg/system vil bestå av elektrisk ledende maling (anode) som påføres betongen, et kontrollskap for justering av strøm/spenning, samt referanseelektroder som støpes inn i betongen. Referanseelektroder overvåker korrosjonstilstanden og brukes som indikator for strøm/spenning-justeringer. For et anlegg av denne størrelsen vil det være hensiktsmessig å inngå en overvåkingsavtale for anlegget. Kontrollen gjøres da direkte gjennom kontrollskapet via internettlinje/bredbåndsmodem og tilstanden vil overvåkes jevnlig.

Videre kan beskyttelsesstrømmen justeres ved behov, samt at eventuelle feil som måtte oppstå på anlegget raskt blir oppdaget og korrigert. Det kan oppstå kortslutninger mellom anode og armering hvis det monteres kabelgater, brannslukningsapparat osv. på betongflater med anodemaling. Det er derfor viktig å ha en jevnlig kontroll av systemet slik at beskyttelsesstrømmen når frem til armeringen og systemet fungerer som det skal. Leverandør vil da kunne lages årlige statusrapporter med anbefalinger for videre drift. Det finnes flere leverandører av slike anlegg i Norge.

7 Vedlegg

Vedlegg A: Tilstandsgrader som definert i NS3423:2012

Vedlegg B: «Prøvingsrapport» - Norut Narvik AS 2018.10.31

Vedlegg C: Plan basseng – anvisning lokasjoner L1-L6 og prøvehull P1-P5

Vedlegg D: Eksisterende tegning 108-31 Vannrenseanlegg Asbjørn Sletten AS

VEDLEGG A:

Tilstandsgrader som definert i NS3423:2012.

Betegnelsesgrad på tilstandsgrad, TG	Tilstand i forhold til referansenivået	Betydning/beskrivelse
TG 0	Ingen avvik	-tilstanden tilsvarer valgt referansenivå eller bedre. Ingen symptomer på avvik
TG 1	Mindre eller moderate avvik	-byggverket eller delen har normal slitasje og er vedlikeholdt, eller -avvik eller mangel på dokumentasjon er ikke vesentlig i forhold til referansenivået
TG 2	Vesentlige avvik	-byggverket eller delen er sterkt nedslitt eller har en vesentlig skade eller vesentlig redusert funksjon i forhold til referansenivået. Punktvis sterk slitasje og behov for lokale tiltak, eller -mangel på vesentlig dokumentasjon, eller -det er kort gjenværende brukstid, eller -det er mangelfullt eller feilt utført, eller -det er mangelfullt eller feil vedlikeholdt
TG 3	Stort eller alvorlige avvik	-byggverket eller delen har totalt eller nært forestående funksjonssvikt, eller -behov for strakstiltak. Fare for liv og helse.
TG IU	Ikke undersøkt	-delen er ikke tilgjengelig for inspeksjon, og det mangler dokumentasjon for riktig utførelse samtidig som mulig avvik kan innebære vesentlige konsekvenser og risiko. Det er behov for mer omfattende undersøkelser for å avdekke eventuelle avvik.

Tabell 6 – Tilstandsgrader som definert i NS3423:2012

VEDLEGG B:

norut
NORTHERN RESEARCH INSTITUTE
NARVIK

PRØVINGSRAPPORT

Oppdrag: Kloridanalyse – Nordreisa Svømmehall

Oppdragsgiver: **Norconsult AS , v/ Tom Nygård**

Deres ref.: 5186410\...\følgebrev_lab_narvik.doc

Prosjekt nr: **1863.15**

1. Innledning

Prøvene var levert med posten til Norut Narvik den 26.10.18, for analyse av kloridinnhold i 14 plastposer av utboret betong.
Støvprøvene er boret ut fra Nordreisa Svømmehall, med lokasjon: P1, P3, P4 og P5 – 12stk., P2 - 2 stk. Total – 14 stk.
Lokasjonsdybde er : P1, P3, P4 og P5 : (0-20, 20-40 og 40 – 60mm)., P2: (0-20, 20 – 40 mm)
Prøvene er nå analysert.

2. Resultater

Resultatene fra analysene er vist i vedlegg. Verdiene varierer for de ulike prøvene. Høyeste verdi er i P 4 (0-20mm) har et kloridinnhold på 1,248 % av sementvekten. Normalt antas det at terskelverdien for initiering av korrosjon på armering i betong er ca 0,4-0,6 % av sementvekten. Det betyr at det kan forventes korrosjon eller begynnende korrosjon for armering i lokasjon P1, P3, P4 og P5 dersom armeringene ligger i dybde 0-40 mm.

3.Kommentar

Verdiene er som forventet, da de er tatt fra en svømmehall med hvor man anvender klor.

