

Møteinnkalling

Utvalg: Arbeidsmiljøutvalget
Møtested: Kommunehuset
Dato: 27.03.2019
Tidspunkt: 09:00

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 77 88 00. Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

Burfjord 21.03.2019

Eirik Losnegaard Mevik
Leder/Ordfører

Dokumentet er elektronisk godkjent og har derfor ingen originalunderskrift.

Saksliste

Utv.saksnr	Sakstittel	U.Off	Arkivsaksnr
PS 1/19	Rapport sykefravær 4. kvartal 2018.	X	2015/205
PS 2/19	Samarbeidsplaner med INVENI Bedriftshelsetjeneste 2019 - 2020		2015/70
PS 3/19	Opplæringsplan 2019		2019/86
PS 4/19	Referatsaker		
RS 1/19	Varsel om tilsyn - Kvæningen kommunes forvaltning av introduksjonsloven		2016/462
RS 2/19	Utstedelse av irettesettelse - personvernombud i offentlig sektor		2015/247



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
2/19	Arbeidsmiljøutvalget	27.03.2019

Samarbeidsplaner med INVENI Bedriftshelsetjeneste 2019 - 2020

Henvisning til lovverk: Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kap 13.

Administrasjonssjefens innstilling

Samarbeidsplanene tas til orientering.

Saksopplysninger

Opplegget med samarbeidsplaner er at det skal være direkte mellom den enkelte enhet og leverandøren av bedriftshelsetjenester. Dette kom etter pålegg fra Arbeidstilsynet for noen år tilbake. Det lages en overordnet plan, samt planer for den enkelte enhet (inndelt etter verneområder).

Alle samarbeidsplanene er laget i samarbeid mellom arbeidsgiver, INVENI Bedriftshelsetjeneste og verneombud/hovedverneombud.

Forskriften sier at vi skal ha en bedriftshelsetjeneste, ikke hvilke oppgaver den skal utføre. Derfor har vi nå med INVENI avtalt at vi ved selve utførelsen av oppdragene kan bruke eget personale der de innehar kompetansen til å løse oppdragene. Dette gjelder særlig lege, fysioterapeut og ergoterapeut. Dette vil gjøre denne tjenesten både enklere og billigere for oss.

INVENI vil levere kvartalsrapporter som legges fram for AMU.

Vurdering

Planene er helt overordnet og ganske grove. Ideelt sett burde det vært gjort et bedre forarbeid i enhetene med vernerunde og/eller et personalmøte med arbeidsmiljø satt på dagsorden. Da kunne vi fått mer detaljerte og treffende planer. Når det etter hvert går vernerunder og ting dukker opp, er det aldri problemer med å få den hjelpa vi trenger, men det hadde vært en fordel å hatt en plan på dette.

Vedlagt følger overordnet samarbeidsplan med INVENI Bedriftshelsetjeneste for 2019-20, samarbeidsplanene for de ulike enhetene for samme periode (unntatt Hjemmetjenestene og Kvbu som ikke er klare) samt Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, kap 13.

Overordnet handlingsplan 2019-2020 for helse-, miljø og sikkerhet hos Kvæningen Kommune

Tiltak	Ansvarlig	Utføres	Utført
Ergonomigjennomgang, kurs i forflytningsteknikk osv brukes egen ergo-/fysioterapeut, åpent for å utnytte vår kompetanse via diskusjon.	Enhetsledere	Etter avtale	
Sykefraværsoppfølging etter henvendelse fra kommunen	Enhetsledere	Fortløpende	
Arbeidsmiljø og målrettede prosesser i enhetene	Enhetsleder/ INVENI	Fortløpende	
Bistå både leder og medarbeidere i omstillingsprosess	Enhetsleder/	Fortløpende	
Tilby HMS kurs til enhetsledere, fagledere, AMU og verneombudene og varaverneombud		Årlig	
Vernerunde på enheter: Enhetsleder, verneombud og INVENI ved behov	Enhetsleder	Etter avtale	
Etablere lokale handlingsplaner på alle enhetene Innen utgang av første kvartal	Enhetsleder/	2018-2019	
Lokale kurs som f. eks: Førstehjelpskurs, ergonomi og forflytningsteknikker, kjemisk helsefare, kommunikasjon	Enhetsleder/	Etter avtale	
INVENI deltar i AMU møter		4 gang pr år	
Evaluering og ny handlingsplan for 2021-22: Enhetsledere og hovedverneombud i samarbeid med BHT			
Skrive kvartalsrapporter, årsrapport, AMU og BHT	AMUs leder og BHT		
Planen er opprettet av:	Bjørn Ellefsæter, Adm sjef Inger Nygaard, HVO Tor Jørgen Johnsen, bht		
Dato:	11.03.2019		

Handlingsplan 2019-2020
for
helse-, miljø og sikkerhet hos Rådhuset, Kvæningen kommune

Tiltak	Ansvarlig	Utføres	Utført
Vernerunde, bistå i planlegging	Leder, VO, bht	Etter avtale	
Virksomheten kan kontakte bht ved spesielle behov	Leder, VO	Etter avtale	
Oppfølge sykemeldte	Leder, INVENI v/Tor Jørgen	Etter avtale	
Følge opp ansatte med spesielle behov	Tor Jørgen	Etter avtale	
Bistand ved omorganisering	Leder	Etter avtale	

Planen er opprettet av:	Bjørn Ellefsæter, Adm sjef Åsmund Austarheim, Verneombud Tor Jørgen Johnsen, INVENI
Dato:	11.03.2019

Handlingsplan 2019-2020
for
helse-, miljø og sikkerhet hos Burfjord barnehage, Kvænangen
kommune

Tiltak	Ansvarlig	Utføres	Utført
Tilbud om HMS-opplæring til verneombud	Leder, bht	Etter avtale	
Virksomheten kan kontakte bht ved spesielle behov	Leder, VO	Etter avtale	
Oppfølge sykemeldte	Leder, INVENI v/Tor Jørgen	Etter avtale	
Følge opp ansatte med spesielle behov	Tor Jørgen	Etter avtale	

Planen er opprettet av:	Mary Ann Andersen, leder Gunn Blomstereng, Tillitsvalgt Tor Jørgen Johnsen, INVENI
Dato:	12.03.2019

Handlingsplan 2019-2020
for
helse-, miljø og sikkerhet hos Legekontoret, Kvæningen kommune

Tiltak	Ansvarlig	Utføres	Utført
Hjelp til lukking av pålegg fra arbeidstilsynet, vold og trusler.	Etatsleder, VO, bht	Feb 2019	
Virksomheten kan kontakte bht ved spesielle behov	Leder, VO	Etter avtale	
Oppfølge sykemeldte	Leder, INVENI v/Tor Jørgen	Etter avtale	
Følge opp ansatte med spesielle behov	Tor Jørgen	Etter avtale	
Bistand ved omorganisering	Leder	Etter avtale	

Planen er opprettet av:	Hanne Wiesener, ledende helsesekretær Mariell Karlsen Myrseth , Verneombud Tor Jørgen Johnsen, INVENI
Dato:	11.03.2019

Handlingsplan 2019-2020
for
helse-, miljø og sikkerhet hos Gargo sykehjem, Kvæningen kommune

Tiltak	Ansvarlig	Utføres	Utført
Helsekontroll nattevakter	Leder, bht	Etter forskrift	
Virksomheten kan kontakte bht ved spesielle behov	Leder, VO	Etter avtale	
Oppfølge sykemeldte	Leder, INVENI v/Tor Jørgen	Etter avtale	
Følge opp ansatte med spesielle behov	Tor Jørgen	Etter avtale	

Planen er opprettet av:	Matthias Welz, leder Siv Ragnhild Jenssen, verneombud Tor Jørgen Johnsen, INVENI
Dato:	12.03.2019

Kontaktinfo:

www.invenihelse.no

Primærkontakt for Kvæningen; Tor Jørgen Johnsen, tor@invenihelse.no, tlf 932 32 169

Handlingsplan 2019-2020
for
helse-, miljø og sikkerhet hos Nord Troms Brann og redning

Tiltak	Ansvarlig	Utføres	Utført
Helsekontroll, hjelp til planlegging	Leder, bht	Etter forskrift	
Fysisk test	Leder, bht	Årlig	
Bistand på vernerunder og annet vernearbeid, avklaring rundt rollen for NTBrann	VO, bht v/Tor Jørgen	Vår 2019	
Oppfølge sykemeldte	Leder, INVENI v/Tor Jørgen	Etter avtale	
Følge opp ansatte med spesielle behov	Tor Jørgen	Etter avtale	

Planen er opprettet av:	Nils Arnold Nilsen, leder Hans Henrik Karlstrøm, verneombud Tor Jørgen Johnsen, INVENI
Dato:	12.03.2019

Handlingsplan 2019-2020
for
helse-, miljø og sikkerhet hos Renholdstjenesten, Kvæningen
kommune

Tiltak	Ansvarlig	Utføres	Utført
Kurs for verneombud	Leder, bht	2019	
Virksomheten kan kontakte bht ved spesielle behov	Leder, VO	Etter avtale	
Oppfølge sykemeldte	Leder, INVENI v/Tor Jørgen	Etter avtale	
Følge opp ansatte med spesielle behov	Tor Jørgen	Etter avtale	

Planen er opprettet av:	Sivert Johan Henriksen, verneombud Hanne Soleng, leder Tor Jørgen Johnsen, INVENI
Dato:	12.03.2019

Handlingsplan 2019-2020
for
helse-, miljø og sikkerhet hos Teknisk drift, Kvæningen kommune

Tiltak	Ansvarlig	Utføres	Utført
Helsekontroll vann og avløp	Leder, bht	2019 og annenhvert år	
Virksomheten kan kontakte bht ved spesielle behov	Leder, VO	Etter avtale	
Oppfølge sykemeldte	Leder, INVENI v/Tor Jørgen	Etter avtale	
Følge opp ansatte med spesielle behov	Tor Jørgen	Etter avtale	

Planen er opprettet av:	Terje Soleng, leder Leif Magne Nilsen, verneombud Tor Jørgen Johnsen, INVENI
Dato:	12.03.2019

Handlingsplan 2019-2020
for
helse-, miljø og sikkerhet hos TU-tjenesten, Kvæningen kommune

Tiltak	Ansvarlig	Utføres	Utført
Arbeidsmiljøundersøkelse med oppfølgende arbeid	Leder, VO, bht	Mars-april 2019	
Helsekontroll nattevakter?	Leder, Unni/Halvor	Etter avtale (2020)	
Virksomheten kan kontakte bht ved spesielle behov	Leder, VO	Etter avtale	
Oppfølge sykemeldte	Leder, INVENI v/Tor Jørgen	Etter avtale	
Følge opp ansatte med spesielle behov	Tor Jørgen	Etter avtale	

Planen er opprettet av:	Marianne Sollund, leder Siv Hege Ulvatne , Verneombud Tor Jørgen Johnsen, INVENI
Dato:	11.03.2019

UTDRAG FRA

FORSKRIFT OM ORGANISERING, LEDELSE OG MEDVIRKNING

Fastsatt av Arbeidsdepartementet 6. desember 2011 nr 1355.

Sist endret ved forskrift av 19. desember 2012 nr. 1371.

