

# MØTEINNKALLING

## Formannskap

**Dato:** 08.12.2016 kl. 9:00  
**Sted:** Kommunestyresalen  
**Arkivsak:** 14/00582  
**Arkivkode:**

Mulige forfall meldes snarest til ordføreren.

SAKSKART			Side
<b>Saker til behandling</b>			
<a href="#">115/16</a>	15/00476-1	Strategisk kompetanseplan	2
<a href="#">116/16</a>	16/00406-1	Tilsettingsreglement	5
<a href="#">117/16</a>	16/00410-2	Tilstandsrapport oppvekst	8
<a href="#">118/16</a>	16/00049-22	Kulturmidler tildeling 2016	10
<a href="#">119/16</a>	14/00354-1	Rådhuset - framtidig bruk	13
<a href="#">120/16</a>	15/00339-111	Møtefullmektiger til forliksrådet	16
<a href="#">121/16</a>	16/00147-9	Budsjettregulering sentrale lønnsendringer	18
<a href="#">122/16</a>	16/00453-2	Salg av aksjer i Visit Harstad	20
<a href="#">123/16</a>	16/00017-25	Styrings-, drøftings- og orienteringssaker - Formannskapsmøte 08.12.2016	22

Hamnvik, 02.12.2016

Dag Sigurd Brustind  
ordfører

## Saker til behandling

### 115/16 Strategisk kompetanseplan

Arkivsak-dok. 15/00476-1  
Arkivkode. 430  
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	14.12.2015	2/15
2 Administrasjonsutvalget	26.10.2016	1/16
3 Formannskap	08.12.2016	115/16
4 Kommunestyret		

**Administrasjonsutvalget har behandlet saken i møte 14.12.2015 sak 2/15**

#### Møtebehandling

Omforent forslag:

Kompetanseplanen er gjennomgått men realitetsbehandlingen utsettes til neste møte.

#### Votering

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt.

#### Vedtak

Kompetanseplanen er gjennomgått men realitetsbehandlingen utsettes til neste møte.

**Administrasjonsutvalget har behandlet saken i møte 26.10.2016 sak 1/16**

#### Møtebehandling

Omforent forslag:

En arbeidsgruppe bestående av leder for administrasjonsutvalget, personalsjef og HTV fagforbundet implementerer følgende tema i kompetanseplanen:

- Kompetanseoverføring
- Lærlinger
- Organisasjonsforståelse
- Framtidig arbeidsmarked
- Årlig oppdatering

Øvrige medlemmer i administrasjonsutvalget informeres og godkjenner endringene via e-post.

### **Votering**

Omforent forslag ble enstemmig vedtatt

### **Vedtak**

En arbeidsgruppe bestående av leder for administrasjonsutvalget, personalsjef og HTV fagforbundet implementerer følgende tema i kompetanseplanen:

- Kompetanseoverføring
- Lærlinger
- Organisasjonsforståelse
- Framtidig arbeidsmarked
- Årlig oppdatering

Øvrige medlemmer i administrasjonsutvalget informeres og godkjenner endringene via e-post.

## **Saksfremlegg**

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

Strategisk kompetanseplan for lbestad kommune vedtas.

### **Vedlegg:**

1. Strategisk kompetanseplan.
2. Referat fra drøftingsmøte.

### **Kort beskrivelse av saken**

lbestad kommune har ikke tidligere hatt egen overordnet kompetanseplan. Kompetanseplanen er utarbeidet av prosjektgruppa «Saman om ein betre kommune» som er et trepartssamarbeid mellom tillitsvalgte, folkevalgte og administrasjonen.

### **Vurdering**

Strategisk kompetanseplan skal være et strategisk kompetansestyringsverktøy i lbestad kommune. Det ligger i planens intensjon at den skal være et strategisk virkemiddel i utviklingen av lbestad kommune som organisasjon, og ikke bare som et personalpolitisk virkemiddel.

Noen seksjoner har hatt sine egne opplæringsplaner og disse har vært brukt hensiktsmessig. Intensjonen med denne felles overordnede planen er derfor ikke å fjerne disse planene, men heller styrke dem.

Planen skal være et verktøy for bruk i hele lbestad kommune.

### **Følgende forhold skal alltid vurderes:**

**Helse og miljø:** *Ingen konsekvenser*

**Personell:** *Ingen konsekvenser*

**Økonomi:** *Ingen konsekvenser*

### **Rådmannens konklusjon**

Rådmannen mener at strategisk kompetanseplan for lbestad kommune vedtas.

### **Vedlegg til sak**



Strategisk  
kompetanseplan.pdf



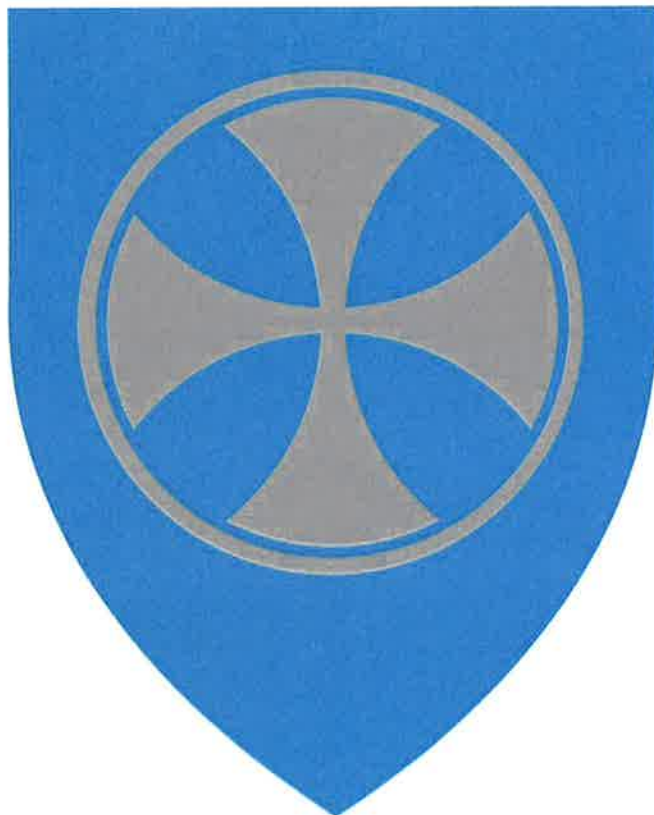
Referat 2015-04-20  
- Kompetanseplan.pdf



revidert - Strategisk  
kompetanseplan 2017



# **STRATEGISK KOMPETANSEPLAN FOR IBESTAD KOMMUNE**



For perioden 2014-2016

Vedtatt i kommunestyret xx.xx.2014

## Innhold

Forord.....	4
Plangrunnlaget.....	5
Visjon.....	5
Overordnet mål.....	5
Definisjoner.....	6
Kompetanse.....	6
Kunnskap.....	6
Ferdigheter.....	7
Personlig kompetanse.....	7
Hva forstår vi med strategisk kompetansestyring i Ibestad kommune?.....	8
Kompetansekrav:.....	8
Kompetansebeholdning:.....	8
Kompetansebehov/kompetansegap:.....	8
Kompetansemobilisering:.....	8
Kompetanseutviklingstiltak:.....	8
Læringsarenaer i Ibestad kommune.....	8
Inteme læringsarenaer:.....	9
Eksterne læringsarenaer:.....	10
Mål for Ibestad kommune.....	10
Overordnet mål:.....	10
Delmål 1:Ibestad kommune tar vare på og utvikler medarbeidernes kompetanse:.....	11
Delmål 2: Ibestad kommune ivaretar den nytilsatte medarbeideren:.....	11
Delmål 3: Ibestad kommune fokuserer på planmessig rekruttering og positiv profilering:.....	11
Hovedprinsipper/metode for kompetanseutvikling i Ibestad kommune.....	11
Vurdering/evaluering av kompetansetiltak.....	11
Økonomiske virkemidler m.v.....	12
Kompetanseutviklingstiltak pålagt av arbeidsgiver.....	12
Stipendordning.....	12
Plikttjeneste/bindingstid.....	12
Krav til kompetanseutvikling og den ansatte.....	12
Bruk av ansatte som forelesere.....	12
Kompetansebehov og satsninger for Ibestad kommune.....	12
Felles for Ibestad kommune.....	13

Organisasjonsforståelse .....	13
Teknologi og tjenesteutbygging.....	13
Informasjonssikkerhet .....	13
Lederutvikling .....	14
Etikk.....	14
Faglig behov.....	14
Overordnede strategier.....	15
Handlingsplan.....	16
Økonomiske rammebetingelser.....	17
Implementering og evaluering.....	17

## Forord

Det følger av Hovedtariffavtalen 3.3 «Kompetanse – læring og utvikling» at arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker hver for seg og i fellesskap har et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det er viktig å motivere arbeidstakerne til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse. Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak.