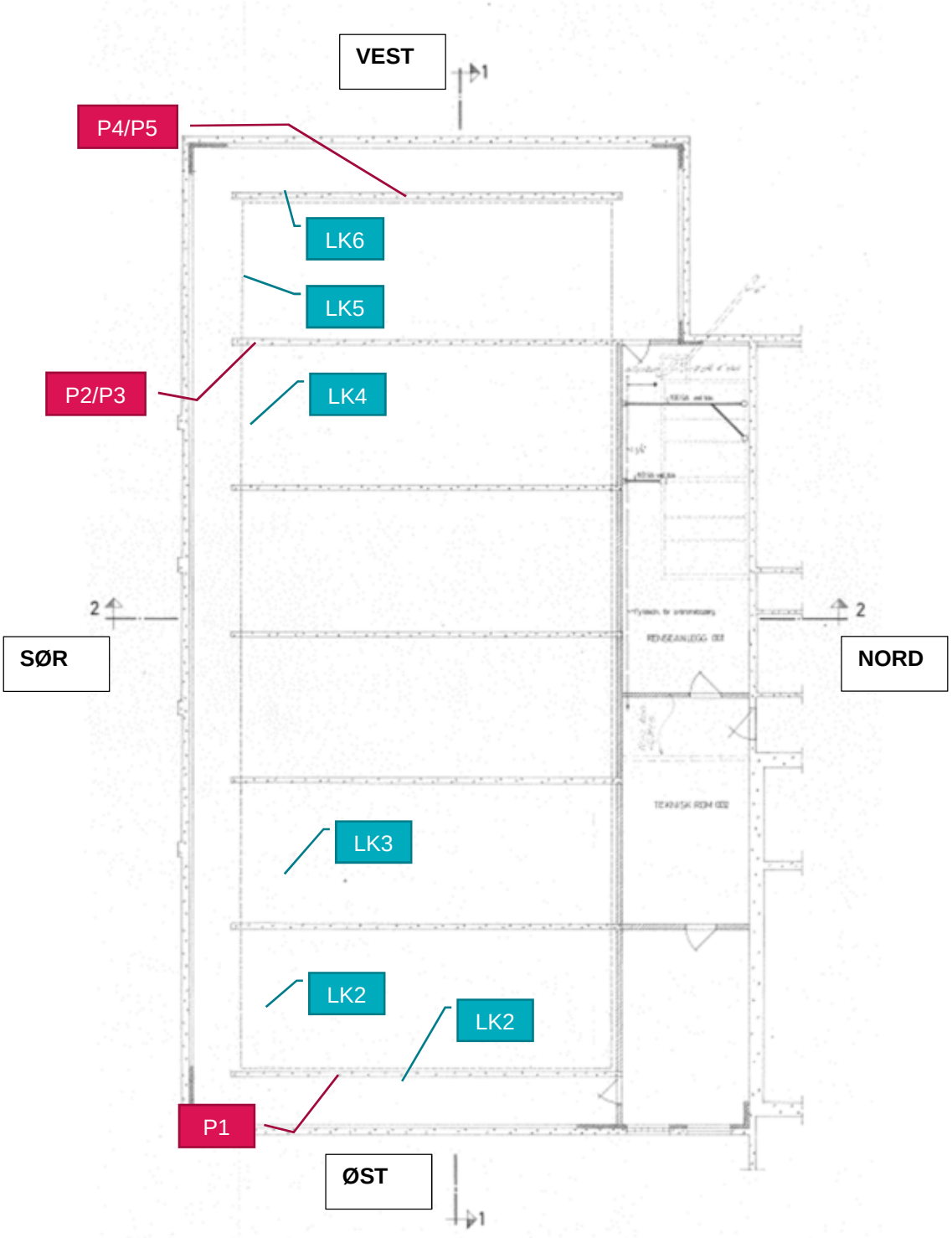
Narvik, 31.10.2018

Tore Pettersen

Ing/laborant
Norut Narvik AS

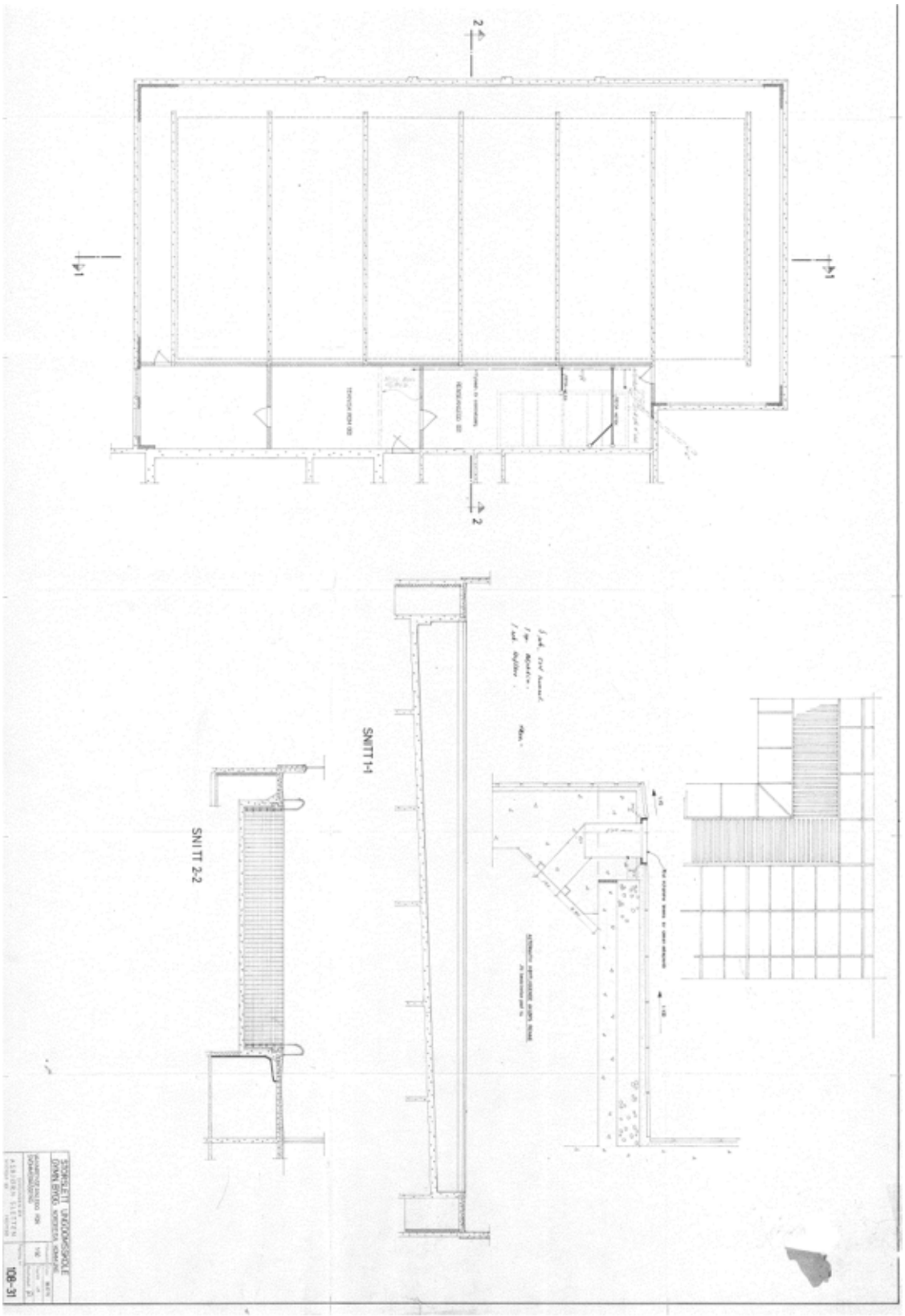
VEDLEGG C:

- Anvisning lokasjoner LK og prøvhull P befaring 2018-09-27



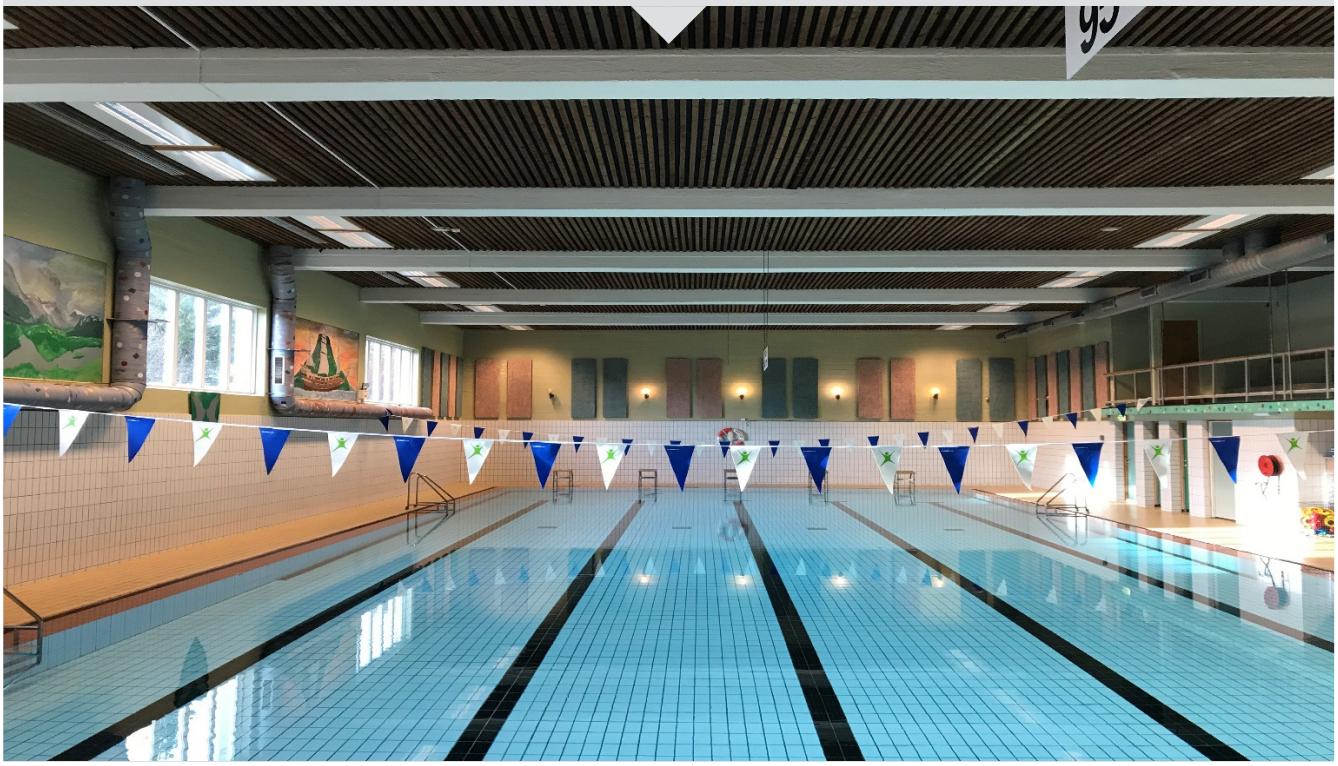
VEDLEGG D:

Eksisterende plan – og snitt-tegning-



Nordreisa kommune

Tilstandsvurdering Storslett svømmehall



Oppdragsnr.: 5186536 **Dokumentnr.:** 01 **Versjon:** 01
2018-11-20

Norconsult

Oppdragsgiver:	Nordreisa kommune
Oppdragsgivers kontaktperson:	Olaf E. Nilsen
Rådgiver:	Norconsult AS
Oppdragsleder:	Yngve Solemdal
Fagansvarlig:	Hilde Drolsum Røkenes
Andre nøkkelpersoner:	Frank Egil Olsen

Versjon	Dato	Beskrivelse	Utarbeidet	Fagkontrollert	Godkjent
01	2018-11-20	For bruk	Frank Egil Olsen	Hilde Drolsum Røkenes	Yngve Solemdal

Dette dokumentet er utarbeidet av Norconsult AS som del av det oppdraget som dokumentet omhandler. Opphavsretten tilhører Norconsult. Dokumentet må bare benyttes til det formål som oppdragsavtalen beskriver, og må ikke kopieres eller gjøres tilgjengelig på annen måte eller i større utstrekning enn formålet tilsier.

Sammendrag

Bygningskonstruksjonene fremstår generelt i god stand. Overflatene i svømmehallen er også i god stand, spesielt sett i forhold til alderen. Svømmehallen er generelt preget av godt vedlikehold.

Fasader er tenkt skiftet ut i tråd med ny fasade på planlagt nytt garderobebygg. I den forbindelse bør eksisterende yttervegger rives fra utsiden og inn til betong, etterisoleres og lektes ut med ny kledning.