Kapittel 13. Bedriftshelsetjeneste

§ 13-1. Plikt til å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten

Arbeidsgiver plikter å knytte godkjent bedriftshelsetjeneste til virksomheten dersom risikoforholdene i virksomheten tilsier det, jf. forskrift om administrative ordninger kapittel 2. Virksomheter innenfor følgende næringsgrupperinger skal være tilknyttet bedriftshelsetjeneste som er godkjent av Arbeidstilsynet:

Næringskode	Hovedgruppe eller undergruppe der bare deler av hovedgruppen er omfattet
02	Skogbruk og tjenester tilknyttet skogbruk
03	03.2 Fiskeoppdrett og klekkerier
05	Bryting av steinkull og brunkull
07	Bryting av metallholdig malm
08	Bryting og bergverksdrift ellers
09	09.9 Tjenester tilknyttet annen bergverksdrift
10	Produksjon av nærings- og nytelsesmidler
11	Produksjon av drikkevarer
12	Produksjon av tobakksvarer
13	Produksjon av tekstiler
14	Produksjon av klær
15	Produksjon av lær og lærvarer
16	Produksjon av trelast og varer av tre, kork, strå og flettematerialer, unntatt møbler
17	Produksjon av papir og papirvarer
18	18.1 Trykking og tjenester tilknyttet trykking
19	Produksjon av kull- og raffinerte petroleumsprodukter
20	Produksjon av kjemikalier og kjemiske produkter
21	Produksjon av farmasøytiske råvarer og preparater
22	Produksjon av gummi- og plastprodukter
23	Produksjon av andre ikke-metallholdige mineralprodukter
24	Produksjon av metaller
25	Produksjon av metallvarer, unntatt maskiner og utstyr
26	26.1 Produksjon av elektroniske komponenter og kretskort
26.2	Produksjon av datamaskiner og tilleggsutstyr
26.3	Produksjon av kommunikasjonsutstyr
26.4	Produksjon av elektronikk til husholdningsbruk
26.51	Produksjon av måle-, kontroll- og navigasjonsinstrumenter
26.6	Produksjon av strålingsutstyr, elektromedisinsk- og elektroterapeutisk utstyr
26.7	Produksjon av optiske instrumenter og fotografisk utstyr
26.8	Produksjon av magnetiske og optiske media
27	Produksjon av elektrisk utstyr
28	Produksjon av maskiner og utstyr til generell bruk, ikke nevnt annet sted
29	Produksjon av motorvogner og tilhengere

Næringskode	Hovedgruppe eller undergruppe der bare deler av hovedgruppen er omfattet
30	30.1 Bygging av skip og båter 30.200 Produksjon av lokomotiver og annet rullende materiell til jernbane og sporveier 30.300 Produksjon av luftfartøyer og romfartøyer og liknende utstyr 30.400 Produksjon av militære stridskjøretøyer 30.910 Produksjon av motorsykler 30.920 Produksjon av sykler og invalidevogner 30.990 Produksjon av transportmidler ikke nevnt annet sted
31	Produksjon av møbler
32	32.300 Produksjon av sportsartikler. Kun den del som gjelder gummi- og plastprodukter 32.400 Produksjon av spill og leker. Kun den del som gjelder gummi- og plastprodukter 32.500 Produksjon av medisinske og tanntekniske instrumenter og utstyr 32.990 Annen industriproduksjon ikke nevnt annet sted
33	33.110 Reparasjon av bearbeidede metallprodukter 33.120 Reparasjon av maskiner 33.130 Reparasjon av elektronisk og optisk utstyr 33.140 Reparasjon av elektrisk utstyr 33.150 Reparasjon og vedlikehold av skip og båter 33.160 Reparasjon og vedlikehold av luftfartøyer og romfartøyer 33.170 Reparasjon og vedlikehold av andre transportmidler 33.190 Reparasjon av annet utstyr 33.200 Installasjon av industrimaskiner og -utstyr
35	Elektrisitets-, gass-, damp- og varmtvannsforsyning
36	Uttak fra kilde, rensing og distribusjon av vann
37	Oppsamling og behandling av avløpsvann
38	Innsamling, behandling, disponering og gjenvinning av avfall
39	Miljørydding, miljørensing og lignende virksomhet
41	41.2 Oppføring av bygninger
42	Anleggsvirksomhet
43	Spesialisert bygge- og anleggsvirksomhet
45	45.2 Vedlikehold og reparasjon av motorvogner, unntatt motorsykler 45.403 Vedlikehold og reparasjon av motorsykler
46	46.77 Engroshandel med avfall og skrap
49	Landtransport og rørtransport
52	52.21 Andre tjenester tilknyttet landtransport 52.221 Drift av havne- og kaianlegg 52.223 Forsyningsbaser 52.229 Tjenester tilknyttet sjøtransport ellers 52.23 Andre tjenester tilknyttet lufttransport 52.24 Lasting og lossing
53	Post og distribusjonsvirksomhet
55	55.1 Hotellvirksomhet

Næringskode	Hovedgruppe eller undergruppe der bare deler av hovedgruppen er omfattet
56	56.101 Drift av kafeer og restauranter 56.290 Kantiner drevet som selvstendig virksomhet 56.3 Drift av barer
61	Telekommunikasjon
75	Veterinærtjenester
77	77.1 Utleie og leasing av motorvogner
80	80.1 Private vaktjenester 80.2 Tjenester tilknyttet vaktjenester
81	81.2 Rengjøringsvirksomhet
84	84.23 Retts- og fengselsvesenet – bare for fengselsvesenet 84.24 Politi- og påtalemyndighet – bare for politiet 84.25 Brannvern
85	Undervisning
86	Helsetjenester
87	Pleie- og omsorgstjenester i institusjon
88	Sosiale omsorgstjenester uten botilbud

Arbeidstilsynet kan fastsette at virksomhet som etter sin hovedaktivitet faller utenfor første ledd, men som også driver aktivitet som nevnt her, likevel helt eller delvis skal være tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste.

§ 13-2. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten

Arbeidsgiver skal sørge for at bedriftshelsetjenesten

- a) bistår med planlegging og gjennomføring av fysiske og organisatoriske endringer i virksomheten, herunder etablering, vedlikehold og tilrettelegging av arbeidsplasser, lokaler, utstyr og arbeidsprosesser,
- b) bistår med utarbeidelse og endring av retningslinjer for bruk av kjemikalier, maskiner, og utstyr og øvrige arbeidsprosesser,
- c) bistår med løpende kartlegging av arbeidsmiljøet, foretar undersøkelser av arbeidsplassene og arbeidsprosessene og vurderer risiko for helsefare,
- d) fremmer forslag om forebyggende tiltak og sammen med virksomheten arbeider med tiltak som reduserer risikoen for helseskade,
- e) bistår i arbeidet med å overvåke og kontrollerer arbeidstakernes helse under hensyn til arbeidssituasjonen og foretar nødvendig oppfølging,
- f) f) bistår med individuell tilrettelegging, herunder deltagelse i dialogmøter og utarbeidelse av oppfølgingsplan i henhold til arbeidsmiljøloven § 4-6,
- g) bistår med informasjon og opplæring om relevant helse-, miljø- og sikkerhetsrisiko og aktuelle tiltak,
- h) bistår ved henvendelser fra arbeidstaker, verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

§ 13-3. Planer, årsrapporter og meldinger

Arbeidsgiver skal i samarbeide med bedriftshelsetjenesten utarbeide følgende dokumentasjon som skal inngå i virksomhetens systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid:

- a) planer og årsrapporter for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten,
- b) periodevise meldinger og resultater av kartlegginger, risikovurderinger, målinger o.l. som beskriver helsefarlige arbeidsforhold, forslag til forebyggende tiltak og resultater,
- c) rutiner for utarbeidelse av oppfølgingsplaner og tilretteleggingstiltak

KOMMENTARER FRA ARBEIDSTILSYNET:

Til § 13-1. Plikt til å knytte bedriftshelsetjeneste til virksomheten

Etter arbeidsmiljøloven § 3-3 må virksomheten tilknytte seg godkjent bedriftshelsetjeneste når risikoforholdene i virksomheten tilsier det. *Se forskrift om administrative ordninger § 2-2 Krav for å bli godkjent.*

Der personale i bedriftshelsetjenesten er ansatt i virksomheten og samtidig har andre oppgaver i virksomheten, må virksomheten påse at ulike oppgaver eller roller ikke kommer i konflikt med bedriftshelsetjenestens frie og uavhengige faglige stilling. Se arbeidsmiljøloven § 3-3 tredje ledd.

Oversikt over godkjente bedriftshelsetjenester finnes på www.arbeidstilsynet.no.

Noen virksomheter kan ha aktiviteter som både faller innenfor og utenfor de næringsgrupperingene som er nevnt i første ledd. Så lenge hovedaktiviteten hos en virksomhet faller innunder listen av næringsgrupperinger, omfattes alle ansatte av kravet om bedriftshelsetjeneste.

I virksomheter som er forpliktet til å knytte til seg godkjent bedriftshelsetjeneste, må bedriftshelsetjenestens aktiviteter omfatte **alle** ansatte. Ved at bedriftshelsetjenesten vurderer hele virksomheten samlet, det vil si alle arbeidsbetingelsene for alle arbeidstakergruppene, får den bedre innsikt i arbeidsmiljøet i virksomheten, noe som kan være nødvendig for å kunne bistå slik forskriftens § 13-2 forutsetter.

Bedriftshelsetjenestens virkeområde må avgrenses mot kurativ virksomhet.

Til § 13-2. Arbeidsgivers bruk av bedriftshelsetjenesten

Til bokstav a

Arbeidsgiveren må sørge for at bedriftshelsetjenesten prioriterer forebyggende arbeid når den bistår arbeidsgiveren i å planlegge og gjennomføre endringer i virksomheten. Allerede når endringer planlegges, bør forebygging være hovedstrategi. Forebygging skal gjenspeile seg i blant annet organisatorisk (organisering, ansvar, oppgaver), psykososialt (mellommenneskelige forhold), fysisk arbeidsmiljø (lokaler, utstyr), ergonomiske, kjemiske og biologiske forhold.

Til bokstav b

Dersom utførelse av arbeid kan medføre særlig fare for skade på liv eller helse, skal arbeidsgiveren sørge for skriftlig arbeidsinstruks, se forskriften her kapittel 11. Retningslinjer som utarbeides og vedtas, bør inngå som en del av virksomhetens dokumentasjon på systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, se internkontrollforskriften § 5.

Til bokstav c

Bestemmelser om kartlegging og vurdering av arbeidsmiljøet, se forskriftens kapittel 7.

Til bokstav d

Bedriftshelsetjenesten må sammen med arbeidsgiver, arbeidstakere, verneombud og eventuelt arbeidsmiljøutvalget arbeide med tiltak som reduserer risikoen for helseskader, se arbeidsmiljøloven §§ 2-3, 6-2 og 7-2.

Bestemmelser om tiltak, se forskriftens § 10-1 Planlegging og tilrettelegging av arbeidet.

Til bokstav e

Bestemmelser om helseundersøkelse, se forskriftens kapittel 14.

Arbeidstakerne må gjøres kjent med helseundersøkelsens betydning i det forebyggende arbeidet og hvilken rolle bedriftshelsetjenesten har i den forbindelsen.

I forbindelse med helseundersøkelsene er bedriftshelsetjenesten å anse som sakkyndig. Arbeidstakeren må også gjøres kjent med resultatet av undersøkelsen.

Til bokstav f

Arbeidsgiveren må sørge for at bedriftshelsetjenesten bistår arbeidsgiveren, arbeidstakerne og deres representanter med å tilrettelegge for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Bedriftshelsetjenesten må bistå med individuell tilrettelegging uavhengig av om årsaken er ulykke, sykdom, slitasje i eller utenom arbeidet.

Til bokstav g

Informasjon og opplæring om risiko og tiltak må være tilpasset den konkrete virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse.

Til bokstav h

Bedriftshelsetjenesten må være tilgjengelig slik at de kan bistå både arbeidsgiveren, arbeidstakerne, verneombud og arbeidsmiljøutvalg, se arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd.

Til § 13-3. Planer, årsrapporter og meldinger

For krav til systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid, se arbeidsmiljøloven § 3-1. Dokumentasjonens omfang og form vil avhenge av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse.

Til bokstav a)

Planer og årsrapporter må utformes slik at de fører til konkrete handlinger for å forebygge helseskader i virksomheten. De bør inneholde strategier og oppgaver for bedriftshelsetjenestens bistand til virksomheten i planperioden.

Bedriftshelsetjenesten må være en faglig støttefunksjon for virksomheten.

Det er viktig at det er klare linjer for samarbeid og kontakt til virksomhetens ansvarlige, samtidig som bedriftshelsetjenesten må ha en fri og uavhengig stilling i arbeidsmiljøspørsmål, se arbeidsmiljøloven § 3-3 tredje ledd.

Årsrapporten må utarbeides på en slik måte at arbeidsgiveren får kjennskap til hva som er gjort og ugjort, hvilke tiltak som bedriftshelsetjenesten mener må eller bør iverksettes, og hvordan disse kan gjennomføres.

Til bokstav b

Virksomhetens behov avgjør om og hvor ofte de periodevise meldingene må legges fram for virksomheten.