Kompetanseplanen er utarbeidet av prosjekt gruppa «Saman om ein betre kommune». Prosjektgruppa er et trepartssamarbeid mellom tillitsvalgt, folkevalgt og administrasjon.

Kompetanseplanen skal være et verktøy for kommunen for utvikling og nyskaping og til å få tilgang på kompetent arbeidskraft samt forvalte eksisterende arbeidskraft. Kompetanseplanen handler ikke bare om å utdanne egne ansatte, men også hvilken kompetanse vi har behov for å rekruttere.

I Ibestad kommune er det foretatt en kompetansekartlegging på de forskjellige seksjonene høsten og vinteren 2013/2014. Disse skal følges opp i forbindelse med medarbeidersamtaler.

Ansatte med god kompetanse er en viktig forutsetning for at kommunen skal lykkes som samfunnsutvikler, tjenesteprodusent, arbeidsgiver og forvalter. Kompetanseplanen er et verktøy for å arbeide bevisst og systematisk med kompetanse. Kommuner har ofte et utnyttet potensial når det gjelder kompetansestyring og det kan være en utfordring å satse på rett kompetanse til rett tid.

Ibestad kommune yter tjenester innen et bredt spekter der det kreves kompetanse av ulik art og på ulikt nivå. Det finnes vel knapt en organisasjon som favner så bredt med henhold til oppgaver og tilhørende kompetansekrav som kommunene, fra ufaglærte til universitetsutdannede. Det er viktig å holde et kvalifikasjonsnivå som sikrer at vår virksomhetsutøvelse blir på et riktig nivå sett i forhold til våre brukeres behov.

Ibestad kommune står daglig overfor en rekke utfordringer, økonomiske rammebetingelser, tilgang til arbeidskraft, ny teknologi, sentrale satsninger er stikkord i så måte, og dette vil ikke avta med årene. For å være i stand til både å løse de daglige utfordringene og de kommende, er det avgjørende at våre medarbeidere innehar den nødvendige kompetanse. Planmessig, strukturert og målrettet arbeid på dette området er viktig dersom vi skal løse disse utfordringene på en effektiv måte. Det må sikres at kompetansehevingen er tilpasset kommunens reelle behov, helst lokal skreddersydd opplæring, og ikke basert på tilfeldigheter ut i fra hva som løpende tilbys.

Ut over det å ha kunnskap om hvilken kompetanse organisasjonen har, må Ibestad kommune både ha en betraktning om kompetansebehovet fremover, samt mål og planer for det videre arbeidet. Ibestad kommune skal gjennom denne planen få et forsterket fokus på, og ha en strategisk tilnærming til, viktigheten av å sikre at medarbeiderne har riktig kompetanse i forhold til de løpende behov. Dette er helt avgjørende for å kunne møte de kommende års utfordringer på arbeidsmarkedet

## Plangrunnlaget

Kompetanseutviklingsplanen tar utgangspunkt i kommuneplanen, kommunens budsjett, og kommunens behov for kompetanseheving. Planen omhandler den overordnede strategiske kompetanseutviklingen innen rådmannens ansvarsområde. Seksjonene utarbeider planer som ivaretar seksjonens egne behov for kompetanseutviklingen med mål å sikre god og riktig kvalitet på tjenestene og bidra til utviklingen av den lærende organisasjonen.

Medarbeiderne i Ibestad kommune og de verktøy og redskaper som stilles til disposisjon for medarbeiderne i utførelsen av arbeidet, er til enhver tid den viktigste faktor for et godt tjenestetilbud.

En målrettet innsats innen kompetanseutvikling forutsetter en felles oppfatning av hvor kommunen står her og nå, og hvilke utfordringer kommunen står overfor i kommende planperiode. Dette nødvendiggjør felles styringsprinsipper, avtalt ansvarsfordeling, tilgang til felles virkemidler og felles forståelse av sentrale begreper.

Kompetanseplanen skal sikre Ibestad kommune personell og kompetanse i framtida som kan møte kommunens, samfunnets og brukernes krav og forventninger.

Det tyder på at tilgangen på nye yrkesutøvere ikke vil være tilstrekkelig til å dekke kommunens behov i årene fremover. Dette medfører en økt konkurranse om arbeidskraft.

Like viktig som å rekruttere nye medarbeidere, vil det bli å utvikle og beholde de medarbeiderne kommunen har. Det er viktig å ha en plan som ivaretar alle ansatte i ulike livsfaser. Kommunen må tilstrebe en arbeidsgiverpolitikk som ser og tar hensyn til den enkelte ansatt som gir rom for fleksibilitet.

Målet må være at alle ansatte føler seg verdsatt.

## Visjon

Ibestad kommune ønsker å være en lærende organisasjon der refleksjon over praksis og læring på den enkelte arbeidsplass blir vektlagt. En ønsker å legge innhold til begrepet myndiggjorte medarbeidere, og satse på læringsprosesser som vokser nedentil i organisasjonen. En slik satsning krever ressurs innsats og forankring, men vil gi effekt i form av kompetanseutvikling og styrket fag og kvalitet. Videre vil det kunne bidra til å lette rekrutteringen og gi kommunen et godt omdømme som arbeidsgiver.

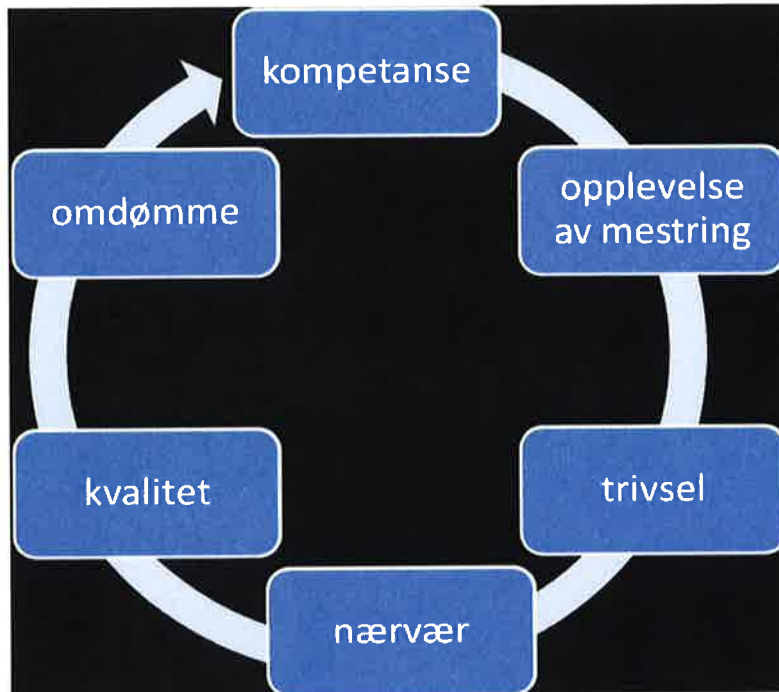
## Overordnet mål

**Ibestad kommune** har en strategisk plan for kompetansestyring som skal sikre dagens og fremtidens behov og via dette sørge for kvalitet i tjenestene, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass.