Vinduene i svømmehallen er 15 år gamle, og har trolig 15-20 års levetid igjen. Likevel anbefales vinduene skiftes ut til trelags vinduer i forbindelse med rehabilitering av yttervegger.

Vinduene i øvrig del av bygget er fra byggeår, og noen av dem i overraskende god stand. Av hensyn til komfort og energibruk anbefales likevel det at vinduer skiftes ut.

Taket er etterisolert og tekket på nytt for ca. 15 år siden, og det er ikke aktuelt for byggherren å gjøre noe ytterligere med takkonstruksjonen. Taket blir derfor værende som det er, unntatt der ev. tilbygg kommer inntil bygningskroppen.

Tilstanden for utvendig drenering rundt bygget er ukjent. Dersom den er fra byggeår, er den etter all sannsynlighet moden for utskiftning. Det må derfor medtas utskiftning av drenering rundt bygget, noe som også er naturlig ved at deler av denne vil bli påvirket av nytt garderobebygg.

Det anbefales også å etterisolere kjeller utvendig med 150 mm isolasjon, samt montering av grunnmursplater og tilfylling av drenerende masser.

Rundt bygget anordnes terrenget slik at det oppnås fall vekk fra bygningen for overflatevann.

Svømmehallen og nytt garderobeanlegg skal tilrettelegges for universell utforming. I tillegg er det planlagt etablert en ny bassengløsning som medfører at gulvfliser blir påvirket.

Det må etableres vaskesluk i gulvet, med fall til slukene, legges ny membran og nye fliser. I tillegg må slukgjennomføringer og røropplegg i kjelleren etableres. Veggfliser beholdes, med ev. utbedring av løs/ skadet flis etter vanlige rutiner.

Himlingen under betongdekket anbefales revet. Ny himling bør bygges opp uten isolasjon eller isolerende elementer. Himlingen kan bygges i trevirke, men det må være «luftet» slik at temperaturfordelingen i himlingen er omtrent lik som i svømmehallen. Innfesting må være beregnet og godkjent for bruk i denne type miljø.

Innhold

1 Innledning 6
1.1 Bakgrunn 6
1.2 Metodikk 6
1.3 Tidligere arbeid 6

2 Registreringer og vurderinger 7
2.1 Beskrivelse av objekt 7
2.2 Bygning (utvendig) 7
2.2.1 Grunnmur 8
2.2.2 Yttervegger 8
2.2.3 Takkonstruksjon 10
2.2.4 Vinduer 11
2.3 Bassengrom innvendige overflater 11
2.3.1 Gulvoverflater 11
2.3.2 Vegger 13
2.3.3 Himling 14
2.4 Basseng 16
2.4.1 Størrelse 16
2.4.2 Rennesystem 16
2.4.3 Overflater 16
2.5 Bassengkonstruksjon og underside gulv/ dekke 16

3 Samlet vurdering av tilstand og anbefalte tiltak 17
3.1 Tilstand 17
3.1.1 Fasader 17
3.1.2 Vinduer 17
3.1.3 Tak 17
3.1.4 Grunnmur/ drenering 17
3.1.5 Innvendig i svømmehall 17
3.2 Anbefalte tiltak 18
3.2.1 Fasader 18
3.2.2 Vinduer 18
3.2.3 Tak 18
3.2.4 Grunnmur/ drenering 18
3.2.5 Innvendig i svømmehall 18

1 Innledning

1.1 Bakgrunn

Norconsult AS har på oppdrag for Nordreisa kommune utført en tilstandsvurdering for Storslett svømmehall mht. bygningsfysikk. Bygningen omfatter også gymsal og tilhørende garderobeanlegg, samt kulturskole. Dette er imidlertid ikke en del av oppdraget. Tilsvarende er det fra byggherrens side bestemt at taket ikke skal gjøres noe med – takene er derfor ikke vurdert i denne rapporten.

Etter ønske fra Nordreisa kommune, er det fokusert på de deler av bygget som vil bli påvirket av ev. nytt tilbygg (garderobeanlegg) til svømmehallen. Dvs. yttervegger for hele bygningsmassen, samt innvendige overflater tilknyttet svømmehallen. Eksisterende garderobeanlegg er ikke vurdert.

Vi har ikke vurdert det konstruktive i noen del av svømmehallen, ei heller i resten av bygget. Dette ivaretas av RIB. Branntekniske forhold, ventilasjon/ rørteknisk og elektro omtales av hhv. RIBr, RIV og RIE, mens ARK ivaretar øvrige forhold.

1.2 Metodikk

Tilstanden er vurdert gjennom befaring med visuelle registreringer/ observasjoner. Vurdering av bygningens/ bassengets bærekonstruksjon av betong er vurdert i eget notat fra RIB. Det er innhentet muntlige opplysninger underveis under befaringen, og i etterhånd av befaringene i den grad det har vært nødvendig.

1.3 Tidligere arbeid

Det har blitt utført en tilstandsanalyse av svømmehallen av Multiconsult 2. mai 2000 «Tilstandsanalyse nivå 2 av svømmehall». Kfr. for øvrig eget notat fra RIB mht. vurdering av betongkonstruksjonen.

2 Registreringer og vurderinger

Befaring ble utført 8. oktober 2018. Til stede under befaringen var:

- Olaf E. Nilsen, Nordreisa kommune
- John Arne Jensen, Nordreisa kommune
- Kjetil Jensen, Nordreisa kommune
- Ole Andreas Henriksen, Nordreisa kommune
- Yngve Solemdal, Norconsult AS
- Cecilia Sundberg, Norconsult AS
- Jon Magnus Larsen, Norconsult AS
- Tom Nygård, Norconsult AS
- Frank Egil Olsen, Norconsult AS

2.1 Beskrivelse av objekt

Storslett svømmehall har et basseng på 25 x 10 m. Byggeår er 1972. Anlegget benyttes bl.a. til svømmeopplæring i skolen. Foto 1 viser et oversiktsbilde av bygningen.



Foto 1. Foto av Storslett skole hentet fra www.gulesider.no. Storslett svømmehall er vist med rød ring.

2.2 Bygning (utvendig)

Svømmehallen er lokalisert i et eget bygg, sammen med kulturskole, gymsal og garderobeanlegg. Teknisk rom befinner seg både i plan 2 (ventilasjon) og i kjeller (varme- og røranlegg).

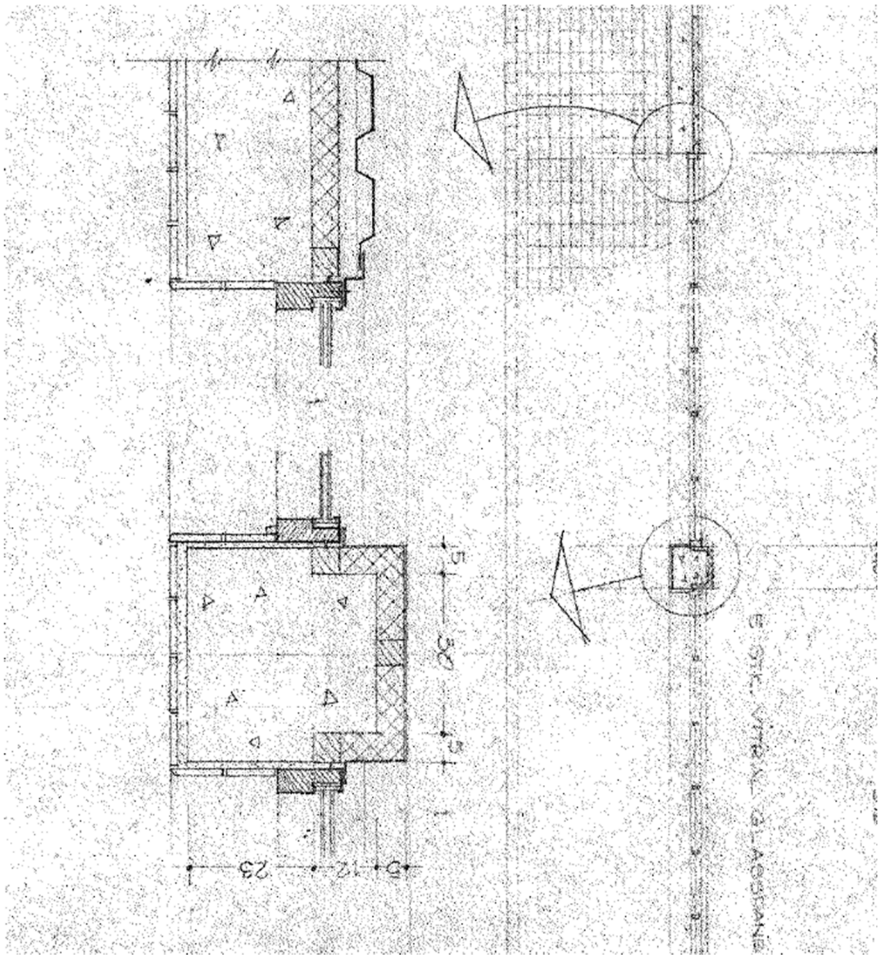
2.2.1 Grunnmur

Grunnmur består av støpt betong, utvendig pusset/ slemmet, men også i noen områder kledt med plater. Disse platene vises på bilde 5. Tilstand virker god; det registreres ingenting spesielt. Det er relativt flatt rundt bygningen, og ingen synlig grunnmursplate.