Saksfremlegg

Utvalgssak	Utvalgsnavn	Møtedato
3/19	Arbeidsmiljøutvalget	27.03.2019

Opplæringsplan 2019

Administrasjonssjefens innstilling

Opplæringsmidlene for 2019 fordeles slik:

- Sentraladministrasjonen, kr 20 000.
- Etat for helse og omsorg, kr 75 000.
- Etat for oppvekst og kultur, kr 75 000.
- Etat for næring/utvikling/teknisk, kr 30 000.

Midlene fordeles på tiltak i samråd med fagforeningene.

Saksopplysninger

Det er i budsjettet for 2019 satt av kr 200 000 til opplæringstiltak. Vi legger opp til en fordeling mellom etatene etter samme mal som de tre siste årene.

Det er viktig å lete opp- og utnytte alle eksterne tilskuddsmuligheter.

Vi har jobbet med å få på plass vedtaket fra lønnspolitisk plan om at «*det årlig utarbeides en kompetanseplan på arbeidsplassene og ajourføres for hver avdeling*». En del planer er klare og følger vedlagt. Vi må jobbe videre med å lage et system som sikrer dette. Systemet må angi et minimum for hva som skal være med i planene, en frist for når den skal være ferdig/årlig ajourført og hvem som skal ha den.

Vurdering

Det er store utfordringer med opplæring i kommunen og potten som er satt av til dette er alt for liten til å dekke behovet. Vi bør for framtida tenke- og innrette oss annerledes med dette og i budsjettarbeidet for neste år bør vi se på endring til følgende opplegg:

- Det settes ikke av en egen pott som AMU fordeler, men midlene fordeles direkte til enhetene som en del av budsjettvedtaket.
- Videre bør det være fleksibilitet i budsjettet der de enkelte enhetene har en viss valgmulighet til å omdisponere midler internt, f.eks bruke mer på kompetanseheving og mindre på vikarer.
- Fagforeningene må sikres fortsatt medvirkning på bruken av opplæringsmidlene og omfordelingen fra annen drift til opplæring.

Fordelene med dette er at man får tatt prioriteringene i de enhetene der man sliter. Man ser direkte fordeler av at man kan knipe inn på f.eks vikarbruk og heller få høynet kompetansen.

Generelt sett har vi en stor andel ufaglærte samt at vi trenger mer videreutdanning/spesialisering og jevnlig ajourføring på flere felt. Dette er merkbart i de fleste etater, men særlig for skolen der det er klare krav til en viss mengde fordypning for alle lærerne innen 2024.

Alternativet til dette er at vi må sette av en større pott igjen.

Vedlagt følger kompetanseplaner for de enhetene som pt har dette klart.

GAP analyse/Kompetanseplan for økonomiavdelinga for 2019

Arne		
Arbeidsoppgaver	Utfordringer	Målsetning
<ul style="list-style-type: none"> • Fører daglige regnskapsbilag • Sørger for mesteparten av utgående fakturering • Behandling av inngående faktura – elektronisk og papirfaktura til skanning • Saksbehandler utlån etableringslån/startlån • Saksbehandler søknader om bostøtte • Hjelper NAV Sosial i noen grad med gjeldsrådgivning • Forefallende arbeid • Diverse arbeid på skatt 	<ul style="list-style-type: none"> • Husbanken stiller krav om elektronisk behandling og arkivering • Eye Share – nytt system for mottak av inngående faktura, erstattet dagens løsning med skanning og validering • Å holde seg oppdatert på regelendringer etc 	<ul style="list-style-type: none"> • Det må etableres en arbeidsstasjon (på Servicekontoret?) for at søkere angående Husbankrelaterte tjenester får tilgang til elektronisk søknad • Opprette tilgang for Husbanken mot vårt elektroniske sak/arkiv for det som Husbanken skal ha innsyn til • Kurs med Fylkesmannen i gjeldsrådgivning • Fagkurs med Husbanken

Tom Hugo		
Arbeidsoppgaver	Utfordringer	Målsetning
<ul style="list-style-type: none"> • Lønn og fravær • Lønnsanvisninger • Variabel lønn • Fraværsregistreringer • Sykelønnsrefusjoner • Innberette a-melding • Innberette pensjon KLP/SPK • Fører lønn for Kirka 	<ul style="list-style-type: none"> • Endringer angående sykelønnsordningen • Digitaliserte løsninger • Registrering og oppfølging av både sykelønn og foreldrepenger med nytt brukergrensesnitt • Utligning av refusjoner fra NAV skal foregå med fil • Endringer i statens regulativer etc må oppdateres slik at gjeldende satser blir benyttet • Ferieregnskap er uklart – bør legges til lønnsansvarlig i et eget verktøy hvor f.eks rest feriedager fremkommer på lønsslipp til arbeidstakers orientering • Endringer og forståelse av pensjon – inn- og utmeldinger KLP/SPK 	<ul style="list-style-type: none"> • Deltakelse på FØRST – Evry sin årlige fagsamling for å få oppdateringer angående nyheter, innhente inspirasjon og dyrke nettverket i økonomisamarbeidet med erfaringsutvekslinger etc • Deltakelse på kurs som avholdes av KLP/SPK • Delta på nettkurs for å holde seg oppdatert på endringer av satser og andre endringer i lønssystemet •

Tore		
Arbeidsoppgaver	Utfordringer	Målsetning
<ul style="list-style-type: none"> • Overordnet ansvar • Tertialrapportering • Årsregnskap • Budsjettarbeid – skal delta i budsjettprosessen sammen med Rådmannen • Skatteoppkrever med ansvar for skatteregnskap og skatteinnkreving • Eiendomsskattekontor – saksbehandler i eiendomsskattesaker • Fører regnskap for Kirka • 	<ul style="list-style-type: none"> • Mangler kompetanse på avstemming av lønn mot regnskap • Deltakelse på årlig seminar med Fylkesmannen • Deltakelse på årlig seminar med KS • Deltakelse på årlig skatteoppkreverkonferanse • Oppgraderinger av økonomisystemet med EyeShare og selfservice tjenester 	<ul style="list-style-type: none"> • Kjøpe konsulenttenester fra Evry for å få avstemming av lønn mot regnskap i balanse • Deltakelse på workshop i Tromsø med Evry angående oppgraderinger • Kurs etter oppgraderinger for å få full utnyttelse av nye systemmuligheter •

Oppsummering

Kompetanseplanen ovenfor viser hvilke behov for opplæring som er påtrengt i inneværende budsjettår. Behov for ekstra opplæringsmidler for å få gjennomført de nødvendige opplæringstiltak vil være som følger:

Arne

Kurs med Fylkesmannen angående gjeldsrådgivning	4 000,-
2 x Fagkurs med Husbanken à 4 000,-	8 000,-

Tom Hugo

Deltakelse på FØRST – Evry sin brukerkonferanse	12 000,-
Nettkurs i regi av Evry angående fraværsoppfølging	5 000,-
Kurs i rapportering og oppfølging av pensjoner	4 000,-

Tore

Workshop med Evry i Tromsø	4 000,-
Nettkurs i regi av Evry angående EyeShare mv	3 000,-

Sum behov til kurs og opplæring	40 000,-
---------------------------------	----------

Avdelingens eget kurs og reisebudsjett	-23 000,-
--	-----------

Økonomiavdelingas behov fra opplæringspotten	17 000,-
---	-----------------



Kompetanse og opplæringsplan NUT

Generell/spesifikk kompetansekompetanse

Tiltak/Hva	Hvem	Når	Kostnader	Tiltaket utført = (X) Gjennomføringsdato
1. Opplæring i GIS/kart. Dagens arbeidshverdag for ansatte på NUT, stiller krav om en grunnleggende kompetanse på dette område. Et minimums kompetansenivå er viktig her. Dette er en relativt kostbar opplæring. Stort sett kurs i Oslo.	Ansatte på NUT-administrasjon		10 000,- for hver person. Her kan man eventuelt se på /undersøke om tilsvarende behov i de andre Nord-Troms kommunene. Med mulig samlet opplæring, vil kostnadene kunne gå ned	
2. Opplæring i GIS/kart. Spesifikk opplæring for den personen som skal være ansvarlig for fagområdet. Må ha et kompetansenivå som kan tilføre andre på avdelingen «brukerstøtte»	Den personen som er ansvarlig for fagområdet		Denne opplæringen er stort sett i Oslo. Har ikke spesifikke kostnader	
3. Opplæring i saksbehandling. Sett i forhold til blant annet forvaltningsloven og kommuneloven. Juridisk problemstilling.	Ansatte på NUT-administrasjon. Drift og renholdsleder		Er det mulighet for en samlet opplæring her i kommunen, så vil det kunne være kostnadsbesparende Kanskje for andre ansatte i organisasjonen ?	
4. Opplæring i Prosjektarbeid. Arbeidshverdagen tilsier økning i prosjektbaserte oppgaver. Alle på avdelingen har ikke denne kompetansen	Ansatte på NUT-administrasjon. Drift og renholdsleder			
5. Det er ofte revideringer og endringer i de mange lover og forskrifter som vi bruker i daglig saksbehandling. Dette er det svært viktig å holde seg oppdatert på.	Ansatte på NUT-administrasjon. Drift og renholdsleder			

6. VA-Selvkost	Avdelingsingeniør anlegg, driftsleder og etatsleder NUT.			
7. Offentlige anskaffelser. Kravet til kompetanse på dette område, blir stadig større. På Nut er anskaffelser ofte en del av oppgaven. Det er derfor viktig med en grunnleggende kompetanse på området, selv om vi har en interkommunal ressurs på området	Ansatte på NUT-administrasjon. Drift og renholdsleder		Er det mulighet for en samlet opplæring her i kommunen, så vil det kunne være kostnadsbesparende	Kanskje for andre ansatte i organisasjonen ?
8. Komtek-Forvaltning. Oppdatering/ øke kompetansen for gebyroppfølging.	Avdelingsingeniør anlegg		Fagkurs hos Norkart, Sandvika. kr. 10-1500,-	Årlig brukermøte. kr. 10 000,-
9. Innenfor renhold er det viktig med jevnlig oppdatering innenfor blant annet smittevask og Insta 800	Ansatte på renholdsavdelingen			
10. Fagbrev. Det må gis mulighet til faglig «påfyll» i form av fagbrev	Ansatte på drift og renholdsavdelingen		Kostnader er i mellom 15-25000 pr fagbrev	
11. Opplæring i Plan-og bygningsloven, samt TEK 17 og Byggesaksforskriften. Opplæring sett i forhold til saksbehandleroppgaver innenfor forurensningsloven. ADK1 sertifikat	Byggesaksbehandler			
12. Spesifikk opplæring i drift av svømmebasseng. Dette for å ivareta nye krav og regler	Driftsavdelingen. 2 ansatte		Estimert kostnad 25000,-	Kurssted er Tromsø eller Bardu
13. Opplæring i SD og ventilasjon/varmeanlegg. Stadig større krav/kunnskap til teknisk styring av bygg. For å få en optimal økonomisk og innklimamessig drift	Driftsavdelingen			

<p>14. Obligatorisk/påkrevd kurs for bruk av lift. I den nye flerbrukshallen er det stor takhøyde. Dette medfører blant annet bruk av lift ved utskifting av lys/utstyr under himling.</p>	<p>Driftsavdelingen 2 ansatte</p>	<p>Ikke kostnadsberegnet</p>	
<p>15. Landbruk og natur og miljø. Det er hele tiden en stor utvikling her som vi må følge med på og holde oss oppdatert på regelverk og nye ordninger. Deltakelse på fagsamlinger og kurs i regi av Fylkesmannen, Fylkeskommunen, Faglaga i Landbruket, NIBIO, NLR, Forskningsinstitusjoner, landbruksdirektoratet, NVE, Miljødirektoratet mm.</p>	<p>Konsulent landbruk og utmarksnæring</p>	<p>Estimat 12000,- i året</p>	
<p>16. Oppføring innenfor diverse fagområder. Reindrift, geoteknikk, snøskredfare, klima. IKT dataprogramvare. Smart bruk av nye arbeidsmetoder som følge av overgang til skyløsninger. Norkart sine program (Gisline). Generell økt kompetanse kan gi bedre kvalitet på arbeidet og mer effektiv arbeidshverdag. Særlig bruk av analysemodul, matrikkelføring, presentasjon av data på kommunekart.</p>	<p>Ansatte på NUT-administrasjon.</p>		

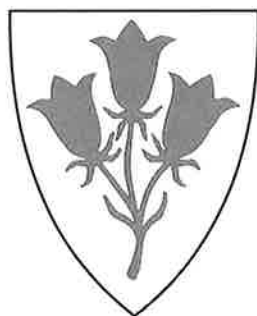
De økonomiske midlene som er tildelt til kompetanseheving de siste årene, er altfor lite sett i forhold til den utviklingen som har vært innenfor fagfeltene til NUT. Kravet til kompetanse er stadig «stigende», i det stort fagfeltet, som NUT forvalter. Vi har «sakkets» akterut på mange viktige områder, blant annet innenfor den digitale utviklingen som har vært.

