



## Møteinnkalling

---

**Utvalg:** Nordreisa oppvekstutvalg  
**Møtested:** Formannskapssalen, Rådhuset  
**Dato:** 18.06.2015  
**Tidspunkt:** 09:00

---

Eventuelt forfall må meldes snarest på tlf. 77 77 07 10, eller til [postmottak@nordreisa.kommune.no](mailto:postmottak@nordreisa.kommune.no) – ved forfallsmelding på e-post er vil dere motta en bekreftelse på at den er registrert, dersom dere ikke mottar en slik bekreftelse MÅ dere ta kontakt pr. telefon.

Vararepresentanter møter etter nærmere beskjed.

## Saksliste

| <b>Utv.saksnr</b> | <b>Sakstittel</b>   | <b>U.Off</b> | <b>Arkivsaksnr</b> |
|-------------------|---|--------------|--------------------|
| PS 9/15           | Referatsaker  |              |                    |
| RS 41/15          | Tilskudd til kommunalt barnevern 2015   |              | 2015/183           |
| RS 42/15          | Tilsyn barneverntjenesten i Nordreisa og Kvæningen                            |              | 2015/84            |
| RS 43/15          | Utlysning av midler støtte til oppfølgings- og losfunksjoner for ungdom -2015 |              | 2015/1454          |
| RS 44/15          | Dronning Sonjas skolepris 2015  |              | 2015/1540          |
| RS 45/15          | Vekslingsmodellen skoleåret 2015/2016   |              | 2015/1568          |

PS 9/15 Referatsaker



Nordreisa kommune  
v/ rådmann  
9156 STORSLETT

## Tilskudd til kommunalt barnevern 2015

Vi viser til søknad i 2011 fra Nordreisa kommune, hvor det i henhold til Rundskriv Q-31/2010 *Retningslinjer for satsing på kommunalt barnevern 2011* ble innvilget midler til 1 stilling til Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste. Stillingen ble videreført i 2012 (jf. brev fra Barne-, likestilling- og inkluderingsdepartementet til landets fylkesmenn av 03.11.11) og i 2013 (jf. rundskriv Q-31/2012, samt fullmaktsbrev til Fylkesmannen i Troms av 08.02.13). I tillegg ble kommunen innvilget ytterligere 0,6 stilling til styrking av barneverntjenesten i 2013, jf. vårt brev 17.06.13. Disse stillingene ble videreført i 2014 (jf. rundskriv Q-31/2014, samt fullmaktsbrev til Fylkesmannen i Troms av 06.03.14). I tillegg ble kommunen innvilget ytterligere midler til 0,4 stilling i 2014, jf. vårt tilskuddsbrev av 24.3.2014.

Totalt er barneverntjenesten i Kvæningen og Nordreisa styrket med 2 stillinger gjennom regjeringens satsing på kommunalt barnevern.

I følge fullmaktsbrev til Fylkesmannen i Troms av 10.3.2015, jf. rundskriv Q-31/2014, videreføres stillingene i 2015.

***Fylkesmannen i Troms gir med dette et tilskudd på kr 1 360 000 til 2 stillinger til styrking av den kommunale barneverntjenesten i Kvæningen og Nordreisa i 2015.***

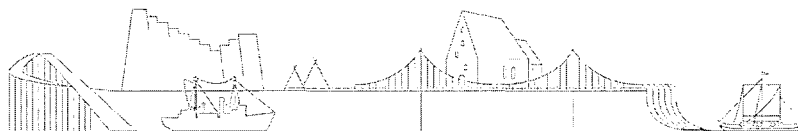
### Vilkår

Tilskuddet er ment å skulle dekke utgifter til 2 saksbehandlerstillinger slik det fremgår av kommunens tidligere søknader. En stilling i helårsvirkning tilsvarer kr 680 000 for 2015.

Fylkesmannen vil understreke at målsettingen er å styrke barneverntjenester i de mest utsatte kommunene, og Fylkesmannen forventer at styrkingen vil gi seg positive utslag fremover hva gjelder saksbehandlingsfrister og oppfølging av barn i hjelpetiltak og fosterhjem, samt styrking av gjennomføring av tiltak.

### Utbetaling og krav til bekreftelse

Tilskuddet blir først stilt til disposisjon når Fylkesmannen har mottatt og godkjent den vedlagte bekreftelsen i utfylt og signert stand. Samt at det foreligger vedtak fra kommunestyret om styrking av barneverntjenesten.



Vi gjør oppmerksom på at endringer i mottakers adresse, kontonummer og kontaktperson snarest må oppgis til fylkesmannen.

### **Kontroll av tilskuddsmottakere og dokumentasjon**

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

### Rapportering

Kommunen skal sende inn en enkel regnskapsrapport innen 1. februar 2016. Det må fremgå av rapporten at midlene er benyttet til formålet de er gitt til, samt en regnskapsutskrift som dokumenterer dette.

Mottakeren av tilskuddet skal rapportere til fylkesmannen etter kravene oppført i Q-31/2014 *Retningslinjer for satsing på kommunalt barnevern 2014*.

Med hilsen

Eivind Bratsberg  
kst. utdanningsdirektør

Eva Angell  
seniorrådgiver

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.*

Vedlegg: Bekreftelse

*Kopi til:*

|                          |  |             |                  |
|--------------------------|--|-------------|------------------|
| <i>Kvæningen kommune</i> | <i>v/ rådmann</i>                                  | <i>9161</i> | <i>BURFJORD</i>  |
| <i>Nordreisa kommune</i> | <i>v/ Kvæningen og Nordreisa barneverntjeneste</i> | <i>9156</i> | <i>STORSLETT</i> |

Bekreftelsen skal snarest sendes i retur til:

Fylkesmannen i Troms  
Postboks 6105  
9291 TROMSØ

**Vår ref: 2014/1943**

Nordreisa kommune  
v/ rådmann  
9156 STORSLETT

### 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 1 360 000 for budsjettåret 2015** til styrking av det kommunale barnevernet.

Nordreisa kommune bekrefter med dette å ha lest og godtatt de vilkårene som er gitt i tilskuddsbrev av 8.5.2015.