2.2.2 Yttervegger

Byggets bærekonstruksjon består av plasstøpt betong i vegger, tak, etasjeskiller og gulv i kjeller. Ytterveggene er utvendig kledt med malte Robertson stålplater – se Bilde 2. Den ene langsiden har tre vindusfelt. Ut fra tilgjengelig tegningsunderlag, virker veggkonstruksjonen å være likt bygd opp rundt hele bygget.

Det er ingen isolasjon på innsiden og 50 mm isopor på utsiden av betongveggen – kfr. Figur 1 og Bilde 3.



Figur 1. Snitt yttervegg.

Tilstanden på stålplatene er stort sett grei, foruten noen bulker her og der, samt stedvis avflassing av malingssjikt.

Bak fasadeplatene er det utlekting, og 50 mm isopor inn mot betongvegg – se Bilde 3.



Bilde 2. Ytterveggen i svømmehallen



Bilde 3. Ytterveggen i svømmehallen (foto Olaf E. Nilsen, Nordreisa kommune)



Bilde 4. Yttervegg i svømmehallen (samme vegg som Bilde 2).

2.2.3 Takkonstruksjon

Takkonstruksjonen består av dekke i plasstøpt betong, utvendig isolert og tekket med asfalt takpapp (opplyst). Tak ble tekket på nytt og etterisolert for 10-15 år siden (opplyst). Tilstanden på taket er ikke kjent da det ikke var tilgjengelig på befaringstidspunktet og byggherre har oppgitt at det ikke skal gjøres noe med taket.

Siden vi ikke har vært på taket, har vi heller ikke kontrollert avvanningen av taket. Vi antar at hovedtak har innvendige taknedløp, som anbefalt for varme, kompakte tak.

Når det gjelder tak over inngang, registreres det at dette har utvendig taknedløp. Vi kjenner ikke til om det har vært problemer med istapper her, men forutsetter at takkonstruksjonen her er bygd som et kaldt, luftet tak.

Ved utgangen på baksiden av bygget, er det montert et nedløpsrør som starter midt på veggen, og er ført inn gjennom grunnmuren ved trappa – se bilde 5. Vi vet ikke hva dette røret gjør.



Bilde 5. Gammelt nedløp?

2.2.4 Vinduer

Vinduer i svømmehall består av tolags glass og ble skiftet ut for 15 år siden (opplyst). Det er bestrykning med ventilasjonsluft av vinduer, og det er ikke angitt problemer med kondens på innsiden av vinduene.

Ellers i bygningen virker vinduene å være fra byggeår (stikkprøvekontroll). Vinduer som har stått beskyttet under takoverbygg ved inngang, er i god tilstand. Rundt gymsalen er det derimot enkelte knuste vinduer.

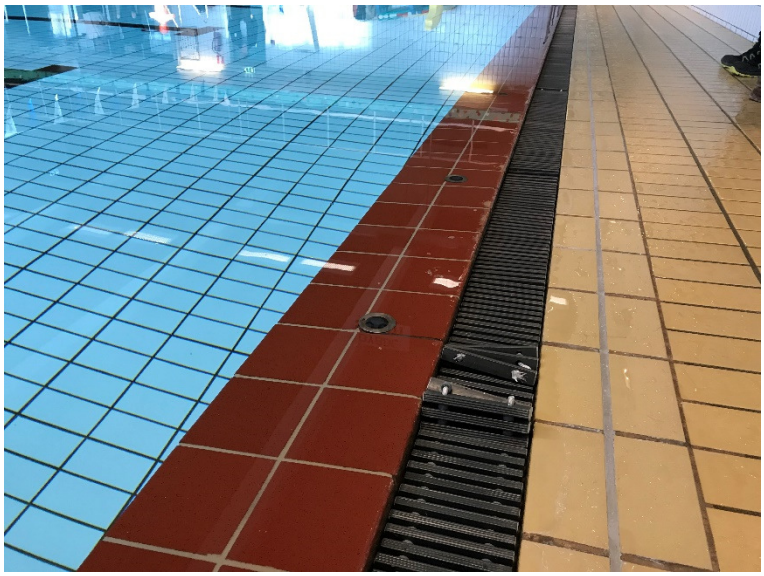
2.3 Bassengrom innvendige overflater

2.3.1 Gulvoverflater

Langsmed tre av sidene av bassenget er det relativt lite gulvareal, og dette setter endel begrensninger for bruken. Gulvet rundt bassenget er belagt med fliser, se Bilde 6. Det er deck-level renner rundt hele bassenget, og gulvet utenfor bassenget har et svakt fall mot deck-level rennene. Det er ingen sluk i dekket til vaskevann og vannsøl. I kombinasjon med deck-lever renner gjør dette at vaskevann/vannsøl renner til basseng, og dette er uheldig mtp. vannkvaliteten. Selve kanten rundt bassenget er to flisbredder bred.

Flisene ser ut til å være i god stand, ingen synlige skader eller tegn til løse fliser. Iht. opplysninger på befaring er gulvet originalt, bassenget tappes ned en gang i året for kontroll og utskiftning av ev. skadet eller løs flis.

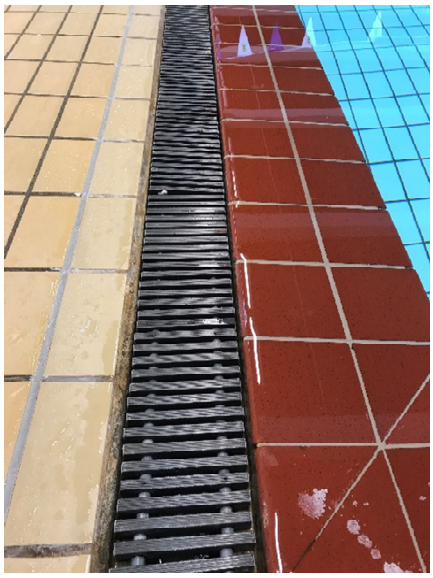
Vi vet ikke hvilken type membran som er benyttet under flisene (på gulv og i basseng), men lekkasjer på undersiden av gulv/ basseng tyder på at membranen ikke er tett – se Bilde 9.



Bilde 6. Flislagte overflater innvendig i svømmehall



Bilde 7. Svømmehall



Bilde 8. Renne



Bilde 9. Underside av basseng/ gulv svømmehall.

2.3.2 Vegger

Veggene er belagt med fliser ca. 2 m opp fra gulvet som en brystning. Over flisene er det malt betong, se Bilde 4. Flisene fremstår i relativt god stand.



Bilde 10. Innvendig side av yttervegger

2.3.3 Himling

Himlingen er nedhengt fra betongtak, mellom betongdragere – se Bilde 4. Det er festet en svill til betongtak vha. spiker, dernest vertikale staver i svill. Et horisontalt bjelkelag henger i stavene, det er isolert i bjelkelaget. Under bjelkelaget er det montert en nedlektning, og dernest spilehimling med pappsjikt mellom disse to siste lagene, trolig for å hindre mineralulldryss ned i bassenget – se Bilde 12 og Bilde 13. Treverket i himlingsopphenget virker å være i grei forfatning, men festepunktene mot betongtaket (spiker) er neppe iht. krav for innfesting i et slikt miljø. Dette er mer omtalt hos RIB.

Himling og belysning ble renovert for 15 år siden (opplyst).



Bilde 11. Spilehimling svømmehall



Bilde 12. Opphengssystem himling svømmehall



Bilde 13. Opphengssystem himling svømmehall.

2.4 Basseng

2.4.1 Størrelse

Svømmehallen har basseng med størrelse 25 x 10 m med fem oppmerkede baner. Dybden varierer fra ca. 1 m til 1,8 m.

2.4.2 Rennesystem

Rennesystemet er deck-level renner, se Bilde 6 og 8.

2.4.3 Overflater

Bassenget har flislagte overflater, se Bilde 14. Fliser er fra byggeår, men er fortløpende skiftet ut gjennom årlig vedlikehold. Fugemasse er litt skitten, men ellers virker både fliser og fuger å være i god stand.