En økt kompetanseheving er påkrevd for å kunne arbeide optimalt og effektivt, sett i forholdet til kravene som stilles. Vi stilles de samme kravene i Kvænanen kommune som i langt større kommuner. Vi er også i den situasjonen at enkeltansatte har mange fagfelt, i motsetning til større kommuner, hvor det er en ansatt på de forskjellige områdene.

De siste årene så har størstedelen av de tildelte opplæringsmidlene blitt brukt til, pkt. 5 og 10. Skal vi oppnå de målene som er skissert ovenfor, så må det gis økte økonomiske rammer.

Jan Inge Karlsen

Etatsleder Næring, utvikling og teknisk



KOMPETANSEUTVIKLINGSPLAN
FOR BARNEHAGESEKTOREN I
KVÆNANGEN KOMMUNE
2018-2022

Innhold

2. Innledning	3
2.1. Kommunens ansvar.....	3
2.2. Barnehageeiers ansvar.....	3
2.3 Barnehagen.....	4
2.4 Barnehagen som lærende organisasjon	4
3. Nasjonale og lokale føringer	4
3.1. Nasjonale føringer og satsningsområder - Kompetanse for framtidens barnehage.....	4
3.2. Føringer fra Nord Troms	5
3.3. Lokale føringer.....	5
3.4. Kartlegging av kompetansebehov	5
4 Hovedsatsningsområder 2018 – 2022 Kvænanen kommune	5
4.1. Ny rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver.	5
4.2. Psykisk helse og livsmestring	6
4.3. Mangfold og inkludering	6
4.4. Pedagogisk ledelse	7
4.5. Pedagogisk relasjonskompetanse	7
4.6. Språk	7
4.7. De yngste barna.....	8
4.8. Digital kompetanse	8
5. Tiltak for utvikling av personalets kompetanse	8
5.1. Tiltak i Nord Troms nettverk	9
5.2. Tiltak i kommunen	9
5.3. Barnehagens egne tiltak	9
5.4. Barnehagebasert kompetanseutvikling.....	9
5.5. Økonomi	10
5.6. Tiltaksplan for våren 2019 og barnehageåret 2019/.....	10
5.7. Prosjekter	10
5.8. Studietilbud fra UDIR.....	10

2. Innledning

Barnehagen skal bidra til at barn får en god start i livet. Dette er nedfelt i barnehagelovens formålsparagraf og Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver. Et godt barnehagetilbud for alle barn krever kompetente ledere og faglig reflektert personal. Et kompetent personale vil kunne se, anerkjenne og følge opp barna i deres utvikling. Personalets kompetanse er den viktigste enkeltfaktoren for at barn skal trives og utvikle seg i barnehagen. Barnehager av høy kvalitet, har gode forutsetninger for å sikre tidlig innsats, utjevne sosiale forskjeller og stimulere til barns livslange læring.

Kompetanseplan for barnehagene i Kvæningen skal synliggjøre retning innen kompetanseutvikling på barnehageområdet i kommunen. Samtidig er det viktig at den enkelte barnehages egenart blir ivaretatt slik at de opplever at kompetansehevingen er meningsfull, relevant, nyttig og i tråd med deres behov.

Planen er utarbeidet av barnehagemyndigheten i samarbeide med barnehagene i kommune.

Vi ønsker at planen vil fungere som et verktøy, og en veileder i barnehagenes arbeid med utvikling av kompetanse.

Kommunen som barnehagemyndighet har et ansvar for å sikre faglig utvikling for barnehageområde som helhet.

2.1. Kommunens ansvar

Kommunen som barnehagemyndighet har et overordnet ansvar for å sikre at alle barn får et pedagogisk og trygt barnehagetilbud. Barnehagemyndigheten har ansvar for å kartlegge og utvikle en helhetlig kompetanseplan for sin kommune. Planen skal omfatte kommunale og private barnehager og skal ivareta nasjonale føringer og barnehagenes lokale kompetanse behov. En felles kompetanseplan er en forutsetning for å få statlige kompetansesmidler. Kommunen kan initiere kompetansetiltak rettet mot alle barnehager i kommunen.

2.2. Barnehageeiers ansvar

Barnehageeier har ansvar for å sikre at personalet har den nødvendige kompetansen for å ivareta kvalitetskrav slik de er uttrykt i Lov om barnehager og Forskrift om rammeplan for barnehager. Barnehageeier skal initiere og legge til rette for kompetanseheving

2.3 Barnehagen

Styrer, skal motivere og inspirere til kompetanseutvikling hos personalet, og har ansvaret for å lede det pedagogiske utviklingsarbeidet på et overordnet nivå.

Pedagogisk leder, skal sikre kvaliteten på det pedagogiske arbeidet, og har sammen med styrer ansvar for at samfunnsmandatet oppfylles og at målene i rammeplanen realiseres. Pedagogisk leder har også ansvar for å veilede det øvrige personalet.

Barnehagens ansatte bør jevnlig delta i kompetanseutviklingstiltak og utviklingsarbeid for å heve sin kompetanse og øke sin forståelse for barnehagens innhold og oppgaver.

2.4 Barnehagen som lærende organisasjon

En lærende barnehage har utviklingsorienterte ansatte som opplever innflytelse på eget arbeid og barnehagens utvikling. Det krever god organisering og pedagogisk ledelse som har fokus på fellesskapsfølelse og høy grad av kunnskapsdeling blant de ansatte.

Et kjennetegn ved en lærende organisasjon er at alle ansatte er engasjerte i å skape og dele kunnskap om hvordan de best kan nå organisasjonens mål. I slike organisasjoner stimuleres de ansatte til å se ting på nye måter og kontinuerlig utforske hvordan man lærer sammen. (Kompetanse for framtidens barnehage, KD 2013, s.11)

Barnehagebasert kompetanseutvikling involverer hele personalgruppen, og foregår i den enkelte barnehage. Den krever at det er godt forankret hos styrer, pedagogiske ledere og barnehageeier.

3. Nasjonale og lokale føringer

3.1. Nasjonale føringer og satsningsområder - Kompetanse for framtidens barnehage
De fire tematiske satsningsområdene i nasjonal strategi er:

- Pedagogisk ledelse – barnehagen som lærende organisasjon
- Danning og kulturelt mangfold
- Et godt språkmiljø for alle barn
- Barn med særskilte behov

I tillegg fremheves følgende tema som nasjonalt prioriterte områder og områder prioritert i rammeplan for barnehager: barnehagens læringsmiljø, de yngste barna, fremme likestilling, pedagogisk bruk av digitale verktøy, realfag i barnehagen og overgang barnehage- skole

3.2. Føringer fra Nord Troms nettverk

Nord Troms nettverk jobber aktivt for å øke kompetansen til barnehagesektoren i nettverket. Nettverket ønsker en sterk og tydelig sektor som følger de nasjonale føringene og som kurser ansatte på de prioriterte områdene. Prioriterte områder er i tråd med nasjonal strategiplan og Rammeplan for barnehage. Rammeplanen jobbes det med både innad i den enkelt kommune, samtidig som nettverket har delt seg i to, Nord Troms Nord og Nord Troms Sør hvor det jobbes med implementering av rammeplan. Når det gjelder felles kursing av hele personalgruppa jobber nettverket sammen.

3.3. Lokale føringer

Kvæningen har satt fokus på livsmestring og helse i tiden framover, og har MENNESKE som tema i barnegruppa

3.4. Kartlegging av kompetansebehov

Kvæningen kommune har gjort en kartlegging av kompetansebehovet i barnehagesektoren. Dette ble gjort i forbindelse med fylkesmannens kartleggingen høsten 2018. Fylkesmannens kartlegging er et arbeid som ble gjennomført med bakgrunn i oppdrag de har fra Kunnskapsdepartementet. Fylkesmannen skal sammen med et samarbeidsforum bestående av barnehagemyndigheten i kommunene, barnehageeier, (også private) og Norges arktiske universitet jobbe fram en felles og langsiktig kompetanseutviklingsplan for strategiperioden. Denne planen skal være førende for tildeling av kompetansemidler til sektoren.

4 Hovedsatsningsområder 2018 – 2022 Kvæningen kommune

Det er sett på sammenhengen med lovverket og den statlige strategien for kompetanseplan i utarbeidelsen av denne strategiplan. Vi har også et tett samarbeid i Nord Troms kommunene og søker sammen på midlene fra fylkesmannen.

Valg av lokale satsingsområder er gjort i samarbeid med barnehagene.

(Kvæningen kommuner mangler ennå sin kommuneplan og delplaner slik at disse ikke vil kunne være førende for denne kompetanseplan).

Lokale satsingsområder som vil gjelde i denne planen:

4.1. Ny rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver.

Ny Rammeplan for barnehagene trådte i kraft fra august 2017.

Implementeringen av rammeplan er en kontinuerlig prosess framover, hvor også sikring av en god årsplan er en del av jobben.

4.2. Psykisk helse og livsmestring

Barnehagen er blitt en viktig arena for helsefremmende og forebyggende arbeid for utvikling av god psykisk helse. Barnehagen skal legge til rette for et læringsmiljø der barn blir sett og ivare tatt på en måte som fremmer psykisk helse og mestring. Vold og overgrep mot barn må tas alvorlig og arbeides aktivt imot.

Personalet skal ha kompetanse om vold og overgrep mot barn og kunnskap om tidlig identifikasjon og tidlig intervensjon knyttet til dette. Barnehagelederne skal ha kompetanse i å lede dette arbeidet på systemnivå.

Personalet skal ha kompetanse på å oppdage og identifisere omsorgssvikt samt tidlig intervensjon når dette er identifisert.

Personalet skal ha kompetanse om barns utvikling, risiko og resiliens, tilknytning, reguleringsproblematikk, utviklingsmessige utfordringer og ulike funksjonsnedsettelse.

Personalet skal ha kunnskap om tidlig innsats. Med tidlig innsats menes at det er lav terskel å komme i kontakt med nødvendige tjenester, og at man gjennom samhandling har gode systemer, rutiner og kompetanse for å oppdage og komme i kontakt med barn som har behov for hjelp.

4.3. Mangfold og inkludering

Barnehagen skal tilrettelegge for et inkluderende læringsmiljø som er til det beste for alle barn. Barnehagen har en samfunnsoppgave i tidlig forebygging av diskriminering og mobbing. En oppgave er derfor å sørge for at alle barn inngår i lek og samspill og knytter vennskapsbånd. Antallet flerspråklige barn i barnehage har økt de siste årene, og kompetanse om andre kulturer og om flerspråklige og er derfor viktig.

Personalet skal kunne formidle en faglig fundert trygghet i møtet med barn med spesielle utfordringer knyttet til kultur, språk, tilknytning eller funksjonsnedsettelse

Personalet skal ha kompetanse på hvordan barnehagen møter barn man ikke kan kommunisere verbalt med og hvordan best mulig legge til rette for at de skal lære norsk så tidlig som mulig.

Personalet skal inneha en kompetanse som gjør at de på et faglig og profesjonelt grunnlag kan arbeide for å motarbeide ekskludering og mobbing.

Personalet skal ha kunnskap om barn med særskilte behov. Arbeid med barn med særskilte behov handler både om hvordan barnas behov kan imøtekommes i det allmennpedagogiske arbeidet i barnehagen og hvordan de kan møtes med spesialpedagogiske tiltak.

Personalet skal ha kompetanse om tilrettelegging for deltakelse i fellesskapet, lek og læring, der samarbeid med hjemmet er sentralt.

Personalet skal ha kompetanse om å fremme demokrati og likestilling. Jenter og gutter skal ha like muligheter i en likestilt pedagogisk praksis, der personalet er bevisst sine holdninger og handlingsmønstre.