.....  
sted                      dato                      ansvarshavende person

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

Fra: Hanna Knoff[Hanna.Knoff@bufdir.no]  
Dato: 15.05.2015 15:16:48  
Til: Post Nordreisa  
Tittel: Utlysning: Støtte til oppfølgings- og losfunksjoner for ungdom -2015

---

**Barne-, ungdoms-, og familiedirektoratet (Bufdir) utlyser «Støtte til oppfølgings- og losfunksjoner for ungdom» for 2015.**

Formålet med tilskuddsordningen er å legge til rette for mer samordnede tilbud og tettere oppfølging av ungdom som er i en vanskelig livssituasjon. Målet er å styrke ungdommenes skoletilknytning, trivsel og mestring, og skal gjennom det bidra til å bedre skoleprestasjonene, og øke gjennomføringen i videregående opplæring. Dette gjøres gjennom at kommunene kan søke om tilskudd til implementering av oppfølgings- og losfunksjoner for ungdom. Med dette menes det at kommunene kan få støtte til å ansette personer (loser) som skal ha ansvar for å gi ungdom oppfølging, hjelpe ungdommene i kontakt med nødvendige hjelpetjenester og bidra til at hjelpen som gis i skolen eller av andre aktører er tilrettelagt.

Fullstendig informasjon om tilskuddsordningen finnes på [Bufdirs nettsider](#).

Se også [utlysningstekst](#), [regelverk \(Rundskriv 15/2015\)](#) og [søknadsskjema](#).

Søknadsfristen til Bufdir er 9.juni 2015.

Merk at losfunksjonen må ha en tydelig forankring til en tjeneste eller virksomhet i kommunen, men den enkelte kommune står fritt til å vurdere organisatorisk forankring. Eksempler kan være opplæringsetat eller skole, barneverntjeneste, PP- tjeneste, skolehelsetjeneste, oppsøkende tjenester/utekontakt eller andre forebyggende virksomheter rettet mot ungdom og deres familier.

Merk også at denne tilskuddsordningen ikke har søknadsskjema gjennom Altinn, men papirskjema som skal sendes til Bufdirs postadresse.

**Kontaktpersoner i Bufdir:**

Emina Simic, tlf 466 17 925, epost: [emina.simic@bufdir.no](mailto:emina.simic@bufdir.no)

Hanna Knoff, tlf 466 18 511, epost: [hanna.knoff@bufdir.no](mailto:hanna.knoff@bufdir.no)

Vennlig hilsen

Hanna Knoff  
Rådgiver  
Seksjon for tilskuddsforvaltning

Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet  
Postadresse: Postboks 2233, 3103 Tønsberg  
Telefon direkte: 466 18 511  
Telefon sentralbord: 46 61 50 00

[www.bufetat.no](http://www.bufetat.no)



Arbeidstilsynet

VÅR DATO  
22.05.2015  
DERES DATO

VÅR REFERANSE  
2015/13698  
DERES REFERANSE

1 av 9

VÅR SAKSBEHANDLER  
Olauq Iren Fossbakk, tlf. 91889748

|                              |          |
|------------------------------|----------|
| NORDREISA KOMMUNE            |          |
| Else P. Elvestad             |          |
| kopi: oppvekstleder, rådmann |          |
| 28 MAI 2015                  |          |
| Ref. amu, adm, oppv.         |          |
| SAKSJUR.                     |          |
| LØFENR.                      |          |
| DOK.NR.                      | ARKIVJDE |

NORDREISA KOMMUNE  
v/rådmann  
Postboks 174  
9156 STORSLETT

## Tilsyn - BARNEVERNSTJENESTEN I NORDREISA OG KVÆNANGEN

Vi viser til tilsynet hos virksomheten den 15.04.2015.

Virksomhetsleder var bortreist da tilsynet fant sted. I den anledning har vi hatt telefonkontakt med virksomhetsleder 7.5.2015. Etter tilsynet har vi fått tilsendt to arbeidsavtaler og to oppfølgingsplaner.

### Hensikten med tilsynet

I tilsynet kontrollerte Arbeidstilsynet noen utvalgte organisatoriske arbeidsbetingelser, samt undersøkte hvordan virksomheten jobber systematisk og forebyggende med helse, miljø og sikkerhet (HMS). Vi var spesielt opptatt av hvilke tiltak arbeidsgiver, sammen med sine arbeidstakere, hadde iverksatt for å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø.

Sentrale temaer som ble vektlagt var:

- Organisering og tilrettelegging av arbeidet
- Medvirkning
- Arbeidsavtaler og arbeidstid
- Opplæring
- HMS-arbeid/internkontroll
- Verneombudsordning
- Bruk av bedriftshelsetjeneste
- Oppfølging av sykefravær

### Oppsummering av tilsynet

Kontrollen ble utført på/ved:  
Flomstadvegen 10  
9151 STORSLETT

Til stede fra virksomheten: Ellen Katrine Pedersen (verneombud) og Lisa Marie Løkkemo (fagleder).

Til stede fra Arbeidstilsynet: Olauq Iren Fossbakk (seniorrådgiver).



000001518207

1029678-2-8196201





Barnevernstjenesten i Nordreisa og Kvænangen har 11 ansatte og er lokalisert på Storslett og i Burfjord.

Barnevernstjenesten bidrar med tiltak for trygge oppvekstvilkår for barn og unge. De har kontakt med barn, foreldre, andre samarbeidspartnere og rettsvesen. Det gjennomføres både saksbehandling og faglederoppgaver på kontoret. Det er mye reising på hjemmebesøk til forsterhjem og på besøk i institusjoner over hele landet.

Virksomheten har og har hatt et relativt høyt sykefravær. Arbeidsmiljøutfordringer som kom fram under tilsynet var: høy arbeidsmengde, overtidsarbeid, overtakelse av andres saker ved sykefravær, reisebelastning, støybelastning i felleskontorer og utfordringer ved overtakelse av lokaler fra helsesøsterdelen. De frammøte mener summen av flere forhold kan ha medført at tjenesten har fått et relativt høyt sykefravær.