**Ledere** får nødvendig verktøy for å kartlegge kompetanse, planlegge, tilrettelegge og gjennomføre kompetanseutvikling, og samtidig sikres trygghet i egen rolle gjennom fokus på lederutvikling.

**Ansatte** får styrket egen kompetanse i forhold til de oppgaver som skal løses, og opplever å arbeide i en organisasjon med fokus på fag, etikk, refleksjon og læring.

**Brukerne** får et kvalitetsmessig godt og trygt tilbud med kvalifisert personell til å utføre tjenestene.



- Når medarbeideren har kompetanse til å utføre de oppgaver de er satt til, gir dette en opplevelse av mestring .
- Opplevelsen av mestring er en av de viktigste faktorene som bidrar til trivsel.
- Trivsel bidrar til nærvær.
- Nærvær innebærer at våre kompetente medarbeidere er på jobb og her skapes kvalitet i tjenesten overfor våre brukere.
- Når våre brukere opplever kvalitet på våre tjenester bidrar dette igjen til et godt omdømme.
- Godt omdømme er en ikke uvesentlig faktor ved rekruttering av nye medarbeidere til vår organisasjon.

## Definisjoner

Hva forstår vi med kompetanse i lbestad kommune?

### Kompetanse

”Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav.” (Linda Lai)

Begrepet omfatter både formal – og realkompetanse.

Alle komponentene i definisjonen er viktig når det gjelder arbeidsoppgavene som skal utføres i kommunalavdelingene. Ikke bare den faglige kompetansen, men også kompetanse på de områder som er nødvendig for at man skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte. Det krever kunnskap i forhold til organisasjonen, samarbeidspartnere, støttefunksjoner som økonomi, IT og personalpolitikk.

### Kunnskap

Kunnskap handler om å vite; kjenne fakta, å kunne se årsakssammenhenger og å kjenne til metodikk/fremgangsmåter.

Kunnskap kan oppnås gjennom:

- ✓ *formell utdanning, kurs, sertifikater, bevis og dokumentasjon*
- ✓ *være ervervet gjennom praksis/erfaring i jobb eller på fritida*

## **Ferdigheter**

Ferdigheter handler om evnen til å omsette teori (egen kunnskap) til handling. Her snakker vi både om kognitive ferdigheter (utredning/analyse m.v) og konkrete praktiske handlinger.

### **Eksempler:**

- Tekniske ferdigheter/Digitale ferdigheter
- Gjennomføringsevne - å utføre i henhold til prosedyre/kvalitetssystem
- Basisferdigheter – språklige – både muntlig og skriftlig, engelsk samt regneferdigheter
- Sosiale ferdigheter
- Administrative/ strukturelle ferdigheter
- Pedagogiske ferdigheter
- Endringskompetanse

### **Ferdigheter kan oppnås gjennom**

- formell utdanning, kurs, sertifikater, bevis og dokumentasjon
- erverves gjennom praksis/erfaring i jobb eller på fritida
- observasjon eller imitering av andres atferd

## **Personlig kompetanse**

Måten kunnskap og ferdigheter benyttes kommer til uttrykk gjennom den enkelte medarbeiders evner og holdninger. Ibestad kommunes verdier skal være fundamentet i forhold til den enkeltes oppgaveutførelse.

### **Evner**

Evner gjenspeiler medarbeiderens potensial i form av stabile egenskaper, kvaliteter og talent, som danner en grunnleggende ballast for den enkelte.

Det viktigste for en organisasjon er å benytte medarbeiderens evner, samt gi medarbeideren best mulige forutsetninger for faglig og personlig utvikling.

### **Eksempler:**

- Introvert – ekstrovert
- Analytisk - impulsiv
- Strukturert - kreativ

### **Holdninger**

Holdninger handler om den enkeltes – meninger, verdisyn og innstilling – i forhold til aktuelle oppgaver og situasjoner i jobbsituasjonen (jobbrelaterte holdninger).

Å vurdere om noen er kompetent avhenger både av faktiske kunnskaper og ferdigheter, og av den enkeltes holdninger til så vel de oppgaver denne utfører som til de brukere denne møter.

## Hva forstår vi med strategisk kompetansestyring i Ibestad kommune?

*"Planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre virksomheten og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål"*

Det er viktig å nedfelle Ibestad kommunes kompetansebehov for de nærmeste årene, slik at vi på grunnlag av dette sikrer målrettet kompetanseutvikling av de ansatte.

- ✓ Kompetansebehovet skal defineres ut fra hva som er nødvendig for å nå våre overordnede mål og de krav som stilles til oss både på kort og lang sikt.
- ✓ Er eksisterende kompetanse sårbar, mangler vi noen kompetanse, må den utvikles eller spres?
- ✓ Trenger vi ytterlige kompetanse i forhold til de oppgaver som vi gjør i dag?

### Kompetansekrav:

Den kompetanse Ibestad kommune trenger for å utføre våre mål og oppgaver.

### Kompetansebeholdning:

Den kompetanse Ibestad kommune innehar.

### Kompetansebehov/kompetansegap:

Den kompetanse som mangler = kompetansekrav – kompetansebeholdning.

### Kompetansemobilisering:

Å ta i bruk den kompetanse som allerede finnes i organisasjonen.

### Kompetanseutviklingstiltak:

Tiltak for å utvikle kompetansen, deles i eksterne og interne tiltak.

## Læringsarenaer i Ibestad kommune

Ibestad kommune er seg bevisst at arbeidsplassen som system er den viktigste lærings- og utviklingsarena.

Det handler både om å lære bedre det vi allerede kan – såkalt reproduktiv læring og om utviklingsorientert læring der det fokuseres på nyskaping, innovasjon og kreativitet. Ibestad kommune ønsker å ivareta behovet for utvikling på begge områdene.

I tillegg er det viktig å utvide perspektivet fra fokus på individuell læring for den enkelte medarbeider til kollektiv læring og organisasjonslæring. Kollektiv læring skjer i relasjon med andre mennesker og fører til endret handling i egen enhet og organisasjon. Mens organisasjonslæring tar et steg videre og fører til endring i kommunens praksis og kultur.

Ibestad kommune skal være en lærende organisasjon som skaper gode forutsetninger for medarbeidernes læring og som ivaretar læringen og bruker den i organisasjonens arbeid med å påvirke og tilpasse seg omverden.



## **Interne læringsarenaer:**

### ***"Hverdagslæring":***

Den enkelte arbeidsplass er den viktigste og mest effektive læringsarenaen. Alle arbeidsplasser må skape et miljø hvor det å dele kunnskap og erfaringer blir en dagligdags del av arbeidet. Det må settes av tid og gis mulighet for kunnskapsdeling. Den enkeltes kunnskap og erfaring må utnyttes slik at den kan deles med andre på samme arbeidsplass. Det er lett å glemme den uformelle læringen gjennom slik praktisk kunnskapsdeling.

Det som er utviklet i forbindelse med jobben er Ibestad kommune sin eiendom og kan formidles videre til og benyttes av andre.

### ***Kollegaveiledning:***

Veiledning er en metode for personlig og faglig utvikling, og kan gis både individuelt og i grupper. En god veileder har evnen til å etablere støttende forhold, formidle relevant kunnskap, praktiske ferdigheter, engasjement, og er en god lytter. Kommunen bør benytte de veiledningsressursene som eksisterer i organisasjonen.

### ***Bruk av medarbeidere som kunnskapsdeler/foreleser:***

Medarbeiderne i har et ansvar for å videreformidle sin kunnskap. Dette gjelder internt i den enkelte virksomhet og i kommunens interne opplæringsvirksomhet. Alle medarbeidere kan benyttes som foredragsholdere i kommuneinterne kurs.