4.4. Pedagogisk ledelse

Ledelse av utviklings- og endringsprosesser er en sentral oppgave for barnehagens leder i samarbeid med de pedagogiske lederne. Sammen skal de bidra til at barnehagen er en lærende organisasjon. Et kjennetegn ved en lærende organisasjon er at alle ansatte er engasjert i å skape og dele kunnskap om hvordan de best kan nå organisasjonens mål. I slike organisasjoner stimuleres de ansatte til å se ting på nye måter og kontinuerlig utforske hvordan man kan lære sammen.

Barnehagen skal ha en pedagogisk ledelse som har kompetanse i å sette i gang og lede refleksjons- og læringsprosesser i organisasjonen.

Personalet skal ha kompetanse i bruk av pedagogisk dokumentasjon. Pedagogisk dokumentasjon er en arbeidsmåte som handler om å gjøre pedagogisk arbeid synlig og åpent for tolkning, dialog, diskusjon og innsikt.

4.5. Pedagogisk relasjonskompetansen

Pedagogisk relasjonskompetansen handler om at personalet skal være i stand til å møte hvert enkelt barn med nærhet og forståelse, og sikre at hvert barn blir en aktiv del av det lekende og lærende fellesskapet i barnehagen. Den pedagogiske relasjonskompetansen preges av den ansattes bevisste holdninger, verdier, barnesyn og læringssyn.

Personalet skal ha kompetanse som gjør at de kan reflektere rundt eget samspill med barn som individ og barn i gruppe.

Personalet skal ha kompetanse om barns sosiale og emosjonelle utvikling

4.6. Språk

Barnehagen skal skape et godt språkmiljø for alle barn. Språket er både et kommunikasjonsmiddel, redskap for tenkning og refleksjon, samt et uttrykk for følelser og opplevelser. Dette gjelder alle barn, også barn med minoritetsbakgrunn som i tillegg skal lære norsk.

Personalet skal ha kunnskap om hvordan språk fremmer barns identitetsdanning og personlige utvikling.

Personalet i barnehagen skal ha kompetanse på barns språkutvikling og hvordan de kan stimulere til god språkutvikling.

Personalet skal ha innsikt og kompetanse på bruk av ulike verktøy og metoder som kan benyttes i systematisk språkarbeid.

4.7. De yngste barna

Barn er stadig yngre når de starter i barnehagen. Kompetanse knyttet til pedagogisk tilrettelegging for de yngste barna trengs i alle situasjoner i hverdagslivet; når barn leker og lærer, i stell, måltider og påkledning.

Personalet skal ha god kompetanse knyttet til oppstart i barnehagen, tilvenning og foreldresamarbeid.

Personalet skal ha kompetanse om trygg tilknytning og utviklingsfremmende relasjoner.

Trygg tilknytningen er avgjørende for små barns livskvalitet her og nå, og legger samtidig det beste grunnlaget for videre positiv utvikling og læring.

Personalet skal ha kompetanse om hvordan de kan fange opp og møte små barns signaler og følelsesuttrykk og hvordan de kan ivareta en god balanse mellom fysisk nærhet og omsorg og barnets behov for selvstendigjøring og utforskning.

Personalet skal ha kompetanse om de yngste barnas lek. Leken står sentralt i små barns trivsel og utfoldelse, og samspill i lek er viktig for en allsidig utvikling.

Personalet skal ha kompetanse i hvordan de skaper en omsorgsfull relasjon og et godt læringsmiljø for de yngste barn, preget av lydhørhet, nærhet, innlevelse og godt samspill.

Personalet skal ha kompetanse om språkutvikling og språkstimulering knyttet til de yngste barna.

4.8. Digital kompetanse

Barn trenger hjelp av kompetente voksne som kan veilede og hjelpe dem i den digitale hverdagen. Digital kompetanse er både å kunne bruke forskjellige digitale verktøy og evnen til å kunne velge egnet verktøy til den aktuelle situasjonen.

Personalet skal ha kompetanse i hvordan bruke digitale verktøy knyttet til fagområdene i rammeplanen og som en naturlig del av hverdagen i barnehagen.

Personalet skal ha kompetanse om hvordan digitale verktøy kan støtte barnas lek og læring når verktøyene blir satt inn i en pedagogisk ramme.

Personalet skal kunne utøve digital dømmekraft og ha som mål å lære barn digital dømmekraft. Digital dømmekraft handler om evne til kritisk refleksjon, bl.a. knyttet til personvern, etikk, nettvett og opphavsrett.

5. Tiltak for utvikling av personalets kompetanse

I tillegg til kommunens og barnehageeiers egne kompetansemidler søker nettverk kompetansemidler hos Fylkesmannen knyttet til de sentrale satsningsområdene for kompetansestrategien 2018-2022.

Utdanningsdirektoratet og de nasjonale kunnskapssentrene har gode nettressurser som kan benyttes i utviklingsarbeid innenfor kompetanseplanens tema. Disse ressursene skal barnehagene i Kvæningen benytte seg av.

5.1. Tiltak i Nord Troms nettverk

2019: Felles kurs i mars med UIT som kursholdere.

5.2. Tiltak i kommunen

Nettkurs Vold og seksuelle overgrep: Kommunen pålegger personalet i kommunale barnehager å gjennomføre nettkurset «Vold og seksuelle overgrep mot barn». Dette kurset gir personale kunnskap om hvordan vold og seksuelle overgrep mot barn kan avdekkes i barnehage eller skole, og hva personalet må gjøre når det avdekkes.

Implementering av rammeplan...

Årsplan har fått en justering i tråd med ny rammeplan. Vi skal og i året som kommer jobbe med å forbedre innholdet i årsplan.

Progresjonsplanene skal også oppgraderes og sikre at innholdet er i tråd med rammeplan, Førstehjelpskurs

5.3. Barnehagens egne tiltak

Barnehagenes egne kompetansehevingstiltak er tiltak som finner sted i den enkelte barnehage, uavhengig av de statlige og lokale tiltak, eller som videreføring av disse.

Aktuelle kompetansehevingstiltak som kan iverksettes internt:

- Erfaringsdeling
- Hospitering
- Veiledning
- Prosjektarbeid
- Utviklingsarbeid

5.4. Barnehagebasert kompetanseutvikling

Barnehagebasert kompetanseutvikling skal være førende for kompetanseutviklingen i barnehagene. Barnehagen utvikles som pedagogisk virksomhet og som lærende organisasjon når den samlede kompetansen utvikles individuelt og kollektivt. Barnehagebasert kompetanseheving skal inkludere hele barnehagens personalgruppe. Felles deltagelse og refleksjon er et viktig verktøy i dette arbeidet.

5.5. Økonomi

5.6. Tiltaksplan for våren 2019 og barnehageåret 2019/20

5.7. Prosjekter

----udir

5.8. Studietilbud fra UDIR

KOMPETANSE FOR KVALITET I SKOLEN

Strategi for etter – og videreutdanning for grunnskolene i
Kvæningen kommune

Plan for Nord Troms er laget høst 2018 og er lagt inn her.

Plan fra.....

Revidert februar 2019



Innhold

FORORD	3
Skolen	3
Strategisk kompetanseplan for Kvøningen kommune	3
Statlige føringer.....	4
Skolebasert kompetanseutvikling	5
Regionale føringer	6
Entreprenørskapssatsning	6
Felles etterutdanningsplan for Nord Troms 2017-18.....	6
<i>Desentralisert ordning for kompetanseutvikling for kommunene Lyngen, Storfjord, Kåfjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvøningen</i>	6
Mål for bruken av kompetanseutviklingsmidlene:.....	6
Samarbeidsforum regioner og Fylkesmannen.....	6
Kommunal medfinansiering:	7
Bakgrunn for Nord-Troms:.....	7
Historikk kompetanseheving grunnskoler i Nord-Troms.....	7
Satsingsområder	8
Organisering av samarbeidet i «Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i Nord-Troms».....	8
Regionalt utviklingsveiledernetverk.....	9
Kvøningen kommune	10
Skoleåret	11
Skoleåret	11
Skoleåret	11
LEDERKOMPETANSE	11
Status lederkompetanse definert som utdanning utover lærerutdanning og videreutdanning i fag og grunnskoleområder:.....	11
Samisk/finsk.....	11
HANDLINGSPLAN FOR	Feil! Bokmerke er ikke definert.
HANDLINGSPLAN FOR	Feil! Bokmerke er ikke definert.
HANDLINGSPLAN FOR	Feil! Bokmerke er ikke definert.
Oversikt over lærernes utdanning pr. 1.1.19.....	Feil! Bokmerke er ikke definert.

FORORD

Kvæningen kommune sin *langsiktige kvalitetsutviklingsplan, Kvalitetsstigen 6-16,*

Den nye planen gjelder fra 2018-2022

Strategisk kompetanseplan gjelder for 4 år (økonomiplanperioder) med årlige handlingsplaner for etter- og videreutdanning i grunnskolen og følger statlige, regionale og kommunale føringer. Desentralisert etterutdanningsmodell er et samarbeid mellom kommunens i Nord Troms.

Kommunene Kvæningen,

Kvæningen barn og ungdomskolen

Kvæningen har en kombinerte grunnskoler 1.-10.klasse. Skolen er organisert med

.....

Strategisk kompetanseplan for kommune

Hovedmål for Kvæningen kommune som tjenesteyter- og produsent, som samfunnsutvikler, som arbeidsgiver og som forvalter av ressurser:

Kvæningen kommune skal til enhver tid ha den kompetansen som skal til for å gi gode og riktige tjenester til innbyggerne.

OVERORDNA UTVIKLINGSOMRÅDER FOR SKOLEN (2018--2022)

Grunnskolene får sterke nasjonale styringssignaler fra Kunnskapsdepartementet og sektormål for grunnskolen for 2018-2022 er:

- *Elevene skal ha et godt og inkluderende læringsmiljø*
- *Elevene skal mestre grunnleggende ferdigheter og ha god faglig kompetanse*
- *Flere elever og lærlinger skal gjennomføre videregående opplæring*

Kvalitetstigen 6-16 har tre hovedområder:

- Trygt, godt og inkluderende lærings- og skolemiljø.
- Grunnleggende ferdigheter med fordypning, forståelse og fag (ta i bruk nye læreplaner)
- Gjennomføre videregående opplæring

Bilde

Statlige føringer

Meld.St.21, *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen*

Lærerløftet med tidsfrister for kommunene for å innfri kompetansekravene i Opplæringsloven

Barnetrinnet: krav innen 1.8.2025: norsk, engelsk, samisk, matte – min. 30 stp (andre fag: ikke krav)

Ungdomstrinnet: krav innen 1.8.2025: norsk, engelsk, samisk, matte – min. 60 stp (andre fag: 30 (eks. valgfag, arbeidslivsfag og utdanningsvalg)

Skolebasert kompetanseutvikling

Målet er å styrke elevens læring og motivasjon i grunnopplæringen ved å øke læreres og skolelederes kompetanse. Læreres faglige, fagdidaktiske og pedagogiske kompetanse skal videreutvikles gjennom å gi målrettede og landsdekkende tilbud om videreutdanning. Den nasjonale rektorutdanningen videreføres som en del av strategien. Det skal samtidig gis tilbud om etterutdanning innen statlig prioriterte fag og kompetanseområder. Strategien skal bidra til lærende organisasjoner og kollektiv satsning og styrke tilliten til skolens kvalitet.

Kvøningen sammen med resten av Nord Troms regionen kom med i pulje i fire som betydde reell oppstart i pulje høst 2016. Satsningsområde i UIU er i Kvøningen.....

Prosjektet avsluttet des. 2017

Tidlig innsats

I Statsbudsjettet for 2017 la departementet til grunn følgende forutsetning for å øke rammene til kommunen: *«Tidlig innsats innebærer å fange opp elever som sliter med grunnleggende ferdigheter tidlig å følge opp disse elevene raskt.»*

Realfagssatsning

Regjeringen ønsker fokus på realfagssatsning og har lyst ut midler som kommuner kan søke på å bli realfagskommuner.

Videre er matematikk og naturfag prioritert med ekstra midler for å motivere lærere til å søke videreutdanning i realfag. Realfagssatsning utfases og det utlyses midler for sistegang vår 2018. Kvøningen søkte

Inkluderende barnehage- og skolemiljø (IBS)

Fra 1.8.2017 er Opplæringsloven Kap 9. endret og det krever tett oppfølging og opplæring.