#### Tema som er kontrollert og funnet i orden

- Alle ansatte har arbeidsavtale som er i tråd med minimumskravene i arbeidsmiljøloven.
- Virksomhetsleder har fortløpende oversikt over hvor mye den enkelte arbeider ved å sjekke de ansattes tidsregistrering månedlig.
- Nytt verneombud er valgt. Det kom fram under tilsynet at verneområdet oppleves noe stort og uoversiktlig, slik at det kan være nyttig å drøfte ei begrensning av verneområdet. Vi vil informere om at verneombudet skal tas med på råd ved planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet.
- Virksomheten er tilknyttet godkjent bedriftshelsetjeneste.
- Arbeidstakerne og verneombudet kan medvirke i HMS-arbeidet på ukentlige husmøter. Alle kan komme med saker, også HMS-saker. Her kan virksomheten vurdere om HMS-arbeidet bør komme tydeligere fram på disse møtene.
- Det er arbeidsmiljøutvalg (AMU) i kommunen. AMU kan drøfte om de i tilstrekkelig grad følger med utviklingen i HMS-tilstanden i kommunens avdelinger, f.eks ved Barnevernstjenesten
- Arbeidsgiver har rutine for oppfølging av sykefravær. Det kom fram under tilsynet at det har blitt gjort tilrettelegginger for ansatte med redusert arbeidsevne. Eksempler på tilrettelegginger er utføring av mindre krevende oppgaver, skjerming og telefontid. Oppfølgingsplaner er utarbeidet. Vi har gått gjennom innsendte planer og disse er konkrete i forhold til hva arbeidstakeren kan gjøre eller skal prioritere å gjøre. Siden sykefraværet fortsatt er høyt, kan det være nyttig å vurdere ytterligere forebyggende tiltak og fortsatt ha høyt fokus på tilrettelegging av ansatte med redusert arbeidsevne.

#### Kort om varsel om pålegg

Ved Barnevernstjenesten i Nordreisa og Kvænangen er det lite systematikk i HMS-arbeidet. I den anledning blir det varslet flere pålegg.



## 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 **05.06.2015**. Dere vil deretter motta et eget brev om den videre oppfølgingen.

### Pålegg - Verneombud - opplæring

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæring som er nødvendig for å ivareta vervet på en forsvarlig måte.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av kurs-/kompetansebevis som angir innhold og omfang av opplæringen eller
- Kopi av bindende påmelding til kurs med oversikt over innhold og omfang

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 6-5 første ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.10.2015**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for at verneombudet får den opplæring som er nødvendig for å kunne ivareta vervet på en forsvarlig måte. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 6-5 første ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18.

Hensikten med opplæringen er at verneombudet skal ha god kunnskap om arbeidsmiljø for å kunne ivareta funksjonen. Krav til innhold i opplæringen fremgår av forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 3-18. Opplæringen skal tilpasses den enkelte virksomhets behov og utfordringer, og den skal gi innføring og orientering om arbeidsmiljøloven og andre lover som gjelder på området. Varigheten på opplæringen skal i utgangspunktet minst være på 40 timer og skal primært foregå i arbeidstiden. For verneombud som utfører vervet innenfor verneområder med særlig kompliserte arbeidsmiljøproblemer, bør det gis spesiell opplæring. Verneombudet har rett til å ta den nødvendige opplæringen ved kurs arrangert av arbeidstakernes organisasjoner.

**Under tilsynet** kom det frem at verneombudet ikke hadde gjennomført nødvendig opplæring.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om opplæring av verneombudet.



000001518214

1029678 - 3 - 6



### **Pålegg - Bedriftshelsetjeneste - plan for bistand**

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

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av planen for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.10.2015**

Begrunnelse:

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. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.

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.

**Under tilsynet** kom det frem at det ikke var utarbeidet en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i Barneverntjenesten i Nordreisa og Kvæningen. Bedriftshelsetjenesten har ikke bistått virksomheten i blant annet oppfølgingen av sykmeldte.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om plan for bedriftshelsetjenestens bistand.

### **Pålegg - HMS-arbeid - innføre systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet**

Arbeidsgiver skal sørge for å innføre et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) på alle plan i virksomheten, slik at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Bekreftelse på at arbeidsgiver har innført internkontroll



- Oversikt/kort beskrivelse over innholdet i virksomhetens internkontroll - minimum en oversikt over:
  - rutiner for kartlegginger, risikovurderinger og handlingsplan
  - rutiner for hvordan avvik(uønskede hendelser) skal meldes og følges opp
  - hvordan verneombudet blir tatt med på råd ved planlegging og gjennomføring av tiltak som har betydning for arbeidsmiljøet
  - hvordan arbeidsgiver sikrer at arbeidstakerne og deres tillitsvalgte medvirker i det systematiske HMS-arbeidet(eks. møter og drøftinger)
- Beskrivelse av hvordan verneombud har medvirket i å innføre internkontroll.

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) §§ 4 og 5 andre ledd nr. 5

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.10.2015**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for å innføre et systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (internkontroll) på alle plan i virksomheten. Hensikten er å sikre at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt. Arbeidsgiver skal innføre internkontroll i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-1 første ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 4.

Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid er det sentrale virkemiddelet for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Hva det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet skal omfatte, fremgår av arbeidsmiljøloven § 3-1 andre ledd og internkontrollforskriften § 5. Forskriften stiller også krav om at arbeidsgiver skal dokumentere arbeidet. Arbeidsgiver skal tilpasse det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet til virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse i det omfang som er nødvendig for å oppfylle arbeidsmiljølovens krav.

Arbeidsgiver skal prioritere arbeidsmiljøkravene høyt slik at de inngår i virksomhetens målsetting og struktur. Arbeidsgiver skal se hele virksomheten i sammenheng med kravet til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø. Internkontroll er verktøyet som skal sikre at daglige arbeidsoppgaver blir utført i samsvar med lovens krav. Internkontroll dreier seg først og fremst om tiltak for å sikre en oppfølging og forbedring av arbeidsmiljøet.

Plikten til å innføre internkontroll påligger den øverste ledelsen. Den praktiske gjennomføringen kan arbeidsgiver overlate til andre, men det fritar ikke arbeidsgiveren for ansvaret etter loven. Det er arbeidsgivers ansvar at organiseringen av helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet er tydelig, og arbeidsgiver må sikre at den som eventuelt blir tildelt ansvar, er kvalifisert.

Arbeidsgiver skal innføre helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet i samarbeid med arbeidstakerne, verneombud og tillitsvalgte. Medvirkning fra arbeidstakerne er en viktig motivasjonsfaktor og skaper større trygghet for at de etterlever helse-, miljø- og sikkerhetsrutinene. Arbeidstakernes medvirkning vil også bidra til bedre løsninger på de arbeidsmiljøutfordringene som virksomheten står ovenfor. Arbeidstakerne har både en plikt og en rett til å medvirke.



000001518221

1029678 - 4 - 6



**Under tilsynet** kom det frem at det er lite systematikk i helse-, miljø og sikkerhetsarbeidet ved Barnevernstjensten i Nordreisa og Kvæningen. Det var blant annet ikke rutiner for kartlegginger og risikovurderinger. Arbeidsgiver har således ikke har innført systematisk arbeid med helse, miljø og sikkerhet.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om innføring av system for internkontroll.