Bilde 14. Gulv i basseng

2.5 Bassengkonstruksjon og underside gulv/ dekke

Omtales av RIB i eget notat.

3 Samlet vurdering av tilstand og anbefalte tiltak

3.1 Tilstand

3.1.1 Fasader

Ytterveggene er kledd med malte Robertson stålplater. Tilstanden på disse er stort sett grei, foruten noen bulker her og der, samt stedvis avflassing av malingssjikt.

Bak fasadeplatene er det utlekting, og 50 mm isopor inn mot betongvegg.

Innvendig består veggene av malt betong, samt en brystning fra gulv til underkant av vinduer som er fliskledd. Tilstanden her er god, ingen spesielle avvik å registrere

3.1.2 Vinduer

Vinduer i svømmehall består av tolags glass og ble skiftet ut for 15 år siden (opplyst). Tilstand er god.

Ellers i bygningen virker vinduene å være fra byggeår (stikkprøvekontroll). Vinduer som har stått beskyttet under takoverbygg ved inngang, er i god tilstand. Rundt gymsalen er det derimot enkelte knuste vinduer.

3.1.3 Tak

Tak er ikke inspisert siden taket ikke omfattes av tiltaket.

3.1.4 Grunnmur/ drenering

Tilstanden på grunnmur virker god. Det er ikke tatt betongprøver av muren.

Det er relativt flatt rundt bygningen, og ingen synlig grunnmursplate. Dreneringens alder er ukjent.

3.1.5 Innvendig i svømmehall

Overflatene i svømmehallen er i god stand, spesielt sett i forhold til alderen. Svømmehallen er generelt preget av godt vedlikehold.

Det er ingen vaskesluk i svømmehallen, noe som innebærer fare for søl av vaskevann i bassenget. Membran er trolig ikke tett, noe som fremkommer gjennom fuktlekkasjer i støpeskjøter og gjennomføringer på undersiden av bassenget/ gulv.

Byggherren har bestemt at bassenget skal rehabiliteres etter en egen løsning.

3.2 Anbefalte tiltak

3.2.1 Fasader

Fasader er tenkt skiftet ut i tråd med ny fasade på planlagt nytt garderobebygg. I den forbindelse bør eksisterende yttervegger rives fra utsiden og inn til betong. Ny yttervegg bygges opp som følger (innenfra og ut) i svømmehallen:

- Eksisterende innvendige fliser/ malt overflate
- Eksisterende betongvegg
- Dampsperre av helsveist/ helklebet asfalt tekning på betongvegg
- 250 mm isolasjon i påforing festet i betongvegg (ev. kontinuerlig isolasjon plugget i betongvegg)
- Vindsperre
- Utlekting for luftesjikt (min. ca. 20 mm)
- Utvendig kledning

For øvrige yttervegger kan samme oppbygning brukes, men uten asfalt tekning på betongveggen.

3.2.2 Vinduer

Vinduene i svømmehallen er 15 år gamle, og har trolig 15-20 års levetid igjen. Likevel anbefales at vinduene skiftes ut til trelags vinduer i forbindelse med rehabilitering av yttervegger.

Vinduene i øvrig del av bygget er fra byggeår, og noen av dem i overraskende god stand. Av hensyn til komfort og energibruk anbefales det likevel at vinduer skiftes ut.

3.2.3 Tak

Taket er som nevnt etterisolert og tekket på nytt for ca. 15 år siden, og det er ikke aktuelt for byggherren å gjøre noe ytterligere med takkonstruksjonen. Taket blir derfor værende som det er, unntatt der ev. tilbygg kommer inn til bygningskroppen hvor det må gjøres de nødvendige tilpasninger.

3.2.4 Grunnmur/ drenering

Tilstanden for utvendig drenering rundt bygget er ukjent. Dersom den er fra byggeår, er den etter all sannsynlighet moden for utskiftning. Det må derfor medtas utskiftning av drenering rundt bygget, noe som også er naturlig ved at deler av denne vil bli påvirket av nytt garderobebygg.

Det anbefales også å etterisolere kjeller utvendig med 150 mm isolasjon, samt montering av grunnmursplater og tilfylling av drenerende masser.

Rundt bygget anordnes terrenget slik at det oppnås fall vekk fra bygningen for overflatevann.

3.2.5 Innvendig i svømmehall

Svømmehallen og nytt garderobeanlegg skal tilrettelegges for universell utforming. I tillegg er det planlagt etablert en ny bassengløsning som medfører at gulvfliser blir påvirket.

Det må etableres vaskesluk i gulvet, med fall til slukene, legges ny membran og nye fliser. I tillegg må slukgjennomføringer og røropplegg i kjelleren etableres. Veggfliser beholdes, med ev. utbedring av løs/ skadet flis etter vanlige rutiner.

Himlingen under betongdekket anbefales revet. Ny himling bør bygges opp uten isolasjon eller isolerende elementer. Himlingen kan bygges i trevirke, men det må være «luftet» slik at temperaturfordelingen i himlingen er omtrent lik som i svømmehallen. Innfesting må være beregnet og godkjent for bruk i denne type miljø.

Nye svømmehaller annen bruk

Frem til 80 tallet.
Svømmeopplæring.

-80/90 tallet: sklier

90 tallet: bølgebasseng

90 tallet: motstrøms basseng

90 tallet: spa

90 tallet: boblebasseng

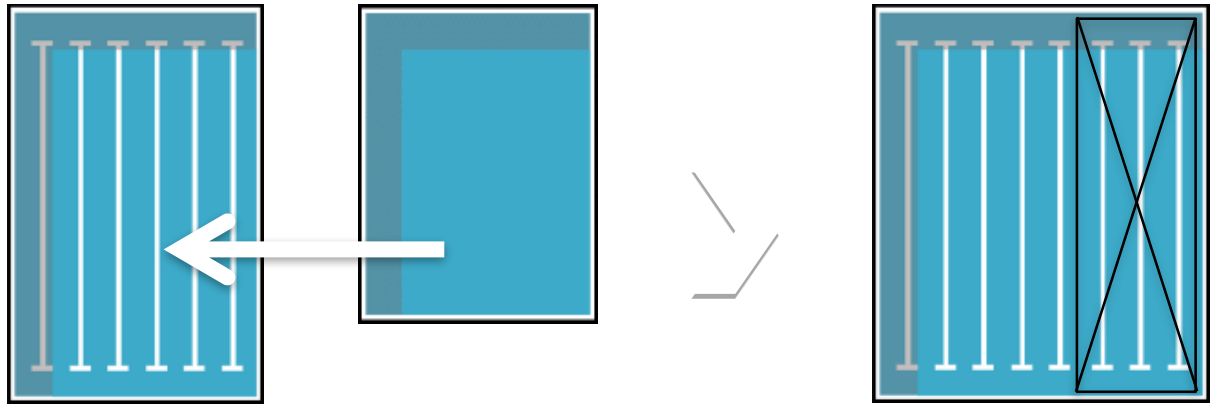
00 tallet: surfing

10 tallet: stup

15-20: tallet
flerbrukssvømmehaller



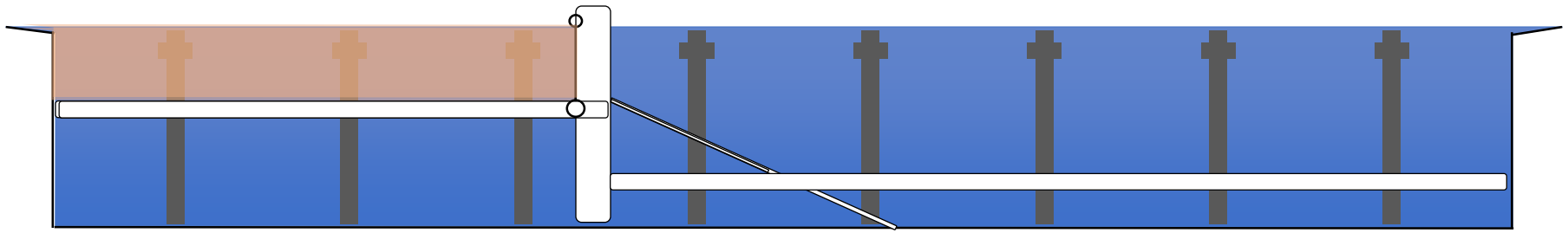
Forutsetning: En effektiv bruk av bassenget



eksempel:

med ytterligere muligheter for:

- sport
- svømme opplæring
- svømming/trening
- vann aerbic/spinning og lign
- bading og lek