Hele organisasjonen skal ha en positiv holdning til å frigjøre tid slik at dette kan bli mulig. Den eventuelle ansattes aktuelle leder bør være den som videreformidler og endelig godtar et slikt oppdrag dersom det skulle komme en forespørsel.

### ***Internundervisning:***

Internundervisning i den enkelte virksomhet eller på den enkelte arbeidsplass er en opplæringsmetode som er effektiv når det gjelder å oppdatere hele arbeidstakergruppen på et spesielt tema eller en metode. Slik opplæring foregår i arbeidstiden og er planmessig organisert.

### ***Refleksjonsgrupper (erfaringsutveksling):***

I refleksjonsgrupper foretas en refleksjon over egen praksis. Målet er å se muligheter for endring og utvikling gjennom refleksjon rundt gjennomførte handlinger.

### ***Nettverk:***

Metode for faglig erfaringsutveksling og påfyll. Den gjennomføres 1-2 ganger i semesteret etter en fast metodikk med nettverksleder. Kan rettes mot fag, prosjekt og planarbeid.

### ***Hospitering/jobbrotasjon:***

Hospitering er en læringsmetode/utviklingsmetode som gir mulighet for å hente kunnskap i andre virksomheter enn sin egen. Ved hospitering går en sammen med en annen medarbeider, mens ved jobbrotasjon bytter to medarbeidere arbeid, uten utvidelse eller endring av stillingshjemler.

Ibestad kommune skal legge til rette for at ansatte skal få

- ✓ prøve ut andre arbeidsoppgaver ved "slitasjer", ønsker eller andre behov.
- ✓ kunnskap/veiledning om hvordan de kan skaffe seg kompetanse for å kvalifisere for intern overflytting ("shoppe jobb internt").

### ***Teamutvikling/mestringsseminar:***

Faglig og sosial samling hvor deltakerne gjør aktiviteter sammen som skal bygge relasjoner og gi den enkelte deltaker mestringsopplevelser i kombinasjon med faglig påfyll.

### ***Eksterne læringsarenaer:***

*Inntak av elever, lærlinger og studenter:*

Ved å ta i mot elever, lærlinger og studenter holder kommunen seg faglig oppdatert. Dette er en del av kommunens strategi for å være en lærende organisasjon.

### ***Eksterne nettverk (hospitering/erfaringsutveksling):***

Nettverksgrupper rettet både mot fag, prosjekter og planarbeid gir verdifull kompetansepåfyll i form av veiledning, felles refleksjon, fordypning og samhandling på tvers. Oppgaver i for- og etterarbeid kan utnyttes som læringsarenaer.

### ***Studieturer/besøk:***

Studietur skaper nettverk utenfor kommunens grenser. Mottak av andre kommuners medarbeidere gir nyttig erfaringsutveksling.

### ***Formell utdanning:***

Formell utdanning kan handle om grunnutdanning, videreutdanning/etterutdanning (fordypning – spesialisering).

Dette gir fagbrev, studiepoeng, autorisasjon og lignende.

### ***Kurs:***

Kunnskap kan innhentes ved deltakelse på kurs og seminarer. Metoden er kostnadskrevende og gir ofte lite tilbake i form av kunnskapsdeling. Samtidig med at enkelttilsatte deltar på eksterne kurs og seminarer bør det planlegges hvordan kunnskapen kan deles i virksomheten der dette er aktuelt.

Det skal årlig utformes felles opplæringstiltak etter ønske og behov fra kommunen samlet. Det gir mulighet for å skreddersy kursopplegg tilpasset kommunens behov. Her kan både interne og eksterne forelesere benyttes.

## **Mål for Ibestad kommune**

### **Overordnet mål:**

Ibestad kommune skal til en hver tid ha personell og kompetanse som kan imøtekomme kommunens, samfunnets og brukernes krav og forventninger.

Like viktig som å rekruttere nye medarbeidere, vil det bli å utvikle og beholde de medarbeiderne kommunen har.

Kommunen må tilstrebe en arbeidsgiverpolitikk som ser og tar hensyn til den enkelte ansatte, og som gir rom for fleksibilitet.

Alle ansatte skal føle seg verdsatt.

Ibestad kommune skal være «selvforsynt» på kompetanse innen yrkesgrupper som er vanskelig å rekruttere. I 2014 er dette ingeniører, sykepleiere, vernepleiere og barnehagelærere.

### **Delmål 1: Ibestad kommune tar vare på og utvikler medarbeidernes kompetanse:**

- Ibestad kommune har en felles forståelse av begrepet kompetanse.
- Ibestad kommune har oversikt over eget kompetansebehov.
- Ibestad kommune har kunnskap om medarbeidernes kompetanse.
- Ibestad kommunes medarbeidere utvikler sin kompetanse.
- Ibestad kommune har virkemidler/stimuleringstiltak for kompetanseutvikling.

### **Delmål 2: Ibestad kommune ivaretar den nytilsatte medarbeideren:**

- Ibestad kommune sørger for at nye medarbeidere blir inkludert (sosialiseres) i organisasjonen.
- Ibestad kommune gir nye medarbeidere ekstra veiledning og støtte (profesjonaliseres) i den første fasen i ny jobb.
- Ibestad kommune er åpen og lydhør for de innspill som vi får fra nye medarbeidere.

### **Delmål 3: Ibestad kommune fokuserer på planmessig rekruttering og positiv profilering:**

- Ibestad kommune profileres som et attraktivt sted å bosette seg.
- Ibestad kommune profilerer de samfunnsoppgaver og tjenester som vi ivaretar.
- Ibestad kommuneprofilerer de meningsfylte jobbene og yrkesmulighetene som finnes i vår organisasjon.
- Strategisk og målrettet kompetansestyring er et tiltak for å oppnå målene.

## **Hovedprinsipper/metode for kompetanseutvikling i Ibestad kommune**

Ibestad kommune har mange ansatte med lang erfaring og bred kompetanse. Denne kompetansen må utvikles, slik at vi er i stand til å møte fremtidens krav og forventninger. En utfordring er at mye av vår arbeidskraft nærmer seg pensjonsalder.

Målrettet planlegging og gjennomføring av ulike kompetansehevingstiltak, samt mulighet til bedre bruk av den eksisterende kompetansen, vil både gi effekter for den enkelte ansatte og for organisasjonen som sådan.

I Ibestad kommunes utviklingsarbeid skal følgende metode benyttes:

1. Har Ibestad kommune denne kompetansen fra før? Kompetansemobilisering.
2. Kan vi få denne kompetansen ved å videreutvikle våre medarbeidere?  
Kompetanseutvikling.
3. Rekruttere ny kompetanse utenifra? Nytilsetting.

### **Vurdering/evaluering av kompetansetiltak**

Det viktigste spørsmålet vil være i hvilken grad de gjennomførte kompetansetiltak støttet opp under målene og gav de forventede effekter for kommunen. I hvilken grad blir tilegnet kompetanse anvendt i praksis?

På individnivå skal evaluering av kompetansetiltak inngå i medarbeider-samtalen. Det er i denne samtalen grunnlaget for de individuelle tiltakene legges. Introduksjonsrutinene for nytilsatte følges med oppfølgingssamtaler og vurdering.

Ledersamling og annen intern opplæring/kompetansetiltak skal følges opp av skriftlige evalueringer fra deltakerne.

Andre viktige kilder for iverksetting av kompetansehevende tiltak er resultatene av ulike undersøkelser og kartlegginger; medarbeider/brukerundersøkelser m.v.

### **Økonomiske virkemidler m.v**

Regler om permisjon i forbindelse med kompetanseheving reguleres av Permisjonsreglementet. Lønsmessig uttelling av kompetansehevingstiltak reguleres av Ibestad kommunes lønnspolitikk.

### **Kompetanseutviklingstiltak pålagt av arbeidsgiver**

Når kurs eller kompetanseutvikling er pålagt av arbeidsgiver dekkes kursavgift og undervisningsmaterieell av arbeidsgiver.