### **Pålegg - HMS-arbeid - kartlegging og risikovurdering**

Arbeidsgiver skal kartlegge de farer og problemer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet. På bakgrunn av kartleggingen skal arbeidsgiver vurdere risikoen for skade eller fare for arbeidstakerne. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.10.2015**

Begrunnelse:

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 arbeidstakernes helse og sikkerhet. Kartleggingen skal omfatte de faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet. Risikovurdering skal gjentas regelmessig og foretas i samarbeid med arbeidstakerne eller deres representanter. Risikovurderingen skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.

**Under tilsynet** kom det frem at arbeidsgiver ikke har gjennomført kartlegging eller risikovurdering.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om kartlegging og risikovurdering.



### **Pålegg - HMS-arbeid - tiltak og plan**

Arbeidsgiver skal iverksette tiltak og/eller utarbeide plan for å redusere risikoforholdene i virksomheten. Tiltakene skal bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Verneombud/ansattes representant skal medvirke i utarbeidelsen av tiltak og/eller plan.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller
- Plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.10.2015**

Begrunnelse:

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. For å redusere risikoen i arbeidet, skal arbeidsgiver iverksette tiltak og/eller utarbeide plan. Tiltakene og/eller plan må bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke i utarbeidelsen av tiltak og/eller plan. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd, jf. internkontrollforskriften § 5 andre ledd nr. 6.

Å sørge for et godt og sikkert arbeidsmiljø skal inngå som en del av den ordinære styringen av virksomheten. Arbeidet skal planlegges og organiseres slik at kravene i arbeidsmiljøloven blir ivaretatt. Arbeid med helse, miljø og sikkerhet skal skje på alle plan i virksomheten.

**Under tilsynet** kunne ikke arbeidsgiver vise til gjennomførte tiltak på bakgrunn av en kartlegging og risikovurdering.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om tiltak og plan.

### **Pålegg - Opplæring - arbeidsgiver**

Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:



000001518238

1029678 - 5 - 6



- Kopi av kurs-/kompetansebevis eller lignende som angir innhold og omfang av opplæringen

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-5

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.10.2015**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal gjennomgå opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-5.

Hensikten med plikten til opplæring er å tydeliggjøre at lederen i virksomheten skal ha kunnskap om grunnprinsippene i systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid. Plikten til opplæring gjelder den øverste lederen i virksomheten, og den er personlig. Loven stiller ikke krav om hvor omfattende opplæringen for arbeidsgiver skal være. Arbeidsgiver må kunne gjennomføre opplæringen på en måte som er tilpasset virksomheten og lederens arbeidssituasjon.

**Under tilsynet** kom det frem at virksomhetsleder ikke har gjennomgått opplæring i helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om opplæring av arbeidsgiver.

### **Pålegg - Særskilt tilrettelegging - kunnskap om sykefraværsrutine**

Arbeidsgiver skal gi informasjon til sine arbeidstakere om gjeldende rutine for oppfølging av sykefravær.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Beskrivelse av hvordan sykefraværsrutinen er gjort kjent for de ansatte

Hjemmel: forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 2

Dersom vi gir pålegg, vil vi sette fristen til: **01.10.2015**

Begrunnelse:

Arbeidsgiver skal sørge for at arbeidstakerne har tilstrekkelig kunnskap om sykefraværsrutiner i virksomheten. Dette følger av internkontrollforskriften § 5 andre ledd nr. 2.

**Under tilsynet** ble det opplyst at ikke alle arbeidstakerne hadde tilstrekkelig informasjon om hvordan de vil bli fulgt opp ved eventuelt sykefravær.



Det foreligger brudd på bestemmelsen om bekjentgjøring av virksomhetens sykefraværsrutine.

### Informasjon til verneombudet

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjette ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, skal arbeidsgiveren gi kopien til representanten for de ansatte.

### Har dere behov for mer informasjon?

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no) og [www.regelhjelp.no](http://www.regelhjelp.no). Dere kan også kontakte oss på telefon 815 48 222. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2015/13698.

Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Angela Westphal  
tilsynsleder  
(sign.)

Olaug Iren Fossbakk  
seniorrådgiver  
(sign.)

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

Kopi til:  
Hovedverneombud  
BARNEVERNSTJENESTEN I NORDREISA OG KVÆNANGEN v/virksomhetsleder,  
Postboks 174, 9156 STORSLETT  
BARNEVERNSTJENESTEN I NORDREISA OG KVÆNANGEN v/verneombud, Postboks  
174, 9156 STORSLETT



001001518242

1029678 - 6 - 9 - 8296201



Returadresse  
Arbeidstilsynet, Postboks 4720 Sluppen  
7468 Trondheim

1518

NORDREISA KOMMUNE  
Postboks 174  
9156 STORSLETT



000001518191

1029678-1-6 (8439/1)

**Fra:** Jakobsen, Svein Arild (fmtrsaj@fylkesmannen.no)

**Sendt:** 28.05.2015 14:38:56

**Til:** \*FMTR Kommuner i Troms; postmottak@tromsfylke.no; ntg@ntg.no; Andørja Montessoriskole; Berg Montessoriskole; Ekrehagen skole; Harstad Montessoriskole; Montessoriskolen Morgan; Nordborg ungdomsskole; Reisa Montessoriskole; Steinerskolen i Tromsø; Straumen skole; Straumfjordnes skole; Tromsø Internasjonal School; Øvergård Montessoriskole; Årviksand skole

**Kopi:** Bratsberg, Eivind; Bremnes, Hilde; Linnet, Marit Bøe

**Emne:** Dronning Sonjas skolepris 2015

**Vedlegg:** Dronning Sonjas skolepris 2015.pdf

Vedlagt følger informasjon om Dronning Sonjas skolepris 2015. Frist for å levere søknad er 15. august 2015. Søknad sendes Fylkesmannen i Troms.