2TEMP

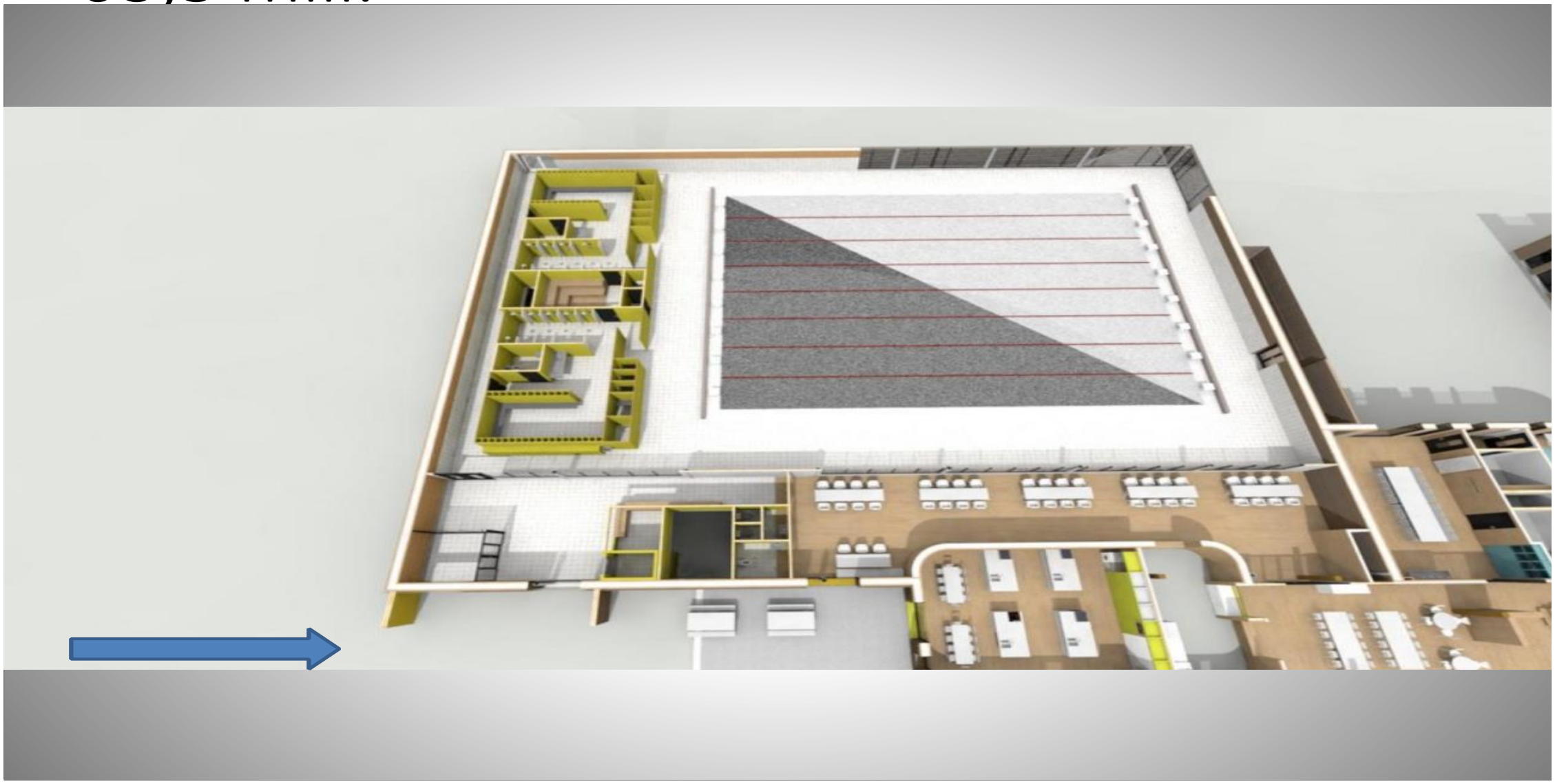


«Skattekista»

Flesberg kommune

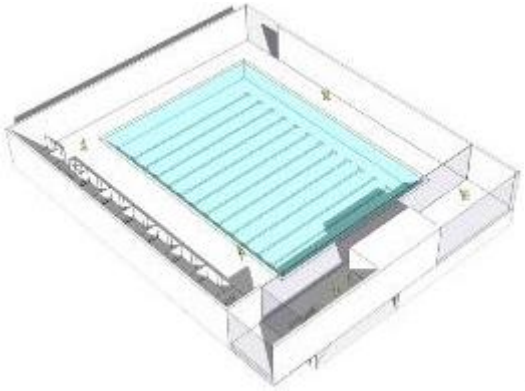


63,5 mill.

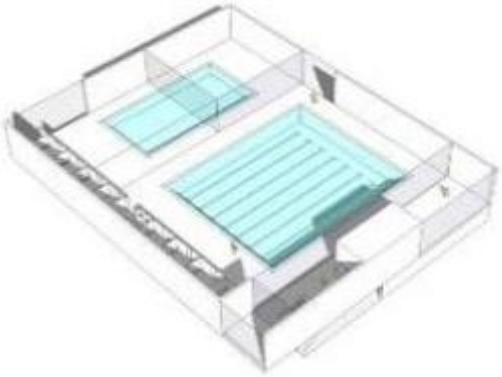


Innovative anlegg

I de senere år har anlegg som kan være tilpasset alle brukergrupper, kommet mer og mer på agendaen. Når nå også læreplanmålene er fastlagt så grundig som de er, er basisaktivitetene i et svømmeanlegg viktig. Fra de såkalte «badelandene» med fokus på familier i helgene, er det en trend i hele verden om å tenke anlegg som kan brukes til alle formål og aldre. Anleggene må da kunne tilby gode fasiliteter for alt fra babysvømming, videre til svømmeopplæring, via trening og elite-/toppidrett, videre til voksne mosjonister og gamle og syke. Likevel skal man ikke glemme inntektene. I Mellom-Europa har man de siste årene spesielt fokusert på denne type anlegg. Det finnes i dag derfor anlegg der alt er prefabrikkert, og modulbasert. Dette gjør at byggetiden blir mer enn halvert, og anleggene får et helt annet innhold. Det er også mulig om man har penger til det å ha både sklier, stupe-brett og annet for å gjøre dem mer attraktive. Dette regner vi her eventuelt som opsjoner.
Under viser vi noen former for slike anlegg.

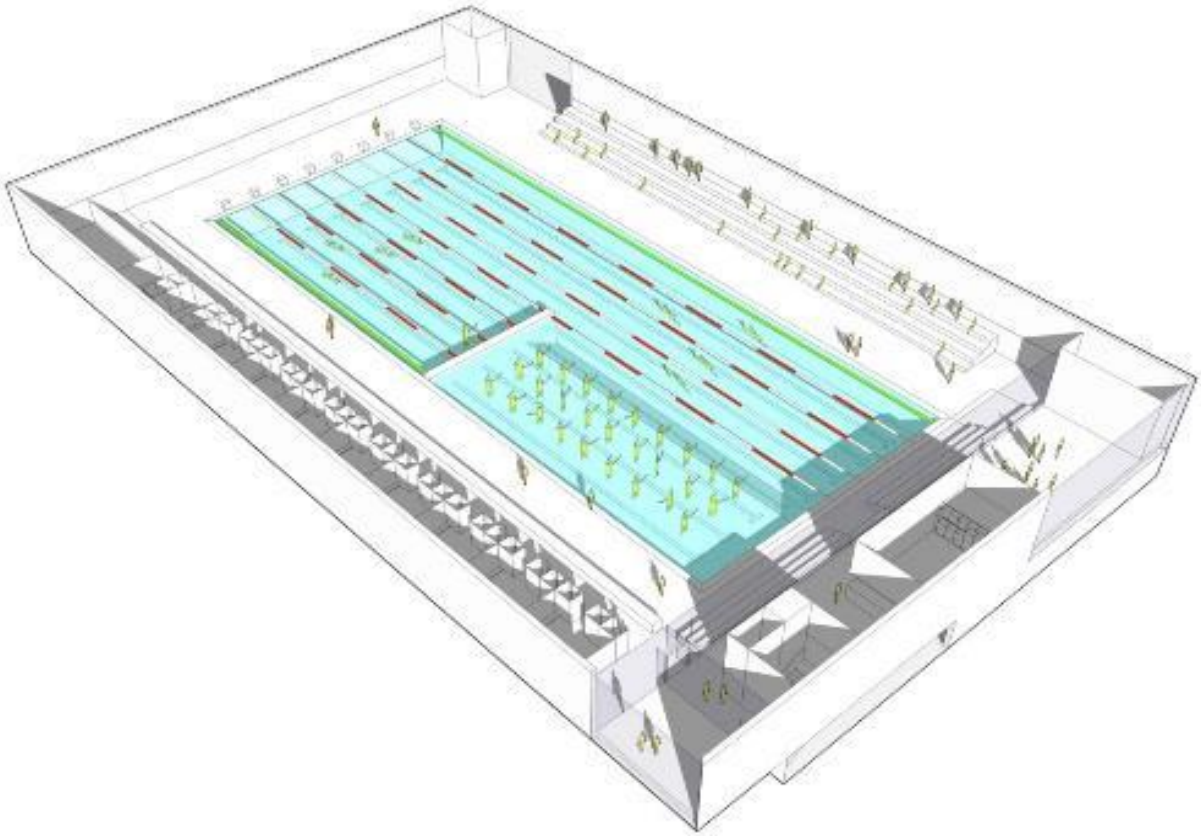


Standard 25x21m



25x21 + terapibasseng

Disse modulbaserte svømmeanleggene kan i teorien tilpasses det utbyggeren ønsker. Selv om basisen på 25X21 tilsier lengde og bredde på bassenget, er dette overhodet ikke en regel. Man kan ha mange forskjellige bredder, men vi anbefaler at lengden er 25 meter for Nordreisa. Lengden er god bruksmessig og så gir den bedre finansieringsordninger fra staten.