Utgifter til reise og opphold på billigste måte (tid og penger) dekkes av arbeidsgiver i henhold til Statens reiseregulativ.

Kurs/seminar og reiser med varighet over 7,5 timer pr. dag, godtgjøres med inntil 2 avspaseringstimer pr. dag.

### **Stipendordning**

Det er etablert en egen stipendordning der ansatte kan søke om støtte til kompetansehevingstiltak. Egne retningslinjer for dette.

### **Plikttjeneste/bindingsid**

Bindingstid skal avtales, i henhold til Hovedtariffavtalens bestemmelser 14.3, hvis Ibestad kommune yter vesentlig økonomisk støtte (minst 3 mnd lønn) til kompetanseheving.

### **Krav til kompetanseutvikling og den ansatte**

Kompetanseutvikling forutsetter krav til egeninnsats. Det stilles krav om oppnådd kvalifikasjon, oppnådd deltakerbevis eller bestått eksamen.

Når den ansatte har deltatt på kompetansehevingstiltak finansiert/støttet av arbeidsgiver er den ansatte forpliktet til å videreformidle/dele sin nye kunnskap med sine kolleger. Dette skjer i henhold til avtalt ordning på området.

### **Bruk av ansatte som forelesere**

Alle ansatte har et ansvar for å videreformidle sin kunnskap. Dette gjelder internt i den enkelte virksomhet og i kommunens interne opplæringsvirksomhet. Ansatte kan, i forståelse med nærmeste leder, benyttes som foredragsholdere i kommuneinterne kurs.

Ansatte som påtar seg opplæring hvor alt arbeidet knyttet til undervisningen kan gjennomføres i arbeidstiden godtgjøres ikke ekstra for dette.

### **Kompetansebehov og satsninger for Ibestad kommune**

Det er foretatt en gjennomgang av Ibestad kommunens behov for kompetanse sett i forhold til de oppgaver vi er satt til å løse. I så måte er behovet både for kunnskaper, ferdigheter og personlig kompetanse – realkompetanse så vel som formell kompetanse vurdert.

Det er videre sett på hvilken kompetanse Ibestad kommune i dag har blant sine ansatte, om kompetansen er sårbar eller mangelfull, eller om vi vil møte nye krav til kompetanse eller få nye behov i løpet av en 5 -10 års periode.

På bakgrunn av denne analysen har en kommet frem til følgende kompetansebehov, nedfelt følgende konkrete kompetansemål med tilhørende tiltak.

## Felles for Ibestad kommune

### Organisasjonsforståelse

Det er viktig at ansatte i Ibestad kommune har en grunnleggende kunnskap om kommunen som organisasjon med systemer og strukturer som bidrar til tjenesteproduksjon.

En målrettet innsats innen kompetanseutvikling forutsetter en felles oppfatning av hvor kommunen står her og nå, og hvilke utfordringer kommunen står overfor i kommende planperiode. Dette nødvendiggjør felles styringsprinsipper, avtalt ansvarsfordeling, tilgang til felles forståelse av sentrale begreper.

Videre er det viktig at Ibestad kommune har en felles visjon som alle ansatte er kjent med.

#### Problemstilling

#### Mål

#### Tiltak

Vi trenger å øke organisasjons-	Alle ansatte i Ibestad kommune	Intern fokus og tydelig
Forståelsen. Vi må bli bedre på å tenke	skal kjenne verdier, kommunens	ledelse.
“vi i Ibestad” og at vi alle er en del av en	oppbygning, mål på egen enhet	Introduksjonsrutiner for
Organisasjon.	Og skjønne ens egen rolle i	nytilsatte.
	Organisasjonen.	Veiledning av ansatte.
		Egen stillingsbeskrivelse
		Kurs i medarbeiderskap

Kommunen fortsetter sitt arbeid med intern effektivisering gjennom bruk av elektroniske hjelpemidler og fortsetter utviklingen av elektroniske tjenester, også mht. informasjon og kommunikasjon med innbyggerne.

### Teknologi og tjenesteutbygging

Kommunen skal yte tjenester til innbyggerne med rett standard til lavest mulig kostnad. Teknologi får stadig større betydning som verktøy for omstilling, effektivisering, kvalitetsheving og brukerorientering i offentlig sektor og systemene er gått fra å være støttesystemer til å bli driftskritiske systemer. Det er behov for økt systemforståelse og økt forståelse av endringer i samhandling og oppgaveflyt.

### Informasjonssikkerhet

Informasjonssikkerhet har flere nivåer:

1. Behov for robust helhetlig IKT-infrastruktur
2. Leders forståelse i forhold til generelt behov for informasjonssikkerhet og kompleksitet og gjensidig avhengighet av annen struktur.
3. Enkeltindividets kunnskap om egen rolle, som aktør i nett og aksept/forståelse for sikkerhetstiltak(rutiner, regler, holdninger).

## Lederutvikling

Lederutvikling er en hovedoppgave innen kommunens kompetansebygging. Det arbeides systematisk og målrettet med å styrke og utvikle helhetlig ledelse. Kommunale ledere på alle nivåer skal ha kunnskaper og ferdigheter slik at de kan utøve lederrollen i den komplekse organisasjonen en kommune er. Ledere skal:

- Forstå bredden i kommunens rammebetingelser.
- Forstå det særegne ved å jobbe i et politisk ledet system og konsekvensene av dette.
- Reflektere over egen rolle i forhold til det å utøve makt på ulike måter og ulike områder.
- Kunne handle i samsvar med organisasjonskart og kjøreregler.
- Kunne handle i samsvar med kommunens verdier, etiske retningslinjer og kjennetegn på god ledelse
- Være trygg på å bruke kommunens lederverktøy på et nivå hvor de gjør de riktige tingene på riktig måte
- Kunne bruke måleresultater til systematiske forbedringer og styre mot avtalte mål.

## Etikk

Samfunnsutviklingen viser at det er behov for økt bevissthet og refleksjon omkring etikk og moral, korrupsjon, habilitet og etiske dilemma. Kommunen holder på med å utarbeide etiske retningslinjer, disse skal gjennomgås i virksomheten hvert år. I tillegg må ledere og andre i sentrale posisjoner gis anledning til dypere forståelse for kompleksiteten på området for å kunne handle etisk riktig og for å kunne veilede egne medarbeidere.

## Faglig behov

De faglige utfordringene kommunen står overfor stiller krav til organisasjonen, både til "all-round" fagkompetanse, faglig spisskompetanse og lederkompetanse. Planen viser tiltak på kommunenivå for både å gi ny kompetanse og ta vare på eksisterende.

### Kvalitetsbevissthet

Medarbeidere skal være i stand til å benytte kvalitetssystemet i sitt daglige arbeid slik at det sikres at oppgavene utføres på riktig måte og riktig tid.

### Resultatrettet

Medarbeiderne skal være resultatorientert og i stand til å utnytte ressursene mest mulig effektivt gjennom kvalitetssystemet, mål og resultatstyring.

### Organisasjonsforståelse

Medarbeiderne må ha kunnskap om kommunen som organisasjon med systemer og strukturer som bidrar til tjenesteproduksjon

### Endringsberedskap

Medarbeiderne skal ha forståelse for endringer i samfunnet og egen organisasjon, og nødvendigheten av å være åpen og endringsvillig for å skape det beste tilbudet til innbyggerne og trygge arbeidsplassene

### Helhetsforståelse

medarbeiderne må ha forståelse av kommuneorganisasjonens kompleksitet, ut over egen virksomhet, kunne bidra til helheten i tjenestetilbudet.

De viktigste tiltakene vil være verdibasert lederutvikling, skape en felles plattform for kommunens politikere, ledere og medarbeidere.