Vennlig hilsen

Svein Arild Jakobsen

**Seniorrådgiver**  
**Fylkesmannen i Troms/Romssa Fylkkamánni**

**Oppvekst - og utdanningsavdelingen**

Besøksadresse: Fylkeshuset, Strandvegen 13, Tromsø  
Postadresse: Postboks 6105, 9291 Tromsø

Telefon: 77 64 22 53

e-post: [fmtrsaj@fylkesmannen.no](mailto:fmtrsaj@fylkesmannen.no)

web: [www.fylkesmannen.no/troms](http://www.fylkesmannen.no/troms)

 **Tenk miljø - trenger du å skrive ut denne e-posten?**



Skoleeiere i Troms,

## Dronning Sonjas skolepris 2015

Fylkesmannen viser til informasjon i vedlagte lenke [Dronning Sonjas skolepris 2015](#) og oppfordrer skoleeiere, sammen med aktuelle skoler, til å søke om nominasjon til prisen.

Vi ønsker spesielt å framheve kriteriene som også i år vil ligge til grunn når juryen skal komme fram til årets vinner av Dronning Sonjas skolepris:

- Skolen arbeider langsiktig, systematisk og kunnskapsbasert med elevenes læringsmiljø.
- Skolen praktiserer likeverd og inkludering på en slik måte at hver enkelt elev opplever å bli verdsatt i et miljø preget av medvirkning, trygghet og fellesskap.
- Skolen kjennetegnes ved positive relasjoner mellom elevene og de ansatte, og elevene imellom - og ved et godt samarbeid mellom skole og hjem.

Søknader sendes Fylkesmannen innen 15. august 2015. Fylkesmannen vil videresende søknaden til Utdanningsdirektoratet.

Med hilsen

Eivind Bratsberg  
kst. utdanningsdirektør

Svein Arild Jakobsen  
seniorrådgiver

*Dokumentet er elektronisk godkjent og har ikke håndskrevne signaturer.*





«f1»  
«f3»  
«f4»  
«f5» «f6»

|                   |          |
|-------------------|----------|
| NORDREISA KOMMUNE |          |
| Christin Andersen |          |
| Kopi: Rådmann     |          |
| 04 JUN 2015       |          |
| Ref-oppveket      |          |
| SAKS NR.          |          |
| LØPENR.           |          |
| DOK NR.           | Ark.kode |

Vår ref.:  
15/2038-2  
Løpenr.:  
20269/15

Saksbehandler:  
Olaug Bergset  
Tlf. dir.innvalg:  
77 78 70 06

Arkiv:  
A41 SAKSARKIV  
Deres ref.:

Dato:  
03.06.2015

## VEKSLINGSMODELLEN NORD-TROMS VIDEREGÅENDE

Fylkesutdanningssjefen har bedt Nord-Troms videregående skole om å få startet vekslingsmodellen skoleåret 2015/2016, som en av to skoler i Troms. Skolen har satt ned en arbeidsgruppe, og er klare til å starte opp fra høsten av.

Det har vært gjennomført møter med 4 av 6 kommuner i regionen gjennom arbeidet med modellen. Kommunene har gitt uttrykk for at de vil legge saken om vekslingsmodellen fram for kommunestyret for å sikre god lokal og regional forankring. Vedlagt er utkast til saksframlegg.

Dersom det er spørsmål til saken, kontakt rektor ved Nord-Troms videregående skole, Olaug Bergset, mobilnr 92012601.

Med vennlig hilsen

Sedolf Slettli  
fylkesutdanningssjef

Olaug Bergset  
rektor

*Dette dokumentet er godkjent elektronisk og krever ikke signatur.*

Kopi:  
Anne- Marie Gaino; Nordreisa kommune  
Christin Andersen, Nordreisa kommune  
Cissel Samuelsen, Skjervøy kommune  
Frank Pedersen, Kvæningen kommune  
Leif Lintho, Lyngen kommune  
Trond-Roger Larsen, Storfjord kommune

|                             |                              |                |                         |                   |                |
|-----------------------------|------------------------------|----------------|-------------------------|-------------------|----------------|
| <b>Besøksadr. skolested</b> | <b>Postadresse</b>           | <b>Telefon</b> | <b>Telefaks</b>         | <b>Bankgiro</b>   | <b>Org.nr.</b> |
| Nordreisa: Hovedvn. 18      | Postboks 293, 9156 Storslett | 77 78 70 00    | 77 76 53 73             | 4740 07 11948     | NO 974 793 741 |
| Skjervøy: Industrivn. 2     | Postboks 250, 9180 Skjervøy  | 77 78 70 50    | 77 77 78 01             | 4787 07 03259     | NO 974 793 741 |
| <b>Epost mottak</b>         | post.nordtroms@tromsfylke.no |                | <b>Internettadresse</b> | www.tromsfylke.no |                |

## Innføring av vekslingsmodellen innen barne- og ungdomsarbeider og helsefagarbeider i Nord-Troms

### **Innstilling**

Kommunen skal:

- ved inntak av vekslingselever, følge avlønning for lærlinger i hht Hovedtariffavtalen for kommunesektoren kap 6.1.3: Fag som ikke følger hovedmodellen, 3 års læretid i virksomheten.
- sammen med de øvrige kommunene i regionen, samarbeide om å legge til rette for at vekslingsmodellen blir en attraktiv modell for å øke rekruttering og kompetanse innen helse- og oppvekstfag i Nord-Troms

### **Saksopplysning**

Nord-Troms videregående skole går i gang med vekslingsmodellen skoleåret 2015/2016, som en av to skoler i Troms, etter initiativ fra Fylkesutdanningsjefen i Troms.

Fagområdene er i helsearbeiderfaget og barne- og ungdomsarbeiderfaget. Modellen skal gi tilpasset opplæring med sikte på sluttkompetanse på ulike nivå; lærekandidat, fagbrev eller fagbrev med studiekompetanse.

Bakgrunnen for modellen er behovet for nye løsninger innen fagopplæring, fordi en stor andel av elevene ikke fullfører. I tillegg står vi foran en nedgang i antall 16-19-åringer, dette krever endringer og ny organisering for å beholde et bredt fagtilbud i regionen. Innsøking til helsefagarbeider og barne- og ungdomsarbeider var lavt ved første inntak til kommende skoleår, det kunne medført nedleggelse av tilbud, noe som ville vært kritisk for regionen med tanke på behovet for fagarbeidere innen disse områdene, og for bredden i skoletilbudet.

Ved igangsetting av arbeidet med vekslingsmodellen har utdanningsetaten signalisert ønske om opprettholdelse og satsing på de to fagområdene.

Etter at arbeidet med vekslingsmodellen ble igangsatt, har innsøkingen økt noe, og det anslås at totalt 10-12 elever går ut 1.vekslingsår skoleåret 2015/2016.