Over et eksempel på hvordan man kan dele opp aktivitetene i ett basseng.

Anleggene blir levert prefabrikkert, og med full utstyrspakke.

Universelt utformet

Utstyr for handikappede

Banetau og Startpaller

Hev og senkbare bunner

Garderober med utstyr

Evt. Kafe/sosiale rom

Evt. Badstue.

Det er lite svømmehaller generelt sett i forhold til folketall i regionen. Derfor tenker man seg mer et anlegg som tar vare på basismålsettingene, fra svømmeopplæring via trening og mosjon til trim osv. Ønsker man seg lek og moro vil man også kunne få det, men på andre måter enn det som er vanlig.

Den vanligste størrelsen i Norge er fra gammelt av 25x12,5m for et idrettsbasseng. Dette har over tid vist seg å være en størrelse som ikke passer inn med nye krav, som er stilt i forhold til utviklingen av

konkurransesvømming og flerbruk. Endringene - eller mer tilpasningene er kommet fordi banebredden er annerledes enn det norske arkitekter har tatt utgangspunkt i. I dagens regler skal banene være 2,50m brede. Dette er en forutsetning for konkurranser i svømmehaller bygget etter 2007, men er også viktig i det daglige da det på denne måten gir en større plass i bassenget - noe som videre gir en større fleksibilitet i anlegget. Med 2,50 i bane-bredde gir dette også kun 5 baner i et basseng med 12,5 meter bredde, eller 6 baner à 2,0m bredde. Et slikt anlegg er ikke tilpasset konkurranser.

På bakgrunn av dette har Norges Svømmeforbund og Kulturdepartementet sagt at bassengbredden på 25 meters konkurranseanlegg skal være minst 15,5 meter (6 x 2,50m + 25 cm på yttersidene).

I Norge er det et krav om at banetauet skal være 15 diameter eller mer i tykkelse. Da blir det ca. 10 cm inn mot veggen etter bane-skillene. Internasjonalt er også 15 diameter ønsket, men ikke et krav. De nye bestemmelsene (fra 2018) gir denne type anlegg 21 millioner i ordinære spillemidler, i tillegg vil det kunne motta 1,2 millioner i sosiale rom/treningsstudio. Anlegget vil også få 1 million kroner for hev og senkbar bunn. Sum = 23,2 millioner kroner. I tillegg kommer eventuelt andre ting, se nedenfor.

Internasjonalt er det sjelden at mesterskap går i mindre enn 8 baner, og derfor ønsker bl.a Norges Svømmeforbund seg denne bredden. For å få rom til baneskiller ytterst på begge sider av bassenget, må da bredden være minst 20,5 meter. Slik sett er 21 meter bredde ideelt.

På Flesberg og i Porsgrunn og flere steder internasjonalt lager man anlegg av denne type der man også kan dele bassenget i to med en vegg, samt hev og senkbare bunner. I tillegg kan man om man vil ha to forskjellige temperatursoner i bassenget. Dette medfører store besparelser i bygging, drift og vedlikehold, men også en mye større fleksibilitet på bruken av anlegget.

Man kan tenke seg at man har 3-4 baner med mosjonsaktivitet på den ene langveggen av anlegget. Samtidig har anlegget en vegg og en hev og senkbar bunn som deler opp bassenget med organisert aktivitet som svømmeopplæring, trening i vann for funksjonshemmede, svømming for flerkulturelle eller annet. Om man er riktig praktisk, har man en vegg ala det man benytter i idrettshaller ned fra taket, så får man også adskilt aktivitetene fysisk. Man kan ha minimum fire graders forskjell i de forskjellige temperatursonene i en slik løsning.

I den senere tid har det kommet opp et ønske om et enda bredere basseng mange steder for å kunne stette flere behov, og forskjellige brukstyper samtidig. I tillegg kan man tenke seg å" spare" et basseng.

Ønsket er å kunne ha flere bruksområder samtidig. Et kostnadseffektivt basseng skal helst kunne ha opptil tre-fire aktiviteter gående samtidig. Dette setter krav til både basseng-størrelse og akustikk. Med ny teknologi er det ingen problemer å sette inn hev og senkebunn i bassenger. Disse kan man kjøre helt opp i tørr sone om man vil, og hver kvm. tåler rundt 400 kg. Dermed kan man enkelt ha svømmeopplæring på den delen man ønsker seg en hev og senkebunn, samtidig som man har minst 2 meters dybde et annet sted i bassenget.

For tiden er det under bygging flere anlegg som har to forskjellige temperaturer samtidig i et basseng, ett slikt anlegg står ferdig. For å kunne bruke oppdelingen på svømmestevner fordrer det at man har en bro som avdeler de to bunnene. Hev- og senkbar bunn tar bort rundt 60 cm av dybden, mens broen når den ikke er i bruk tar 1,10 cm. Dermed bør bassenget ha en dybde på 3 meter i hele eller deler av bassenget. Man legger rett og slett broen ned på bunnen av bassenget når det ikke er i bruk.

En slik løsning fritar ikke at det må settes inn en heis eller rampe for funksjonshemmede i bassenget. Det er store besparelser på å bygge en jevn bunn, og ved disse bruksområdene anbefales det at man bygger jevnt over 3 meter dybde, eller minst 2,60 m. På denne måten har man minst en eller helst to hev- og senkbare bunner, som dekker den ene langsiden. Eventuelt også en i motsatt ende. To bunner fordi man da kan ha tre forskjellige dybder i bassenget. For eksempel en for svømmeopplæring, en for trim og resten til annen aktivitet.



I Nederland finnes det nå anlegg med to temperatursoner i samme basseng, og det fungerer utmerket. Også Porsgrunn, Flesberg og Bamble byggen man anlegg med denne muligheten.



På bildet ser vi flyttbare tribuner, som kan bæres ut som kister. Hver av benkene kan romme ca. 10 personer.

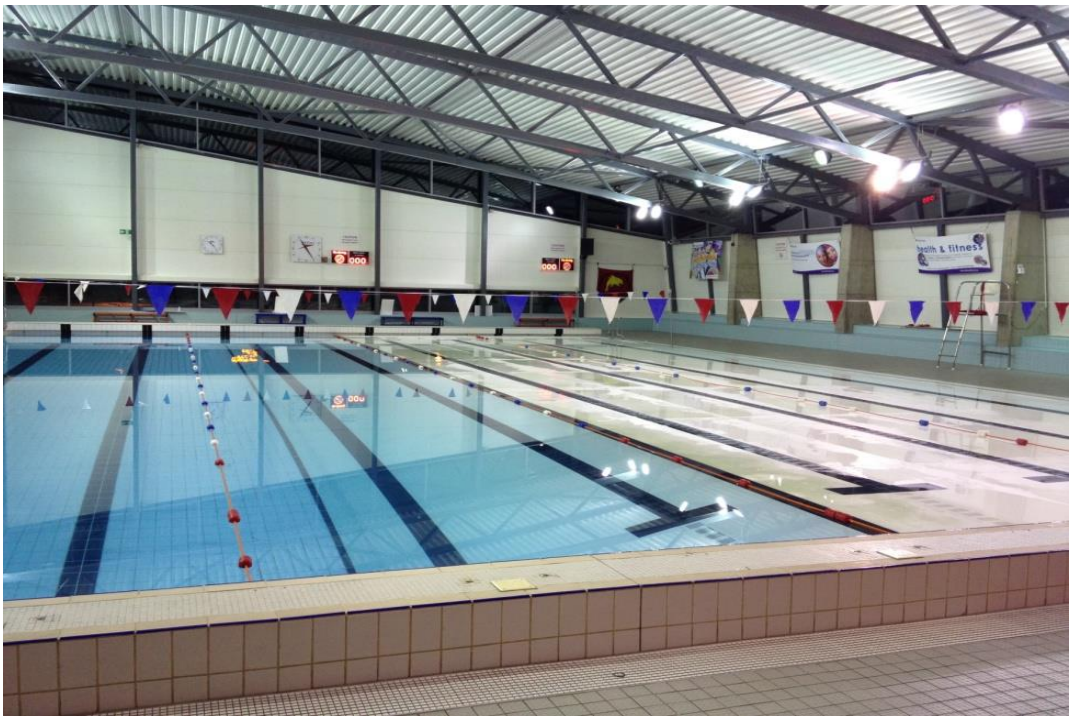
Lager

Det vil være ønskelig med skap inne i svømmehallen til bruk for svømmeklubben. Det er ellers god plass til lager i underetasjen. Om man vil begrense de sosiale rommene i første etasje er det også mulig for lagerplass her. Det viktigste for Stord må være at kommunen tar seg av basis bitene og idretten i anlegget, så kan kanskje næringslivet stå for eventuelt ytterligere investeringer uti fra lek og moro.