Veilederkorpset

Regionale føringer

Entreprenørskapssatsning

Satsinga på entreprenørskap er et målrettet grep for å hindre fraflytting og frafall i videregående skole og øke bostedsattraktivitet, identitetsbygging og heie fram innovative og handlekraftige Nord-Tromsinger. Det er viktig at vi starter med elevene i grunnskolen og gir dem kunnskap og kompetanse i tråd med målsettinger i K06 om entreprenørskapsopplæring i skolen

Felles etterutdanningsplan for Nord Troms 2017-18

Desentralisert ordning for kompetanseutvikling for kommunene Lyngen, Storffjord, Kåffjord, Skjervøy, Nordreisa og Kvænangen

På bakgrunn av Meld.St.21, *Lærelyst – tidlig innsats og kvalitet i skolen*, samt Fylkesmannens orientering til kommunene på skoleeiermøte 3.mai 2017 og brev av 31.5, har de 6 kommunene i Nord-Troms i møter 8.5 og 15.6 drøftet innhold og organisering av slik kompetanseutvikling. Det er kommunene i Nord-Troms som har det helhetlige ansvaret for kompetanseutvikling i sine skoler (Opplæringslovens § 10-8). Skoleeierne forplikter seg derfor til å bidra i avtalt samarbeid med skoleeiernivået i de samarbeidene kommunene, med samarbeidspartnere fra UH-sektor og med regional utviklingsveileder, i tillegg til å følge opp tiltak i egen kommune.

Alle nettverk skal gjennomføres etter prinsipper for lærende møter. Dette innebærer blant annet forarbeid og bidrag på nettverksmøtene, samt etterarbeid/oppfølging av nettverket i egen kommune/på egen skole.

Mål for bruken av kompetanseutviklingsmidlene:

Departementet har satt følgende overordnede mål for bruken av midlene:

Elevene skal ha et godt og inkluderende læringsmiljø

Elevene skal mestre grunnleggende ferdigheter og ha god faglig kompetanse

Flere elever og lærlinger skal gjennomføre videregående opplæring

Samarbeidsforum regioner og Fylkesmannen

Fylkesmannen skal legge til rette for samarbeid mellom lokale skolemyndigheter og universitet/høyskoler og legge til rette for langsiktig arbeid i lokale samarbeidsforumer.

Samarbeidsforumet skal enes om prioriteringer og hvilke prosjekter som skal gjennomføres, samt om hvordan midlene skal fordeles. Skoleeierne har bedt utviklingsveileder Astrid Berg om å representere regionen i samarbeidsforumet. Dette er meldt Fylkesmannen i mai.

Kommunal medfinansiering:

Det statlige tilskuddet følges av krav om at de kommunene som ønsker å motta midler, selv bidrar med 30 % av det statlige tilskuddet. Kommunene i Nord-Troms bidrar ved å tilsette utviklingsveileder for å sikre gjennomføring av statlige og regionale satsinger, samt å representere regionen i Fylkesmannens samarbeidsforum.

Bakgrunn for Nord-Troms:

Kommunene i Nord-Troms kjennetegnes av lave elevtall og små skoler. Kommunene har 1-2 ungdomsskoler, noen har i tillegg 1-3 rene barneskoler. I tillegg er det 4 private skoler i regionen.

De fire nordligste kommunene i regionen har over tid skåret under den nedre grensen for kvalitet og har fått tilbud fra Fylkesmannen om tettere støtte og veiledning. Nordreisa og Kvænangen kommune vil få hjelp fra Veilederkorpsset. Kåfjord og Skjervøy har tidligere mottatt støtte derfra.

Kommunene Lyngen, Storfjord og Kåfjord skal delta i satsingen *Inkluderende barnehage- og skolemiljø* og venter på endelig klarsignal fra Fylkesmannen.

Historikk kompetanseheving grunnskoler i Nord-Troms

Nord-Troms er nå inne i avslutningen av satsingen *Ungdomstrinn i utvikling (UiU)* og i puljeperioden får skolene/kommunene støtte fra Universitetet i Troms, Norges arktiske universitet. Kommunene har felles utviklingsveileder som samarbeider med skoleeier- og skoleledernivå om skolebasert kompetanseutvikling og lærende nettverk. I forkant av puljeperioden for UiU har alle skoler med ungdomstrinn gjennomført Ståstedsanalysen (2015/16).

I løpet av satsingsperioden for UiU har vi jobbet med å etablere mer robuste strukturer på skolene. Alle skoler med ungdomstrinn har derfor opprettet *Utviklingsgrupper* som har som mål å ivareta kvalitetsutviklingsarbeid på skolene. Disse gruppene fungerer ved mange skoler som rektors ledergruppe.

Gjennom UiU har det vært fokus på skolebasert kompetanseutvikling, hvilket betyr at det er etablert arenaer for felles erfaringsdeling og refleksjon på skolene.

Satsingsområder

Alle 6 kommuner har vedtatt planer for kvalitetsutviklingsarbeid i oppvekstsektoren, eller har slike planer under utarbeidelse. Kommunene har ulike satsingsområder, men fokus er på å øke kvaliteten på opplæringa, samt elevenes læringsutbytte og læringsmiljø.

Det arbeides med å utvikle lærernes kompetanse i bruk, analyse og oppfølging av kartleggingsresultater, slik at alle elevers læringsutbytte bedres.

Organisering av samarbeidet i «Desentralisert ordning for kompetanseutvikling i Nord-Troms»

Regionalt skoleeiernettverk

Overordna mål for samarbeidet:

- Sikre utvikling og kvalitet i Nord-Troms skolene
- Sikre samarbeid om utvikling og kvalitet i barnehage, grunnskole og voksenopplæring

Samarbeid på følgende områder:

- Kompetanseutvikling og rekruttering
- Skriftlig og muntlig eksamen
- Fagnettverk: VO, språk- og kulturnettverk, skoleledernetttverk, barnehagenettverk, matematikk-nettverk gr/vgo
- Sikre gjennomføring av statlige og regionale satsinger – skolebasert kompetanseheving
- Kompetanse for kvalitet (videreutdanning)
- Desentralisert kompetanseutvikling (etterutdanning)
- Samarbeid om psykisk helse og læringsmiljø
- Kvalitetssikring av lovendringer
- Utvikle regionale handlingsplaner

Regionalt skoleledernetttverk

Overordna mål for samarbeidet:

- Lederutvikling.
 - Styrke skoleledernes kompetanse i å lede, følge opp og evaluere kvalitetsutviklingsarbeid på egen skole
 - Styrke skoleledernes kompetanse i å forsikre seg om kvaliteten på undervisningen
 - Styrke skoleledernes kompetanse i bruk, analyse og oppfølging av kartleggingsresultater
- Erfaringsdeling
-

Regionale dialogkonferanser

Deltakere: skoleeiere, skoleledere, skolenes utviklingsgrupper, UH-sektor

Formål: Skape arenaer for kollektive refleksjoner som gjør det mulig deltakere fra ulike steder å se seg selv i lys av andre. Utveksle erfaringer mellom ulike skoler som redskap for å videreføre forandringer.

Regionalt utviklingsveiledernetverk

Med bakgrunn i erfaringer fra satsingen Ungdomstrinn i utvikling er det ønske om å videreføre en regional stilling som utviklingsveileder. Erfaring viser at det er viktig for kommunene å ha en person som har hovedfokus på kvalitetsutviklingsarbeid, og som følger dette opp på skoleeier- og skoleledernivå. Utviklingsveileder skal også fungere som regionkontakt i forhold til Fylkesmann og UH-sektor.

Utviklingsveileders oppgaver:

Støtte og veilede skoleeiere og skoleledere i utviklingsarbeidet, f.eks. gjennom å bidra i arbeidet med å analysere skolenes kompetanse- og utviklingsbehov.

Samarbeide med skoleeiere og skoleledere i å utvikle skolene til lærende organisasjoner, herunder å videreutvikle profesjonelle læringsfellesskap og skolebasert kompetanseutvikling.

Bidra til å gjøre skolene kjent med tilgjengelig støttemateriell, og i samarbeid med både skoleeiere og UH-sektor bidra til å utvikle en kultur for å bruke kartleggingsresultater og relevant forskning som utgangspunkt for valg av tiltak i arbeidet med å bedre elevenes læringsutbytte.

I samarbeid med skoleeiere og UH-sektor planlegge, legge til rette for og gjennomføre regionale nettverk for å sikre felles retning i veilednings- og utviklingsarbeidet.

Følge opp skolenes arbeid gjennom å delta i utviklingsgruppemøter ved skolene

Delta i nettverksmøter med andre utviklingsveiledere i Troms.

Bruk av tilskuddsmidler

Avhengig av beløpet regionen får tildelt, ønsker kommunene å prioritere bruken slik: Til å opprettholde en stilling for regional utviklingsveileder; lønnsmidler, midler til reiseutgifter i regionen og til relevant kompetanseheving. Til samarbeid med UH-sektor eller Nasjonale sentre og til drift og gjennomføring av regionale nettverk.

Kvænangen kommune- grunnskolen

Kommunenes prioriterte prosjekter/valg av tematiske områder og behov for skolebasert kompetanseutvikling (etterutdanning).

Statlige sektormål for opplæring:

Elevene skal ha et godt og inkluderende læringsmiljø

Elevene skal mestre grunnleggende ferdigheter og ha god faglig kompetanse

Flere elever og lærlinger skal gjennomføre videregående opplæring

Kommune	Kommunens satsingsområde(r) 2018 – 2022, herunder prosjekter/tematiske områder	Behov for kompetanseutvikling, skolebasert
Kvænangen		

KARTLEGGING AV KOMPETANSE

Det er foretatt en kompetansekartlegging der det er laget oversikter over hvilken kompetanse grunnskolen har pr. i dag, og hva som må rekrutteres for å oppfylle nye kompetansekrav i Opplæringsloven.

Gjennomgang av eksisterende lærer - og lederkompetanse gjøres Oversikten revideres årlig i hht om noen av lærerne slutter og ift alder mht behovet for kompetanse framover i et

lengre perspektiv. Det er satt av kommunal egenandel på kr.pr. år, for å dekke kommunale kostnader med videreutdanninga.

VIDEREUTDANNING LÆRERE – OVERSIKT OVER TID

Skoleåret 2015-16

Skoleåret 2016-17

Skoleåret 2017-18

Skoleåret 2018-19

LEDERKOMPETANSE

Status lederkompetanse definert som utdanning utover lærerutdanning og videreutdanning i fag og grunnskoleområder: april 2015:

Samisk/finsk

Det er etablert språklærernetttverk i Nord Troms.

Handlingsplan for skoleåret 2018-2019

MÅL-GRUPPE	HOVEDOMRÅDE	TILTAK	ORGANISERING Økonomi	Evaluering
1. Lærere	Fagkompetanse	Videreutdanning:		
Skoleledere				
Rektor Inspektør				
Skoleleder				

Alle som jobber i skolen, utvalg av ansatte						
Alle som jobber i skolen						
Lærere og skoleledere	Fagfornyelsen	Samarbeid i Nord Troms gjennom DOK (desentralisert ordning for kompetanseheving gjennom etterutdanning)	Se eget dokument bakerst Kobles mot IBS, overordna del			Gjennomført høst 2018.
Lærere og ledere						
Lærere						
8. Samisklærere Finskklærere						

Lærere småskoletrin net						
Rådgivere						
Matematikklærere						
Lærere som har eksamensfag						
Lærere på småtrinnet						
Lærere						
Personale knyttet til enkeltbarn,						

Nord-Troms: Plan for regional kompetanseutvikling 2018 -2020

Tema	Organisering
<p>Trygt, godt og inkluderende læringsmiljø</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ny overordna del-verdier og prinsipper (alle) • § 9A (alle) • Inkluderende barnehage- og skolemiljø (Lyngen, Storfjord, Kåfjord) <p>Eksisterende program/tiltak i kommuner:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trivselsprogrammet (trivselsleder.no) (Skjervøy, Lyngen) • Lekepatruljen (Storfjord) • Zippys venner (Lyngen, Storfjord, Kåfjord) • Sjumillssteget • Sosialpedagoger tilsatt i Storfjord 	<p>Skoleiermøter Ledernetverk Dialogkonferanser Lærende nettverk for skolenes utviklingsgrupper Mellomarbeid på den enkelte skole (og i barnehagene) Følgje nasjonalt program for IBS, samt ha 1-2 fagdager per år for alle deltakere i hver av de tre kommunene Fagperson fra UH og regionale fagpersoner/ressursgruppe</p>
<p>Grunnleggende ferdigheter og god faglig kompetanse</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vurdering -Muntlig eksamen – retningslinjer, skoloring, organisering (alle) -Vurdering for læring (Skjervøy og Nordreisa) • Fagfornyelsen (alle) 	<p>Skoleiermøter Ledernetverk Fagdag for lærere VFL – mooc Skolebasert v/bruk av Udiris nettsider, veiledning av UH/ressursgruppe Fagfornyelsen: Dialogkonferanser Lærende nettverk for skolenes utviklingsgrupper</p>

<ul style="list-style-type: none"> ● Digitale ferdigheter, lesing, regning, skriving, muntlige ferdigheter ● Eksisterende: <ul style="list-style-type: none"> ● Praktisk realfagforståelse, Newtonrommet 	
<p>Flere skal gjennomføre videregående opplæring</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kvalitetsnettverk for grunnopplæringen i Troms (KGT) ● Utdanningsvalg - Entreprenørskap - Læring gjennom arbeid (Storfjord) 	<ul style="list-style-type: none"> - Samarbeid med Troms fylkeskommune: skoleledere, skoleeiere, rådgivere, utviklingsveileder - Samarbeid kommuner og fylkeskommune - Tilsatt prosjektleder/samarbeid med regionkontoret - Samarbeid med Naimak gård

Kommunevise satsinger 2018 -2020

Alle satsinger i kommunene og i regionen skal bygge på prinsippene om skolebasert

kompetanseutvikling: skolebasert kompetanseutvikling innebærer at skolen, med ledelsen og alle ansatte, deltar i en utviklingsprosess på egen arbeidsplass. Hensikten er å utvikle skolens samlede kunnskap, holdninger og ferdigheter når det gjelder læring, undervisning og samarbeid.