## Overordnede strategier

For å nå målene for de prioriterte satsningsområdene legges det opp til følgende overordnede strategier:

- Utvikle kompetanseplaner på seksjonsnivå
- Fokus på arbeidsplassen som læringsarena
- Personalspolitikk
  - o Bruk av introduksjonsprogram ved ansettelse
  - o Bruk av lønnspolitiske virkemidler
  - o Fokus på kompetanseutvikling for den enkelte medarbeider i tråd med satsningsområdene
  - o Fokus på karrieremuligheter i organisasjonen
  - o Medarbeiderskap
- Lederutvikling???
- Økonomisk forankring av planens tiltak

## Handlingsplan

MÅL	STRATEGIER	TILTAK	ANSVARLIG	ÅR
Øke relevant kompetanse i organisasjonen	Utvikle kompetanseplaner på seksjonsnivå	-Utarbeide seksjonsvis kompetanseplaner	Seksjonsleder	
	Fokus på arbeidsplassen som læringsarena	-Bruk av introduksjonsprogrammer sentrale og lokalt tilpassede -Bruk av ansatte som forelesere	Seksjonsleder/avdelingsleder	
Sikre at organisasjonen rekrutterer og beholder kompetanse	God personalpolitikk	-Bruk av felles introduksjonsprogram ved ansettelse -Utarbeide retningslinjer for systematisk bruk av lønn, arbeidstidsordninger eller andre incentiver for å rekruttere og beholde medarbeidere, herunder rekrutteringstilskudd for kritisk kompetanse og tilrettelegging for kompetanseheving. -Følge opp den enkelte medarbeiders ønske om kompetanseutvikling i tråd med satsningsområdene(Medarbeidersamtaler) -Bevisstgjøre hver ansatt på sin rolle i organisasjonen(medarbeiderskap, utarbeides egen plan for gjennomføring)		
Sikre helhetlig kompetansestyring	Økonomiske forankring av planens tiltak	-Sørge for innspill til årsbudsjett og økonomiplan i tråd med kostnadskrevende tiltak i kompetanseplaner og i forhold til lønnspolitiske virkemidler -Følge med på muligheter og søke om eksterne kompetansemidler	Personalsjef/seksjonsleder/avdelingsleder	
Ibestad kommunes planforum	Etablering/rullering av aktuelle planer i tråd med gjeldende lovverk	Planer som krever kompetanseutvikling/kompetansehevende tiltak blir forankret på overordnet nivå gjennom rådmannens planforum	Personalsjef/rådmann	



## Økonomiske rammebetingelser

Strategiene krever politisk godkjenning og det må innarbeides midler til kompetanseheving (opplæringsplaner) og kompetanseutvikling, herunder lønnspolitiske virkemidler, i budsjett og økonomiplan. Først da kan kontinuiteten og forutsigbarheten sikres. Økonomi er et ankepunkt for at planens målsettinger skal kunne realiseres. Det betyr også at det kreves en faktisk innsats/investering for at vi skal kunne hente ut nytteeffekten av satsningen.

## Implementering og evaluering

Forslag til Strategisk kompetanseplan skal drøftes med de tillitsvalgte, administrasjonsutvalget for så å sendes videre til formannskapet og kommunestyret.

På grunnlag av den vedtatte planen vil det utarbeides seksjonsvise/avdelingsvise opplæringsplaner. Ansvar for implementeringen her ligger i linjen og skal skje ved at prosedyrene innarbeides i et «kompetanseårshjul»

Planen evalueres og, på grunnlag av evalueringen rulleres hvert 4. år, første gang januar 2016. Det bør ved evaluering legges vekt på:

- Om det er laget seksjonsvise/avdelingsvise planer og om disse planene følger føringene og retningslinjene i den strategiske kompetanseplanen.
- Det er utarbeidet plan for innføring av medarbeiderskap, og om den følges.
- Hvilken effekt planen har når det gjelder kvaliteten på tjenesten vurdert gjennom medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser.

**IBESTAD KOMMUNE**



**Referat fra drøftingsmøte med hovedtillitsvalgte**

**Dato:** 20.04. 2015 kl. 13:30 – 15:30

**Sted:** Ibestad kommune – Kommunestyresalen

**Til stede:**

Fra administrasjonen: Ass. rådmann/personalsjef Roald Pedersen.

Fra arbeidstakerorganisasjonene: Ellinor Vang (HTV Delta)

Torgeir Halmø (Utdanningsforbundet)

Trond Arvid Isaksen (Vara for HTV Fagforbundet)

Hovedverneombud: Magne Hallesen

Ikke møtt: Tor Meyer (HTV Fagforbundet)

Karin Karlsen (Sykepleierforbundet)

**Møteleder og referent:** Roald Pedersen

**Kompetanseplan**

Forslag til kompetanseplan er utarbeidet av prosjektgruppen i forbindelse med «Saman om ein betre kommune». Kompetanseplanen var utsendt til hovedtillitsvalgte og hovedverneombudet på forhånd. Det var ingen merknader til kompetanseplanen.

---

Roald Pedersen  
referent

SPAK 115/16-v3

# **STRATEGISK KOMPETANSEPLAN FOR IBESTAD KOMMUNE**



For perioden 2017-2020

Vedtatt i kommunestyret xx.xx.2016

# Innhold

Forord .....	4
Plangrunnlaget .....	5
Visjon .....	5
Overordnet mål .....	5
Definisjoner .....	6
Kompetanse .....	6
Kunnskap .....	6
Ferdigheter .....	7
Personlig kompetanse .....	7
Hva forstår vi med strategisk kompetansestyring i lbestad kommune? .....	8
Kompetansekrav: .....	8
Kompetansebeholdning: .....	8
Kompetansebehov/kompetansegap: .....	8
Kompetansemobilisering: .....	8
Kompetanseutviklingstiltak: .....	8
Læringsarenaer i lbestad kommune .....	8
Interne læringsarenaer: .....	9
Eksterne læringsarenaer: .....	10
Mål for lbestad kommune .....	10
Overordnet mål: .....	10
Delmål 1: lbestad kommune tar vare på og utvikler medarbeidernes kompetanse: .....	11
Delmål 2: lbestad kommune ivaretar den nytilsatte medarbeideren: .....	11
Delmål 3: lbestad kommune fokuserer på planmessig rekruttering og positiv profilering: .....	11
Hovedprinsipper/metode for kompetanseutvikling i lbestad kommune .....	11
Vurdering/evaluering av kompetansetiltak .....	11
Økonomiske virkemidler m.v. ....	12
Kompetanseutviklingstiltak pålagt av arbeidsgiver .....	12
Stipendordning .....	12
Plikttjeneste/bindingstid .....	12
Krav til kompetanseutvikling og den ansatte .....	12
Bruk av ansatte som forelesere .....	12
Kompetansebehov og satsninger for lbestad kommune .....	12
Felles for lbestad kommune .....	13
Organisasjonsforståelse .....	13

Teknologi og tjenesteutbygging .....	13
Informasjonssikkerhet .....	13
Lederutvikling .....	14
Etikk .....	14
Faglig behov .....	14
Overordnede strategier .....	15
Handlingsplan .....	16
Økonomiske rammebetingelser .....	17
Implementering og evaluering .....	17

## Forord

Det følger av Hovedtariffavtalen 3.3 «Kompetanse – læring og utvikling» at arbeidsgiver og den enkelte arbeidstaker hver for seg og i fellesskap har et ansvar for å ivareta kompetanseutviklingen. Det er viktig å motivere arbeidstakerne til å øke sine kunnskaper og styrke sin kompetanse. Arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge de ansattes kompetanse og analysere kommunens kompetansebehov. På denne bakgrunn og etter drøftinger med de tillitsvalgte, skal det utarbeides en plan for gjennomføring av kompetansehevede tiltak.

Kompetanseplanen er utarbeidet av prosjekt gruppa «Saman om ein betre kommune». Prosjektgruppa er et trepartssamarbeid mellom tillitsvalgt, folkevalgt og administrasjon.