En annen, og svært viktig side av saken, er arbeidskraftbehovet i regionen innen de nevnte fagområdene. I Nord-Troms har vi en stor andel ufaglærte, særlig innen helsesektoren, og mange ansatte blir pensjonert i løpet av få år (jfr. arbeidet i regi av Nord-Troms Studiesenter som omhandler kompetansebeholdningen i helse- og omsorgssektoren i Nord-Troms kommunene).

Modellen vil også passe for voksenopplæringselever, og gjøre det enklere for dem å oppnå fagbrev, fordi de vil bli fulgt opp sammen med ordinære elever. Videre er undervisningen modulbasert, noe som gjør det enklere å gjøre individuelle tilpasninger. Dette vil gjøre undervisningstilbudet mer robust, både faglig, sosialt og økonomisk. Vi har i regionen ungdommer som er for unge til ordinær voksenopplæring (under 25 år) som er i arbeid innen helse og omsorg eller barnehage/ SFO, og vi ønsker å utvikle satsingen til også å omfatte disse.

### **Organisering**

Arbeidet med vekslingsmodellen har vært prosjektorganisert fra februar 2015, med prosjektledelse fra Halti Næringshage AS, og med arbeidsgruppe med representanter fra Nord-Troms videregående skole, Kommunenes Opplæringskontor og kommuner (helsesektoren).

Det har vært en referansegruppe med lærlinger (eget møte gjennomført) og en referansegruppe med kommunale representanter (høringsinstans).

I prosjektperioden har det vært gjennomført orienterings- og innspillmøter med kommuneledelse og ansatte i Kvænangen, Nordreisa, Skjervøy og Kåfjord.

Storfjord og Lyngen har hatt tilbud om å ha tilsvarende møter.

Etter prosjektperiodens utløp, 20.juni, vil arbeidet organiseres i en mer varig driftsmodell.

### **Dokumentert behov**

Arbeidet med vekslingsmodellen ble igangsatt samtidig som Nord-Troms Studiesenter i samarbeid med Universitetet i Tromsø har en pågående kartlegging av kompetansebeholdningen i helse- og omsorgssektoren i Nord-Troms kommunene. Dette arbeidet dokumenterer et stort behov for kvalifisert arbeidskraft, især helsefagarbeidere, innen helse- og omsorgssektoren i regionen (rapport under arbeid).

Øvrige sentrale dokumenter:

- Strategiplanen for videregående opplæring 2014-2018, Tid for mestring!
- Fylkestingsmelding om fag- og yrkesopplæringen i Troms, «samspill for økt gjennomføring» (fyo 2015), til høring i utdanningskomiteen 3.juni 2015.

### **Formål**

Innføring av vekslingsmodellen har som mål å styrke:

- Rekruttering til fagområdene
- Innsøking til skolen
- Gjennomføringsgrad
- Fagmiljøene i regionen
- Omdømmet til fagområdene

Det er et mål å utvikle et sømløst samarbeid mellom kommunene og videregående skole og voksenopplæringen i Nord-Troms. Modellen er modulbasert, og dermed godt tilpasset voksne og elever uten fullført videregående utdanning ved at de kan følge undervisningen i de fagene hver enkelt trenger.

## Modellen

Modellen er ukebasert, dvs at elevene skal være sammenhengende uker på arbeidsplassene, og andre uker samlet til teoriundervisning. Noe undervisning kan gjennomføres via lyd-bilde.

|                           |      |                  |         |
|---------------------------|------|------------------|---------|
| Før:<br>Tradisjonelt løp: |      | Lærling          | Lærling |
| Nå:<br>Vekslingsløp;      | VG 1 | VG 2, VG 3, VG 4 |         |
|                           |      | Lærling          |         |

Det har vært en utfordring at elever har sluttet etter VG 2. Med ny modell skal vekslingselevene tegne lærekontrakt første semester på VG 2.

### Planlagt modell fra høsten 2015:

|     |    |    |     |    |     |     |     |    |     |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |
|-----|----|----|-----|----|-----|-----|-----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|
|     | 34 | 35 | 36  | 37 | 38  | 39  | 40  | 41 | 42  | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 1  | 2  | 3  | 4  | 5   |    |    |    |
| VG1 | S  | S  | S   | S  | S   | S   | S   | S  | S   | S  | S  | S  | S  | S  | S  | S  | S  | S  |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |
| VG2 |    |    |     | P  | P   | SLB | S   | P  | P   | P  | P  | P  | S  | P  | P  |    |    |    |    |    |    | P  | P  | P  | SLB |    |    |    |
| VG3 |    | P  | P   | P  | SLB | P   | P   | P  | SLB | P  | P  | P  | P  | P  |    |    | P  | P  | P  | F  |    | P  |    | P  | P   |    |    |    |
| VG4 |    |    | P   | P  | P   | P   | P   | P  | P   | P  |    |    | P  | P  | P  | P  |    |    | F  |    | P  | P  | P  | P  | P   |    |    |    |
|     | 6  | 7  | 8   | 9  | 10  | 11  | 12  | 13 | 14  | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30  | 31 | 32 | 33 |
| P   |    | P  | SLB | P  | P   |     | SLB | P  | P   | P  |    | S  | P  | P  |    | P  | P  |    |    |    |    |    |    |    |     |    |    |    |
| P   | P  | P  | P   | P  |     |     | P   | P  | P   | P  | P  | P  | P  | P  | P  |    |    | P  | P  | P  | P  | P  | F  | F  | F   | F  |    |    |
| P   | P  | P  | P   | P  | P   | P   | P   | P  | P   | P  | P  | P  | P  | P  | P  | P  | P  | P  | P  | P  | P  |    |    |    |     |    |    |    |

S = skole      P = praksis      SLB = skole/lyd-bilde      F = Ferie

Tverrfaglig eksamen etter VG 3. Fagprøve etter VG 4. Mulighet for å velge studiekompetanse. Alltid elev ute i bedrift. Vekslingsbok for elevene og lærestedene er under utarbeiding (mai 2015).