Ressursgruppe:

Det etableres ei ressursgruppe bestående av 2 lærere med spesiell kompetanse innen grunnleggende ferdigheter/læringsledelse/vurdering for læring, regionkontoret v/Ulla Laberg og regionkontakt Astrid Berg. Lærerne frikjøpes i 20 % stilling hver. Rune Utby Storfjord er en av lærerne. Ressursgruppa skal bistå/veilede kommunene/skolene i det skolebaserte kompetanseutviklingsarbeidet i samarbeid med fagperson fra UiT. Ressursgruppa skal også bidra til å koordinere arbeidet i kommunene, med utgangspunkt i kommunene og skolenes egne planer.

Kommune	Satsing	Organisering	Tidsplan	Hypighet	Ansvar	Fagpersoner
Alle	Fagfornyelsen Ny overordna del § 9A	Skoleleiernettverk	2018 – 2020	3 årlige møter	Leder i nettverket	-
		Skoleledernettverk	2018 -2020, februar, september	1 nettverk pr semester	Utviklings- veileder	-

		Veiledning fra eksterne fagpersoner	2018-2020	2 pr semester	Rektor, UH	Fagperson UH
		Fagdager fra eksterne fagpersoner	2018-2020 Planleggingsdag i august	1 pr år	Skoleleier, Utviklingsveileder	Fagperson UH
Vurdering for læring		Oksfjord oppvekstsenter: Skolebasert kompetanseutvikling ved hjelp av Udir's nettsider, samt veiledning fra eksterne fagpersoner	2018-2020	Milepølsplan v/ rektor	Rektor, Utviklingsveileder	Utviklingsveileder
		Lærende nettverk for skolens utviklingsgrupper kommunalt og i samarbeid med Skjervøy	2018-2020	2-3 pr år	Utviklingsveileder	Ressursgruppe

Kvænen: skrivning og i regi av Veilederkorps

Midler for 2017 (overføres til 2018) kr 388 855,-

Utbetales til UH:		Utbetales til Nord-Troms v/Kålfjord kommune:	Egenandel	Egenandel finansierer:
Kr 0,-		Kr 388 855,-	Kr 116 656,50	Lønn regionkontakt/utviklingsveileder
		Kr 272 198,- (70 %) skal brukes til kompetanseutvikling Av midlene for 2017 kan ca 30 % (116 656,-) brukes til å få ordningen på plass (til utviklingsveilederens arbeid)		
Midler for 2018 (anslås til dobbelt av 2017) kr 777 710,-				
UH		Nord-Troms v/Kålfjord kommune	Egenandel	Egenandel finansierer:
Midler til kompetanseutvikling fra UH 2018: Fagpersoner til fagdager og deltaker i ressursgruppe + overførte midler 2017 Sum		Midler til kompetanseutvikling i regionen 2018: 6 Nettverksmøter/dialogkonferanser (dagspakke) kr 90 000,- 6 Fagdager (en pr kommune) (dagspakke) kr 90 000,- Frikjøp 3 lærere til ressursgruppe a 20 % kr 350 000,- Reise/etablering uv (overført fra 2017) kr 116 656,- Sum kr 646 656,-	Ansås til Kr 233 313,-	Lønn regionkontakt/utviklingsveileder i 40 % stilling

--	--	--	--	--

ÆREROVERSIKT

KOMPETANSEPLAN For Kulturskolen i Kvænangen 2019

1. Sammendrag

Denne kompetanseplanen inneholder hva, hvorfor og hvordan vi skal arbeide med utvikling av de ansatte i vår kulturskole i 2019.

2. Hvem er vi og hva skal vi drive med?

Vi er en kulturskole med visjoner om å kunne favne så mange som mulig for å skape interesse, oppleve, utvikle og lære ulike kunstuttrykk. Våre faste brukere er i aldersgruppa 0-100, men vi er også en samfunnsbygger slik at alle i hele kommunen kan dra nytte av oss.

3. Utviklingsbehov.

3.1 Hva trenger vi?

For å drive kulturskolen mot vår visjon så ønsker vi for 2019 følgende kurs/skolering:

- Kurs for kordireksjon av to av våre ansatte
- Kulturskolelederopplæringsprogrammet komponert av Norsk kulturskoleråd Møre/Romsdal, Høgskolen i innlandet og Lederskap, dersom dette blir tilbudt i vår region. (Svar angående pris med mere får vi på ledersamling i Norsk kulturskoleråd Troms og Finnmark 21. og 22. mars 2019)

3.2 Hva har vi?

Formell og realkompetanse (ufullstendig /ikke oppdatert pr. i dag):

- 1 allmennlærer med mangeårig ansettelse i grunnskole og kulturskole + småkurs
- 1 assistent (gjennomført førskolelærerutdanning, men ikke fullført eksamen), startet på barne- og ungdomsarbeiderfaget med tanke på fagbrev. Mangeårig ansettelse i grunnskole og kulturskole + småkurs.
- 1 fagarbeider som barne- og ungdomsarbeider, med gjennomført 3-årig høgskole i faget Drama 1, 2 og 3, og også med mangeårig ansettelse i barnehage, grunnskole og kulturskole som lærer og leder + småkurs.

3.3 Hva vil vi utvikle?

Vurdering av kompetansen:

- Vi opplever at vi har et bredt og godt sammensatt grunnlag for å gi våre elever best mulig lærdom. Vi har engasjement for vårt arbeid og har motivasjon til å lære mer.

Hva vil vi utvikle:

- Få ny inspirasjon og muligens nye arbeidsmetoder i korledelse og musikkarbeid generelt.
- Få en større og bedre verktøykasse for hvordan man kan lede på en god og motiverende måte.

4. Utviklingsmål

Bli bedre på det vi arbeider med for å gi best mulig opplevelse, spre interesse, gi god utvikling og lærdom til våre brukere og resten av befolkningen.

5. Tiltak

- Søke å få best mulig kurs og opplæringssteder til best mulig pris og kvalitet
- Få midler gjennom opplæringspotten til Kvænangen kommune

6. Tiltaksplan

Utarbeides når vi har fått informasjon fra utdanningsstedene om pris, varighet, sted, innhold osv.

7. Hvordan oppnå suksess?

- Motivere til innsats
- Ta i bruk kunnskapen på en god måte
- Dele erfaringer og kunnskap

8. Oppfølging

- Evaluering av egen innsats
- Leder har ansvar for å følge opp planen

Kompetanseplan – behov BUFFF- fritidsklubben.

All den tid Fritidsklubben/BUFFF ikke er i ordinær drift, er det vanskelig å komme med noen behov på kompetanse behov. Arbeids situasjonen er egentlig ganske uklar, både for meg og Roald. Som er ansatt på fritidsklubben. Roald har i det siste jobbet i skolen.

Men , selvfølgelig skulle det komme noe som kunne være aktuelt for oss, på en eller annen måte kunne det jo være greit å få delta.

Så om det kan sies at BUFFF/ fritidsklubben kan komme til å ha et behov for dekning av kursutgifter på 5000 tusen kroner, er vel det det nærmeste jeg kommer kompetanse behov for oss.

Det kan jo hende at det kan bli aktuelt med noe som har med sjumilssteget å gjøre.

Marit

Kompetanseplan VO våren 2019

Dato	Kurs/kompetanseheving	Deltager	Kostnad
4.01.2019	Planleggingsdag VO- Tema IOP for deltagerne	Lærerne og rektor	-
07.01.2019	Interne brannprosedyrer VO ,ved rektor	Elever, lærere	-
22.01.2019	Internkurs Kvænangen kommune SKY løsnings	Lærere	-
24.01.2019	Internkurs Kvænangen kommune SKY løsnings	Rektor	-
14.01.2019	Brannsikkerhet i hjemmet- Ved nord- Troms brann og redning	Elever	-
21.01.2019	Fagdag(Olderdalen) –Grunnskole for voksen. Fylkesmannen i Troms	Rektor	-
26.01.2019	Fagdag(Olderdalen)- Vold og trusler på arbeidsplassen	Rektor	425.-
28.01.2019	Informasjonsmøte ved Alta VGS.	Elever	-
1.04.2019	Lederseminar Olderdalen	Rektor	-
10.04.2019	Se-meg konferanse Alta. Tema: Hvordan påvirkes vi av andre sine utfordringer, historier og livserfaringer. Og hvordan bruker vi egne erfaringer i møte med andre?	Rektor	1000,-
			Totalt: 1425.-

Kompetansehevingstiltak

Rektor ser at VO mangler kompetanse på følgende områder:

Spesialpedagogikk- Byggeropplæring i norsk.

Voksenpedagogikk

Norsk som 2.språk

Viser til kompetanse Norge sin stipendordning for lærere som søker opptak til 30.stp studie i undervisning i norsk som 2.språk. Rektor har videreformidlet informasjonen til læreren på VO.

Charlotte Skum

Rektor voksenopplæringen i Kvænangen

PS 4/19 Referatsaker



Fylkesmannen i Troms og Finnmark

Romssa ja Finnmárkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Vår dato:

05.02.2019

Vår ref:

2019/1734

Deres dato:

Deres ref:

Kvæningen kommune v/ Administrasjonssjef
Rådhuset, Gárgu 8
9161 BURFJORD

Saksbehandler, innvalgstelefon

Ørjan Renland, 77 64 21 60

Varsel om tilsyn - Kvæningen kommunes forvaltning av introduksjonsloven - krav om innsending av dokumentasjon

Med bakgrunn i en risiko- og sårbarhetsvurdering åpner Fylkesmannen i Troms og Finnmark med dette tilsyn mot Kvæningen kommune. Tilsynet gjelder kommunens forvaltning av lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere (introduksjonsloven).

Fylkesmannens hjemmel for å føre tilsyn

Introduksjonsloven § 23 gir fylkesmannen hjemmel til å føre tilsyn med kommunenes oppfyllelse av plikter etter kapittel 2 til 4 og § 25 tredje og fjerde ledd. Tilsynshjemmelen omfatter også forskrifter gitt i medhold av disse bestemmelsene. Fylkesmannen skal som tilsynsmyndighet føre tilsyn med kommunene, og sørge for at de tilbyr deltakerne det de etter loven har krav på, jf. introduksjonsloven § 23.

Kommunens internkontrollplikt

Etter introduksjonsloven § 24 skal kommunen føre internkontroll for å sikre at virksomhet og tjenester etter introduksjonsloven kapittel 2 til 4 og § 25 tredje og fjerde ledd er i samsvar med krav fastsatt i loven. Kommunen skal kunne gjøre rede for hvordan den oppfyller denne plikten, jf. § 24 annet ledd.