Kompetanseplanen skal være et verktøy for kommunen for utvikling og nyskaping og til å få tilgang på kompetent arbeidskraft samt forvalte eksisterende arbeidskraft. Kompetanseplanen handler ikke bare om å utdanne egne ansatte, men også hvilken kompetanse vi har behov for å rekruttere.

I Ibestad kommune er det foretatt en kompetansekartlegging på de forskjellige seksjonene høsten og vinteren 2013/2014. Disse skal følges opp i forbindelse med medarbeidersamtaler.

Ansatte med god kompetanse er en viktig forutsetning for at kommunen skal lykkes som samfunnsutvikler, tjenesteprodusent, arbeidsgiver og forvalter. Kompetanseplanen er et verktøy for å arbeide bevisst og systematisk med kompetanse. Kommuner har ofte et uutnyttet potensial når det gjelder kompetansestyring og det kan være en utfordring å satse på rett kompetanse til rett tid.

Ibestad kommune yter tjenester innen et bredt spekter der det kreves kompetanse av ulik art og på ulikt nivå. Det finnes vel knapt en organisasjon som favner så bredt med henhold til oppgaver og tilhørende kompetansekrav som kommunene, fra ufaglærte til universitetsutdannede. Det er viktig å holde et kvalifikasjonsnivå som sikrer at vår virksomhetsutøvelse blir på et riktig nivå sett i forhold til våre brukeres behov.

Ibestad kommune står daglig overfor en rekke utfordringer, økonomiske rammebetingelser, tilgang til arbeidskraft, ny teknologi, sentrale satsninger er stikkord i så måte, og dette vil ikke avta med årene. For å være i stand til både å løse de daglige utfordringene og de kommende, er det avgjørende at våre medarbeidere innehar den nødvendige kompetanse. Planmessig, strukturert og målrettet arbeid på dette området er viktig dersom vi skal løse disse utfordringene på en effektiv måte. Det må sikres at kompetansehevingen er tilpasset kommunens reelle behov, helst lokal skreddersydd opplæring, og ikke basert på tilfeldigheter ut i fra hva som løpende tilbys.

Ut over det å ha kunnskap om hvilken kompetanse organisasjonen har, må Ibestad kommune både ha en betraktning om kompetansebehovet fremover, samt mål og planer for det videre arbeidet. Ibestad kommune skal gjennom denne planen få et forsterket fokus på, og ha en strategisk tilnærming til, viktigheten av å sikre at medarbeiderne har riktig kompetanse i forhold til de løpende behov. Dette er helt avgjørende for å kunne møte de kommende års utfordringer på arbeidsmarkedet.

## Plangrunnlaget

Kompetanseutviklingsplanen tar utgangspunkt i kommuneplanen, kommunens budsjett, og kommunens behov for kompetanseheving. Planen omhandler den overordnede strategiske kompetanseutviklingen innen rådmannens ansvarsområde. Seksjonene utarbeider planer som ivaretar seksjonens egne behov for kompetanseutviklingen med mål å sikre god og riktig kvalitet på tjenestene og bidra til utviklingen av den lærende organisasjonen.

Medarbeiderne i Ibestad kommune og de verktøy og redskaper som stilles til disposisjon for medarbeiderne i utførelsen av arbeidet, er til enhver tid den viktigste faktor for et godt tjenestetilbud.

En målrettet innsats innen kompetanseutvikling forutsetter en felles oppfatning av hvor kommunen står her og nå, og hvilke utfordringer kommunen står overfor i kommende planperiode. Dette nødvendiggjør felles styringsprinsipper, avtalt ansvarsfordeling, tilgang til felles virkemidler og felles forståelse av sentrale begreper.

Kompetanseplanen skal sikre Ibestad kommune personell og kompetanse i framtida som kan imøtekomme kommunens, samfunnets og brukernes krav og forventninger.

Det tyder på at tilgangen på nye yrkesutøvere ikke vil være tilstrekkelig til å dekke kommunens behov i årene fremover. Dette medfører en økt konkurranse om arbeidskraft.

Like viktig som å rekruttere nye medarbeidere, vil det bli å utvikle og beholde de medarbeiderne kommunen har. Det er viktig å ha en plan som ivaretar alle ansatte i ulike livsfaser. Kommunen må tilstrebe en arbeidsgiverpolitikk som ser og tar hensyn til den enkelte ansatt som gir rom for fleksibilitet.

Målet må være at alle ansatte føler seg verdsatt.

## Visjon

Ibestad kommune ønsker å være en lærende organisasjon der refleksjon over praksis og læring på den enkelte arbeidsplass blir vektlagt. En ønsker å legge innhold til begrepet myndiggjorte medarbeidere, og satse på læringsprosesser som vokser nedenfra i organisasjonen. En slik satsning krever ressurs innsats og forankring, men vil gi effekt i form av kompetanseutvikling og styrket fag og kvalitet. Videre vil det kunne bidra til å lette rekrutteringen og gi kommunen et godt omdømme som arbeidsgiver.

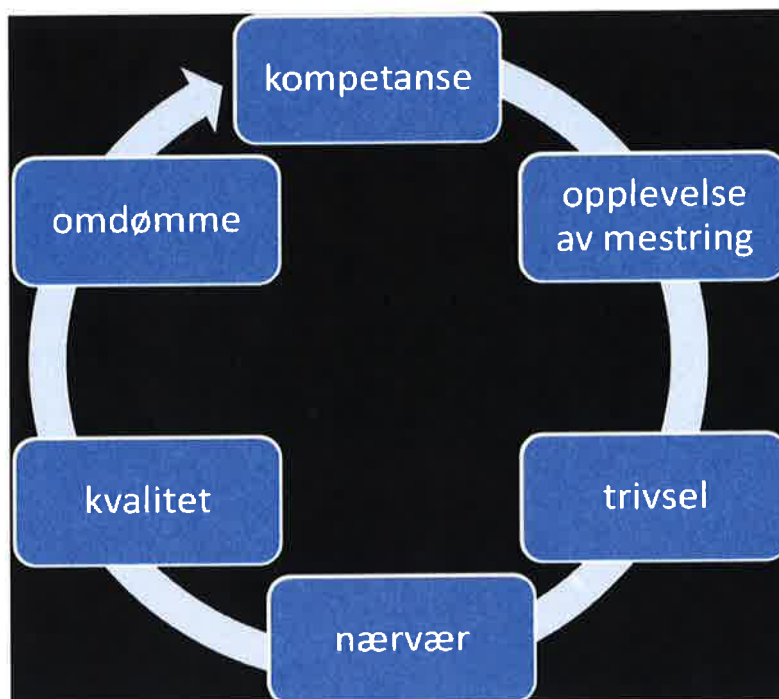
## Overordnet mål

**Ibestad kommune** har en strategisk plan for kompetansestyring som skal sikre dagens og fremtidens behov og via dette sørge for kvalitet i tjenestene, effektiv ressursutnyttelse og godt omdømme som en attraktiv arbeidsplass.

**Ledere** får nødvendig verktøy for å kartlegge kompetanse, planlegge, tilrettelegge og gjennomføre kompetanseutvikling, og samtidig sikres trygghet i egen rolle gjennom fokus på lederutvikling.

**Ansatte** får styrket egen kompetanse i forhold til de oppgaver som skal løses, og opplever å arbeide i en organisasjon med fokus på fag, etikk, refleksjon og læring.

**Brukerne** får et kvalitetsmessig godt og trygt tilbud med kvalifisert personell til å utføre tjenestene.



- Når medarbeideren har kompetanse til å utføre de oppgaver de er satt til, gir dette en opplevelse av mestring .
- Opplevelsen av mestring er en av de viktigste faktorene som bidrar til trivsel.
- Trivsel bidrar til nærvær.
- Nærvær innebærer at våre kompetente medarbeidere er på jobb og her skapes kvalitet i tjenesten overfor våre brukere.
- Når våre brukere opplever kvalitet på våre tjenester bidrar dette igjen til et godt omdømme.
- Godt omdømme er en ikke uvesentlig faktor ved rekruttering av nye medarbeidere til vår organisasjon.