### Trepartssamarbeid – roller.

Vekslingsmodellen krever et tett og avklart samarbeid mellom partene fordi alle tre parter vil være involvert fra VG 2 til avslutning av løpet.

| Skole                                | KomOpp                          | Kommune                              |
|--------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| Teoretisk opplæring                  | Formidle praksis                | Tilby praksis                        |
| Utdanningsplan                       | Lærekontrakt                    | Arbeidskontrakt                      |
| Gjennomføre eksamen vg2              | Oppmelding fagprøve vg3         | Ansettelse                           |
| Lage årsplan                         | Halvårsvurdering                | Utføre halvårsvurdering              |
| Fastsette standpunkt karakter i PROF |                                 | Fastsette standpunkt karakter i PROF |
| Følge opp vekslingselev i praksis    | Følge opp vekslingselev/bedrift | Opplæringsplan                       |

|   |  |                             |
|---|--|-----------------------------|
| Lage arbeidsoppdrag                     |  | Veiledning av vekslingselev |
| Lage vurderingskriterier                | Vurderingskriterier  | Halvårsvurderinger          |
| Søke læreplass 1. mars                  |  |                             |
| Opplæring i å søke læreplass/jobbsøknad | Opplæring i å søke med elevene på vgl                      |                             |
| Intervju i samarbeid med kommune        | Formidle navn på søkere til kommunene. Ev bidra i intervju | Intervju sammen med skolen  |

### Endringer for kommunen

#### Lønn og tilskudd

Lønnsutgifter vil bli fordelt over 3 år i stedet for 2 år, men totalutgiftene blir uendrede. Kommunene i regionen bør ha lik praksis mht. avlønning. Dette er bl.a. viktig dersom en vekslingselev bytter lærested til en annen kommune. Hovedtariffavtalen for kommunesektoren kap. 6.1.3 legges til grunn («Fag som ikke følger hovedmodellen, 3 års læretid i virksomheten»). Dette vil gi en slik fordeling:

| SKOLE  |        | SKOLE/BEDRIFT      |                    |                    |                    |                    |                    | Totalt |
|--------|--------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------|
| VG 1   |        | 1.vekslingsår      |                    | 2.vekslingsår      |                    | 3.vekslingsår      |                    | 316300 |
| 1.h.år | 2.h.år | 1.h.år<br>pr. mnd. | 2.h.år<br>pr. mnd. | 3.h.år<br>pr. mnd. | 4.h.år<br>pr. mnd. | 5.h.år<br>pr. mnd. | 6.h.år<br>pr. mnd. |        |
|        |        | 0%                 | 15%                | 25%                | 35%                | 45%                | 80%                |        |
| 0      | 0      | 0                  | 3953               | 6589               | 9225               | 11861              | 21087              |        |

Det brukes en prosentsats av ordinær lønn for lærling, som igjen gjenspeiler verdiskapingen. Tallene som brukes i ovenstående oversikt er fra 2014 og følger 3 års læretid etter tariff. Satsene følger det ordinære lønnsoppgjøret til enhver tid.

Kommunene og fylkeskommunale virksomheter i Nord-Troms eier og samarbeider med Kommunenes Opplæringskontor: KomOpp. Fordelingen av lærlingtilskudd fastsettes av generalforsamlingen til KomOpp. Pr i dag får kommunene tilskudd for lærling over to år. Med vekslingsmodellen vil tilskuddet bli fordelt over tre år og totalsummen lik som for to år.

#### Verdiskaping og turnus

Vekslingselever følger turnus i den grad det er mulig, innenfor helsefag kan det innebære helgearbeid. Kommunene må søke å unngå å legge inn arbeidshelg i forkant av en skoleuke, fordi vekslingseleven da vil ha krav på en fridag i løpet skoleuken. Modellen legger opp til at det på sikt til enhver tid skal være vekslingselev/lærling på arbeidsplassen. Første året vil det imidlertid ikke være slik når eleven har skoleuke. For å sikre kontinuitet og tilstedeværelse av vekslingselev/lærling, betinger det at kommunen har vekslingselever/lærlinger inne på ulike trinn.



### Veiledning, koordinering

Kommunene skal framover ha vekslingselver inne i sin virksomhet i tre år i stedet for to år i og med at elvene også går på skole. Med tre parter involvert vil det totalt sett bli noe mer veiledning rundt hver enkelt vekslingselev, og en større faglig bredde i veiledningen. Mer teori og skrivearbeid vil bli lagt til skoleleukene, og de ordinære ukesoppdragene vil i større grad ivaretas av skolen.

Det vil imidlertid kunne kreve noe mer oppfølging fra kommunen av elever som starter i lære ett år tidligere enn før.

Tid til samarbeid og samhandling med øvrige parter, som Nord-Troms videregående skole og KomOpp, vil måtte prioriteres for å få et godt faglig system rundt vekslings eleven. Det er vanskelig å anslå tidsbruken eksakt, men første år med vekslingsmodellen blir svært viktig for å bygge gode samarbeidsstrukturer.

Nord-Troms videregående skole vil ha egen prosjektleder knyttet til satsingen, og tar initiativ til å koordinere møter omkring samarbeid, samhandling og underveisevaluering.

Det er i inneværende prosjektperiode kommet en rekke innspill fra ulike involverte aktører som går på rekruttering, veiledning, undervisning, økonomi, organisering mm. Disse innspillene tas med inn i videre samarbeid mellom partene og når evalueringer foretas.

### Intervju

Kommunen skal, når de får oversikt over søkere, foreta jobbintervju av vekslingselver sammen med representant fra videregående skole. Partene får avklart forventinger til hverandre, innhold i vekslingsløpet, og vil ha en felles samarbeidsplattform.

### Rekruttering

Kommunene kan gjennom samarbeidet om vekslingsmodellen være med på å få flere fagarbeidere innen helsefag og barne- og ungdomsarbeid i regionen. Målet er å øke innsøking til fagområdene og derigjennom dekke behovet for fagarbeidere i kommunene.

## **Vurdering**

Vekslingsmodellen innenfor helse- og oppvekstfag igangsettes i Nord-Troms etter initiativ fra Fylkesutdanningssjefen i Troms. Dette gjøres for å opprettholde undervisningstilbudene i regionen, hindre frafall av elever og styrke rekrutteringen til yrkene innen disse fagområdene. I og med at dette er en ny måte å arbeide på i regionen, er det vanskelig å anslå eksakt merarbeid og/eller besparelser for kommunen. I en overgangsperiode må det antas at det vil medføre noe merarbeid å få på plass en god plattform for samarbeid mellom partene. Nord-Troms vgs skal imidlertid ta ansvar for koordinering av dette. Det anbefales at kommunen samarbeider om og legger til rette for at vekslingsmodellen blir en attraktiv modell for å øke rekruttering og kompetanse innen helse- og oppvekstfag i Nord-Troms



Arbeidstilsynet

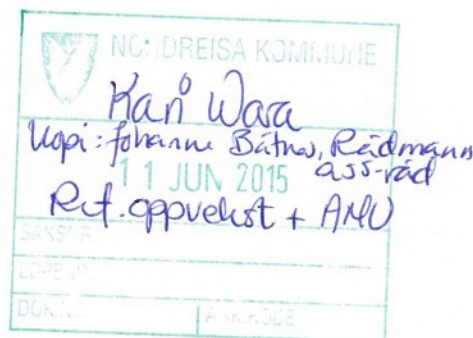
VÅR DATO  
09.06.2015  
DERES DATO

VÅR REFERANSE  
2015/20732  
DERES REFERANSE

1 av 5

VÅR SAKSBEHANDLER  
Olaug Iren Fossbakk, tlf. 91889748

NORDREISA KOMMUNE  
v/rådmann  
Postboks 174  
9156 STORSLETT



## Tilsyn - STORSLETT BARNEHAGE

Vi viser til tilsynet hos virksomheten den 13.04.2015.