Formålet ved tilsynet

Tilsynets formål er å bidra til økt etterlevelse av loven og kvalitet i den kommunale tjenesteproduksjonen. Brudd på introduksjonsloven kan ha rettssikkerhetsmessige konsekvenser for deltakerne. Det kan også ha samfunnsøkonomiske konsekvenser gjennom forsinkelser i den enkeltes overgang til utdanning eller arbeid.

Tema for tilsynet

Fylkesmannen skal i perioden 2017-2019 gjennomføre tilsyn med kommunens forvaltning av introduksjonsloven, samt forvaltningslovens bestemmelser med relevans for tilsynstemaet.

Tema for tilsynet er **individuell plan for deltakere i introduksjonsprogram**. Tilsynet omfatter kravene til den individuelle planen for introduksjonsprogrammet i § 6 og kravene til den individuelle planen for opplæring i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere.

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



I tillegg ønsker Fylkesmannen å føre tilsyn med om deltakerne for et introduksjonsprogram som er helårlig og på full tid, jf. introduksjonsloven § 4.

Hvem tilsynet omfatter

Tilsynet retter seg mot kommunen som ansvarlig for forvaltningen av introduksjonsloven. Dersom andre utfører tjenester på vegne av kommunen, vil disse kunne bli bedt om å gi informasjon, men Fylkesmannens konklusjon vil rette seg mot kommunen som ansvarlig for å tilrettelegge for introduksjonsordningen.

Gjennomføring av tilsynet

Tilsynet åpnes med dette brevet. Foreløpig tidsplan er som følger:

- **28.02.19** – Frist for innsending av dokumentasjon til Fylkesmannen
- **Uke 11** – Gjennomføring av møter og intervjuer
- **Uke 18/19** – Fylkesmannen utarbeider en foreløpig tilsynsrapport. Rapporten skal gjennomgå på et sluttmøte. Hensikten med sluttmøtet er å presentere konklusjoner i rapporten (eventuelle lovbrudd, merknader), samt å avklare eventuelle feil ved Fylkesmannens forståelse av de faktiske forhold. Kommunen ved ledernivå bør være til stede på dette sluttmøtet. Kommunen får anledning til å uttale seg om foreløpig rapport før endelig rapport utarbeidet og oversendes kommunen.
- **Uke 21/22** – Utsendelse av endelig tilsynsrapport med frist for retting.

Fylkesmannen tar forbehold om endringer i planen.

Tidsplan for intervjuer vil bli utarbeidet i forkant av det stedlige tilsynet i samarbeid med kommunen. Fylkesmannen vil gjennomføre intervju med deltakere og personer som jobber med introduksjonsordningen.

Vi gjør oppmerksom på at tilsynsrapporter er offentlige, jf. offentlighetslova § 3. Endelige tilsynsrapporter vil bli publisert på Fylkesmannens nettsider.

Fylkesmannen ber om at kommunen finner et egnet sted for åpningsmøte, intervjuer og sluttmøtet.

Kontaktperson

Kontaktpersoner for dette tilsynet er:

- **Kontorsted Tromsø:** rådgiver Ørjan Renland, epost fmtrore@fylkesmannen.no eller telefon 77 64 21 60.
- **Kontorsted Vadsø:** rådgiver Marius Gulsrud, epost mfimagu@fylkesmannen.no eller telefon 78 95 05 54.

Vi ber kommunen oppnevne en kontaktperson for dette tilsynet og melde det til Fylkesmannens kontaktpersoner snarest mulig.

Innsending av dokumentasjon

Fylkesmannen ber Kvænangen kommune om å sende inn den dokumentasjon som fremgår av vedlegg 1 til dette brevet, slik at det er hos Fylkesmannen senest **28.02.19**.

Dokumentasjon som sendes inn kan unntas fra innsyn i den grad dette er hjemlet i offentlighetsloven. Personensitive opplysninger må alltid unntas fra innsyn.



Dersom dere har spørsmål, må dere gjerne ta kontakt med tilsynsteamet.

Med hilsen

Eivind Bratsberg (e.f.)
seksjonsleder

Ørjan Renland
rådgiver

Dokumentet er elektronisk godkjent

Vedlegg:

1 Vedlegg til varsel

Kopi til:

Kvæningen kommune v/ rektor Charlotte
skum

Rådhuset, Gárgu 8 9161 BURFJORD



Fylkesmannen i Troms og Finnmark

Romssa ja Finnmarkku fylkkamánni
Tromssan ja Finmarkun maaherra

Vår dato:

05.02.2019

Vår ref:

2019/1734

Deres dato:

Deres ref:

Kvænangen kommune v/ Administrasjonssjef
Rådhuset, Gárgu 8
9161 BURFJORD

Saksbehandler, innvalgstelefon

Ørjan Renland,

Vedlegg til varsel om tilsyn – Redegjørelse og dokumentasjon fra kommunen

A) Redegjørelse

Vi ber om at kommunen svarer på følgende spørsmål i en egen redegjørelse. I den grad det foreligger dokumentasjon som understøtter redegjørelsen, ber vi om at det henvises til denne underveis i redegjørelsen.

1. Organisering av kommunens arbeid med introduksjonsloven (ansvars- og rollefordeling, hvilke kommunale enheter og andre virksomheter som bidrar med tiltak i introduksjonsprogrammet osv.).
2. Informasjonsflyt mellom kommunale etater og andre virksomheter som er involvert i introduksjonsprogrammet.
3. Hvordan kommuneledelse og eventuelt politisk nivå holdes orientert.
4. Hvordan kommunen sikrer at lovens krav om helårlig introduksjonsprogram på full tid blir ivaretatt.

B) Dokumentasjon

I den grad det foreligger ber vi om at følgende skriftlige dokumentasjon oversendes. Dersom kommunen har dokumentasjon utover den som følger nedenfor, og dere anser denne som relevant for tilsynet, ber vi om at dette legges ved. For punkter der det ikke foreligger skriftlig dokumentasjon, redegjør kommunen for forholdet.

- Organisasjonskart for kommunens arbeid med introduksjonsloven.
- Delegasjon av myndighet/delegasjonsreglement i kommunen.
- Skriftlige rutiner som gjelder helårlig- og fulltidsprogram.
- Norskopplæringens skolerute/ferieplan hvor det fremgår hvor mange skoledager det er i løpet av året og hva som er ferie- og fridager.
- Oversikt over skolerute/ferieplan for eventuelle andre virksomheter som bidrar med opplæring i introduksjonsprogrammet.



- Dokumentasjon som viser deltakernes daglige og ukentlige programtid når de er i undervisnings-/opplæringstiltak (opplæring i norsk og samfunnskunnskap og eventuell grunnskoleopplæring eller enkeltfag i videregående opplæring).
- Dokumentasjon som viser deltakernes daglige og ukentlige programtid når de deltar i andre introtiltak.

- Deltakermapper for **alle** deltakere med følgende innhold:
 - Enkeltvedtak om tildeling av introduksjonsprogram
 - Eventuelle andre enkeltvedtak som er relevant for tilsynstemaet helårlig og fulltid
 - Individuell(e) plan(er) for introduksjonsprogrammet og opplæring i norsk og samfunnskunnskap og eventuelle kartlegginger av behov for introduksjonsprogram og norskopplæring
 - Timeplaner for ukene 8, 9, 10, 11 og 12 i 2016 for opplæring i norsk og samfunnskunnskap
 - Timeplaner for ukene 8, 9, 10, 11, og 12 i 2016 for tiltak som forbereder til arbeid eller utdanning
 - Frammøtelister/fraværslister fra og med uke 8 til og med uke 12 i 2016
 - Journalnotater

Hvilke saksmapper vi ber om vil bli avtalt direkte til kommunens kontaktperson for tilsynet.

KVÆNANGEN KOMMUNE
BURFJORD
9161 BURFJORD

Deres referanse

Vår referanse
19/00169-2/GGU

Dato
25.02.2019

Utstedelse av irrettesettelse - Kvæningen kommune - Personvernombud i offentlig sektor

Vi viser til vår brevkontroll med deres virksomhet om personvernombud i offentlig sektor sendt den 27. november 2018 og deres svarbrev.

I brevet opplyser dere at dere arbeider med en løsning der rollen som personvernombud legges til hovedverneombud eller en av de tillitsvalgte, men at dere ikke har fått aksept for dette enda. Dere opplyser videre at dere fortsatt jobber med dette sporet, men at dere alternativt må kjøpe personvernombudstjenester fra et privat firma eller en annen kommune.

Utstedelse av irrettesettelse

Datatilsynet har besluttet å utstede en irrettesettelse til Kvæningen kommune, da kommunens innretning av behandlingen av personopplysninger ikke er i samsvar med kravene i personvernforordningen artikkel 37 nr. 1 bokstav a).

Vår hjemmel for å utstede irrettesettelser er personvernforordningen artikkel 58 nr. 2 bokstav b).

Datatilsynet kan ilegge virksomheter overtredelsesgebyr for brudd på plikten til å utpeke personvernombud, jf. personvernforordningen artikkel 83 nr. 4 a). Når vi i stedet velger å reagere ved å utstede en irrettesettelse har vi lagt særlig vekt på den korte tiden som har gått etter personvernforordningen trådte i kraft og at virksomheten selv har en plan for å utpeke ombud.

Datatilsynet forutsetter at kommunen omgående utpeker et personvernombud, og at dette meldes til Datatilsynet. Vi gjør oppmerksom på at Datatilsynet på et senere tidspunkt kan kontrollere at kommunen har utpekt personvernombud.

Nærmere om personopplysningslovens krav

Under personvernforordningen artikkel 37 nr. 1 bokstav a) skal den behandlingsansvarlige eller databehandleren utpeke personvernombud når «behandlingen utføres av offentlig myndighet eller offentlig organ, bortsett fra domstoler som opptrer innenfor rammene av sin domsmyndighet».

Det følger av WP29s veileder om personvernombud¹ at personvernforordningen ikke definerer hva en «offentlig myndighet eller offentlig organ» er, og at dette må defineres i nasjonal lovgivning. Av forarbeidene til personopplysningsloven² følger det at «offentlig myndighet eller offentlig organ» må tolkes sammenfallende med definisjonen av et forvaltningsorgan i forvaltningsloven § 1 annet punktum. Etter denne bestemmelsen er et forvaltningsorgan «et hvert organ for stat eller kommune».

Datatilsynets vurdering

Kommunen er et «organ for stat eller kommune», jf. forvaltningsloven § 1 annet punktum, og er således underlagt plikten til å utnevne ombud.

Personvernombudet er en sentral del av god etterlevelse av personvernregelverket, både for å tilrettelegge for gode interne prosesser, bistå og rådgi ledelsen og fungere som bindeledd mellom den behandlingsansvarlige, de registrerte og tilsynsmyndighetene. Offentlige myndigheter er gitt en plikt til å utpeke ombud da de ofte behandler store mengder personopplysninger og at behandlingen i svært liten grad er frivillig for den registrerte. Dette gjelder særlig for kommuner som følger innbyggerne fra vugge til grad og leverer en lang rekke tjenester som behandler til dels svært sensitive opplysninger. Det er derfor svært beklagelig at kommunen fortsatt ikke har utpekt et ombud.

Klagemulighet

Dere kan klage på vedtaket. En eventuell klage må sendes til oss **innen tre uker** etter at dette brevet er mottatt (jf. forvaltningsloven §§ 28 og 29). Dersom vi opprettholder vårt vedtak vil vi sende saken videre til Personvernemnda for klagebehandling.

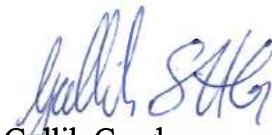
Innsyn og offentlighet

Dere har rett til innsyn i sakens dokumenter (jf. forvaltningsloven § 18). Vi vil også informere dere om at alle dokumentene i utgangspunktet er offentlige (jf. offentlighetsloven § 3.) Dersom dere mener det er grunnlag for å unnta hele eller deler av dokumentet fra offentlig innsyn ber vi dere om å begrunne dette.

Hvis dere har spørsmål, kan dere ta kontakt med Martha Eike på telefon 22 39 69 45.

Med vennlig hilsen


Martha Eike
fagdirektør


Gullik Gundersen
seniorrådgiver

¹ WP 243, adoptert av personvernrådet

² Prop. 56 LS (2017-2018) punkt 17.5.2