Stup

En av de mest populære aktivitetene i en svømmehall er som nevnt stup. Det beste er å ha et eget stup basseng for aktiviteten, og da helst med en hev og senkbar bunn slik at man kan benytte bassenget til flere aktiviteter.
Den andre løsninger er å ha det i idrettsbassenget. Imidlertid gir begge løsninger store utfordringer. Et eget stupbasseng er så vidt kostbart å bygge at det synes uaktuelt å bringe videre for Nordreisa. Både tak og dybde i bassenget er utfordringer i sammenheng med stup. Et 10 meters stupetårn krever 15 meters høyde over vannflaten og 5 meter under vannflaten.

5 -meteren krever en høyde på 3,50 og en dybde på 3,80. Bygget må da i denne delen bli rundt 12,5 meter høyt. I utgangspunktet kanskje ikke avskrekkende, men kostnadsdrivende. En mer-kostnad på rundt 15 millioner kroner må påregnes uten at dette kan dokumenteres godt. En slik løsning vil kunne tilføre 2 millioner kroner i spillemidler.
Neste størrelse er 3 meter og en 1 meter, - for eksempel med sviktstup. Det krever en takhøyde på 6,5 meter som bør kunne løses uten de store mer -kostnadene. Dybden må være 3,60. I de nye innovative svømmehallene er dette fullt mulig. De pvc belagte platene som blir brukt i de nye anleggene går 3 meter dypt. Man må da eventuelt lage en såle på 60 cm fra bunnen. Dette er absolutt mulig, men vil også ha en mer kostnad på rundt 5 millioner kroner. For denne løsningen kan man oppnå 1 million kroner i spillemidler. Anbefalingen er å ha dette som en opsjon til et nytt svømmeanlegg på Nysæther. Et anlegg på 12,5 meter med 5 meter stup, 4 meter dypt med hev og senkbar bunn.



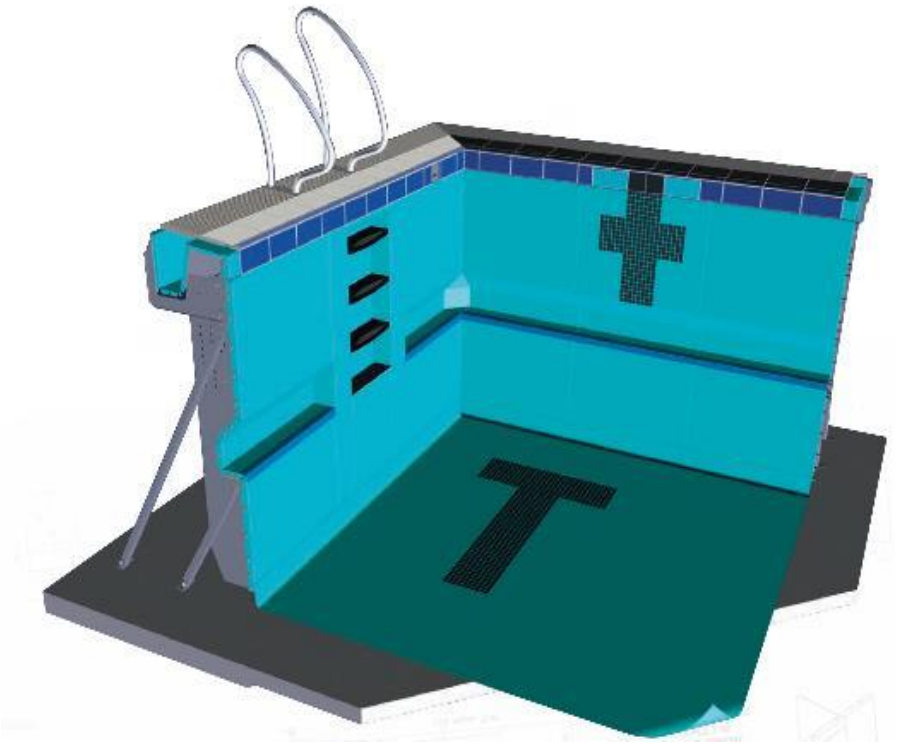
På kontinentet bygger man sjelden nye anlegg uten hev og senkbar bunn, her fra et anlegg i Nederland

Sklie

Enkelte ønsker seg kanskje installert en sklie i anlegget i Nordreisa Det vil enkelt gi en merkostnad på ca. 10 millioner kroner. Ikke bare koster selve sklia, men både takhøyde og størrelse på bassengrom blir dyrere. Da er det langt rimeligere å kjøpe enten oppblåsbare leker også sklier. Noen av disse skliene kan plasseres ute i vannet og gå opp 4,5 meter i høyden. Et annet forhold er at en sklie også kommer innunder den såkalte «tivoli-loven» som krever betalt oppsyn fra tilsynsmyndigheter.

Stålbassenger med PVC-duk

Utviklingen av prefabrikkerte svømmebasseng er stor for tiden. Det finnes i dag modulsystem som består av ferdigbygde pvc-belagte stålpaneler med tilhørende støttesystem som sørger for at bassenget alltid er fullstendig vanntett og innbydende å svømme i. Hele bassenget kan i praksis bæres inn gjennom en helt vanlig dør etter at bygget er bygget.



Man får plater som er opp til tre meter dype og 40 cm brede med en pvc-duk utenpå stålet. Disse platene er laget i forkant og skrues sammen på byggeplassen. I bunn er det også en duk, samt at det er en membran mellom sålen og duken, som gjør at det blir behagelig å gå på bunnen av bassenget. Det at stålet er pvc-belagt gjør at man også kan få mye lysere farger enn med tradisjonelt stålbasseng. I en byggeprosess med betong må denne ofte hvile i opp imot ett år, mens man med løsning som skissert over ikke setter opp bassenget før huset er bygget. Og selve sammensetningen av det prefabrikkerte bassenget vil ta bare noen uker.

Robin Wennestrøm ved Senter for idrettsanleggs teknologi (SIAT), NTNU har tatt en mastergrad på å sjekke varigheten og verdien av denne type svømmebasseng mot de tradisjonelle betongbassengene med flis. De PVC-baserte rustfrie stålplatene kommer svært godt ut av dette både i LCC-sammenheng og i forhold til klima og miljø (se tabell over). Riktignok har man nå også begynt å benytte prefabrikkerte betongelementer i noen svømmehaller, ferdig tørket og behandlet fra fabrikk. Dette er visst enda rimeligere å bygge enn stål alternativet, men en LCC-tabell for dette er ikke laget.

Tekniske anlegg

Det er en stor utvikling av ny teknologi for svømmehaller. Skal man kunne oppnå tilleggs midler ut-over spillemidlene anbefales det benytte seg av denne utviklingen. Både innen ventilasjon og vannrensing, er det utviklet nye metoder som er energisparende, og også plass besparende. Til og med dusjer finnes som revolusjonerer energi bruk i svømmehaller.

Anleggs-priser

Summert med forslag med positiv utløsning av midler. (Ca. entreprisekostnader).

25 X 15,5 m med 2 temperatur sone, delt på midten Pris: 70.000.000
Finansiering:
Spillemidler: 30.000.000,-

Standard løsningen som blant annet Bamble, Flesberg har bygget er 25X21 meter bredde. Begge skal bygges med 2 temp. soner og for å få mest mulig aktivitetsflate tar vi med det som opsjon.
Pris 25X21 meter: 79.000.000 (Flesberg bygget for 63,5)

Finansiering spillemidler 36.500.000

Pris på 25 X 12,5 med to temp, delt på midten. 60.000.000,-

Finansiering spillemidler: 25.000.000