### Vedtak om pålegg

I brev med varsel om pålegg av 28.04.2015 fikk dere frist til 18.05.2015 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.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av konkret plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten

Hjemmel: arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a

Frist for gjennomføring: **01.07.2015**

Begrunnelse:

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. Dette følger av arbeidsmiljøloven § 3-3 andre ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 13-3 bokstav a.



000000934305

1131553-2-4



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.

**Under tilsynet** kom det frem at det ikke var utarbeidet en plan for bedriftshelsetjenestens bistand i virksomheten.

Det foreligger brudd på bestemmelsen om plan for bedriftshelsetjenestens bistand.

### **Pålegg - HMS-arbeid - kartlegging og risikovurdering**

Arbeidsgiver skal kartlegge de farer og problemer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet. På bakgrunn av kartleggingen skal arbeidsgiver vurdere risikoen for skade eller fare for arbeidstakerne. Dette skal gjøres i samarbeid med verneombud/ansattes representant.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Kopi av kartlegging og risikovurdering
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1

Frist for gjennomføring: **01.07.2015**

Begrunnelse:

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 arbeidstakernes helse og sikkerhet. Kartleggingen skal omfatte de faktorer som kan påvirke arbeidstakernes fysiske eller psykiske helse og sikkerhet. Risikovurdering skal gjentas regelmessig og foretas i samarbeid med arbeidstakerne eller deres representanter. Risikovurderingen skal dokumenteres i den form og omfang som er nødvendig på bakgrunn av virksomhetens art, aktiviteter, risikoforhold og størrelse og oppbevares slik at opplysningene kan anvendes på et senere tidspunkt. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd, jf. forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 7-1.

**Under tilsynet** kom det frem at arbeidsgiver ikke har gjennomført kartlegging eller risikovurdering regelmessig og ikke siden 2010.



Det foreligger brudd på bestemmelsene om kartlegging og risikovurdering.

### **Pålegg - HMS-arbeid - tiltak og plan**

Arbeidsgiver skal iverksette tiltak og/eller utarbeide plan for å redusere risikoforholdene i virksomheten. Tiltakene skal bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Verneombud/ansattes representant skal medvirke i utarbeidelsen av tiltak og/eller plan.

Vilkår:

For å kunne vurdere om pålegget er oppfylt, må vi innen fristen ha mottatt:

- Oversikt over gjennomførte tiltak og/eller
- Plan med frist for gjennomføring av tiltak
- Beskrivelse av hvordan verneombud/ansattes representant har medvirket

Hjemmel: arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd og forskrift om systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften) § 5 andre ledd nr. 6

Frist for gjennomføring: **01.07.2015**

Begrunnelse:

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. For å redusere risikoen i arbeidet, skal arbeidsgiver iverksette tiltak og/eller utarbeide plan. Tiltakene og/eller plan må bygge på en gjennomført kartlegging og risikovurdering. Arbeidstakerne og deres tillitsvalgte skal medvirke i utarbeidelsen av tiltak og/eller plan. Dette følger av arbeidsmiljøloven §§ 3-1 første ledd og andre ledd bokstav c og 4-1 første ledd, jf. internkontrollforskriften § 5 andre ledd nr. 6.

Å sørge for et godt og sikkert arbeidsmiljø skal inngå som en del av den ordinære styringen av virksomheten. Arbeidet skal planlegges og organiseres slik at kravene i arbeidsmiljøloven blir ivarettatt. Arbeid med helse, miljø og sikkerhet skal skje på alle plan i virksomheten.

**Under tilsynet** kunne ikke arbeidsgiver vise til nylig gjennomført kartlegging og riskovurdering. Dermed kunne ikke arbeidsgiver fremlegge oversikt over gjennomførte tiltak eller en tidfestet plan for å redusere risikoen i arbeidet.

Det foreligger brudd på bestemmelsene om tiltak og plan.



000000934312

1131553-3-4



### **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](http://www.arbeidstilsynet.no/klage).

### **Hva må dere gjøre?**

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

### **Informasjon til verneombudet**

Verneombudet skal gjøres kjent med vedtak fra Arbeidstilsynet, jf. arbeidsmiljøloven §§ 6-2 sjettede ledd og 18-6 åttende ledd. Vi har sendt en egen kopi av dette brevet til verneombudet. Hvis virksomheten ikke har verneombud, skal arbeidsgiveren gi kopien til representanten for de ansatte.

### **Har dere behov for mer informasjon?**

Dere finner mer informasjon om Arbeidstilsynet og om regelverket på [www.arbeidstilsynet.no](http://www.arbeidstilsynet.no) og [www.regelhjelp.no](http://www.regelhjelp.no). Dere kan også kontakte oss på telefon 815 48 222. Dersom dere har spørsmål til saken, kontakt saksbehandler, oppgi referansenummer 2015/20732.



Med hilsen  
Arbeidstilsynet

Angela Westphal  
tilsynsleder  
(sign.)

Olaug Iren Fossbakk  
seniorrådgiver  
(sign.)

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

Kopi til:  
hovedverneombud  
STORSLETT BARNEHAGE v/enhetsleder, Arnestad, 9151 STORSLETT  
STORSLETT BARNEHAGE v/verneombud, Arnestad, 9151 STORSLETT



001000934326

1131553-4-4

Returadresse  
Arbeidstilsynet, Postboks 4720 Sluppen  
7468 Trondheim

934

NORDREISA KOMMUNE  
Postboks 174  
9156 STORSLETT



000000934299

1131553 - 1 - 4 ( 4659/ 1 )