## Definisjoner

Hva forstår vi med kompetanse i Ibestad kommune?

### Kompetanse

”Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav.” (Linda Lai)

Begrepet omfatter både formal – og realkompetanse.

Alle komponentene i definisjonen er viktig når det gjelder arbeidsoppgavene som skal utføres i kommunalavdelingene. Ikke bare den faglige kompetansen, men også kompetanse på de områder som er nødvendig for at man skal kunne utføre sine arbeidsoppgaver på en tilfredsstillende måte. Det krever kunnskap i forhold til organisasjonen, samarbeidspartnere, støttefunksjoner som økonomi, IT og personalpolitikk.

### Kunnskap

Kunnskap handler om å vite; kjenne fakta, å kunne se årsakssammenhenger og å kjenne til metodikk/fremgangsmåter.

Kunnskap kan oppnås gjennom:



- ✓ *formell utdanning, kurs, sertifikater, bevis og dokumentasjon*
- ✓ *være ervervet gjennom praksis/erfaring i jobb eller på fritida*

### **Ferdigheter**

Ferdigheter handler om evnen til å omsette teori (egen kunnskap) til handling. Her snakker vi både om kognitive ferdigheter (utredning/analyse m.v) og konkrete praktiske handlinger.

#### **Eksempler:**

- Tekniske ferdigheter/Digitale ferdigheter
- Gjennomføringsevne - å utføre i henhold til prosedyre/kvalitetssystem
- Basisferdigheter – språklige – både muntlig og skriftlig, engelsk samt regneferdigheter
- Sosiale ferdigheter
- Administrative/ strukturelle ferdigheter
- Pedagogiske ferdigheter
- Endringskompetanse

#### **Ferdigheter kan oppnås gjennom**

- formell utdanning, kurs, sertifikater, bevis og dokumentasjon
- erverves gjennom praksis/erfaring i jobb eller på fritida
- observasjon eller imitering av andres atferd

### **Personlig kompetanse**

Måten kunnskap og ferdigheter benyttes kommer til uttrykk gjennom den enkelte medarbeiders evner og holdninger. Ibestad kommunes verdier skal være fundamentet i forhold til den enkeltes oppgaveutførelse.

#### **Evner**

Evner gjenspeiler medarbeiderens potensial i form av stabile egenskaper, kvaliteter og talent, som danner en grunnleggende ballast for den enkelte.

Det viktigste for en organisasjon er å benytte medarbeiderens evner, samt gi medarbeideren best mulige forutsetninger for faglig og personlig utvikling.

#### **Eksempler:**

- Introvert – ekstrovert
- Analytisk - impulsiv
- Strukturert - kreativ

### **Holdninger**

Holdninger handler om den enkeltes – meninger, verdisyn og innstilling – i forhold til aktuelle oppgaver og situasjoner i jobbsituasjonen (jobbrelaterte holdninger).

Å vurdere om noen er kompetent avhenger både av faktiske kunnskaper og ferdigheter, og av den enkeltes holdninger til så vel de oppgaver denne utfører som til de brukere denne møter.

## Hva forstår vi med strategisk kompetansestyring i Ibestad kommune?

*”Planlegging, gjennomføring og evaluering av tiltak for å sikre virksomheten og den enkelte medarbeider nødvendig kompetanse for å nå definerte mål”*

Det er viktig å nedfelle Ibestad kommunes kompetansebehov for de nærmeste årene, slik at vi på grunnlag av dette sikrer målrettet kompetanseutvikling av de ansatte.

- ✓ Kompetansebehovet skal defineres ut fra hva som er nødvendig for å nå våre overordnede mål og de krav som stilles til oss både på kort og lang sikt.
- ✓ Er eksisterende kompetanse sårbar, mangler vi noen kompetanse, må den utvikles eller spres?
- ✓ Trenger vi ytterligere kompetanse i forhold til de oppgaver som vi gjør i dag?

### Kompetansekrav:

Den kompetanse Ibestad kommune trenger for å utføre våre mål og oppgaver.

### Kompetansebeholdning:

Den kompetanse Ibestad kommune innehar.

### Kompetansebehov/kompetansegap:

Den kompetanse som mangler = kompetansekrav – kompetansebeholdning.

### Kompetansemobilisering:

Å ta i bruk den kompetanse som allerede finnes i organisasjonen.

### Kompetanseutviklingstiltak:

Tiltak for å utvikle kompetansen, deles i eksterne og interne tiltak.

## Læringsarenaer i Ibestad kommune

Ibestad kommune er seg bevisst at arbeidsplassen som system er den viktigste lærings- og utviklingsarena.

Det handler både om å lære bedre det vi allerede kan – såkalt reproduktiv læring og om utviklingsorientert læring der det fokuseres på nyskaping, innovasjon og kreativitet. Ibestad kommune ønsker å ivareta behovet for utvikling på begge områdene.

I tillegg er det viktig å utvide perspektivet fra fokus på individuell læring for den enkelte medarbeider til kollektiv læring og organisasjonslæring. Kollektiv læring skjer i relasjon med andre mennesker og fører til endret handling i egen enhet og organisasjon. Mens organisasjonslæring tar et steg videre og fører til endring i kommunens praksis og kultur.

Ibestad kommune skal være en lærende organisasjon som skaper gode forutsetninger for medarbeidernes læring og som ivaretar læringen og bruker den i organisasjonens arbeid med å påvirke og tilpasse seg omverden.

## **Interne læringsarenaer:**

### ***"Hverdagslæring":***

Den enkelte arbeidsplass er den viktigste og mest effektive læringsarenaen. Alle arbeidsplasser må skape et miljø hvor det å dele kunnskap og erfaringer blir en dagligdags del av arbeidet. Det må settes av tid og gis mulighet for kunnskapsdeling. Den enkeltes kunnskap og erfaring må utnyttes slik at den kan deles med andre på samme arbeidsplass. Det er lett å glemme den uformelle læringen gjennom slik praktisk kunnskapsdeling.

Det som er utviklet i forbindelse med jobben er Ibestad kommune sin eiendom og kan formidles videre til og benyttes av andre.

### ***Kollegaveiledning:***

Veiledning er en metode for personlig og faglig utvikling, og kan gis både individuelt og i grupper. En god veileder har evnen til å etablere støttende forhold, formidle relevant kunnskap, praktiske ferdigheter, engasjement, og er en god lytter. Kommunen bør benytte de veiledningsressursene som eksisterer i organisasjonen.

### ***Bruk av medarbeidere som kunnskapsdeler/foreleser:***

Medarbeiderne i har et ansvar for å videreformidle sin kunnskap. Dette gjelder internt i den enkelte virksomhet og i kommunens interne opplæringsvirksomhet. Alle medarbeidere kan benyttes som foredragsholdere i kommuneinterne kurs.

Hele organisasjonen skal ha en positiv holdning til å frigjøre tid slik at dette kan bli mulig. Den eventuelle ansattes aktuelle leder bør være den som videreformidler og endelig godtar et slikt oppdrag dersom det skulle komme en forespørsel.

### ***Internundervisning:***

Internundervisning i den enkelte virksomhet eller på den enkelte arbeidsplass er en opplæringsmetode som er effektiv når det gjelder å oppdatere hele arbeidstakergruppen på et spesielt tema eller en metode. Slik opplæring foregår i arbeidstiden og er planmessig organisert.

### ***Refleksjonsgrupper (erfaringsutveksling):***

I refleksjonsgrupper foretas en refleksjon over egen praksis. Målet er å se muligheter for endring og utvikling gjennom refleksjon rundt gjennomførte handlinger.

### ***Nettverk:***

Metode for faglig erfaringsutveksling og påfyll. Den gjennomføres 1-2 ganger i semesteret etter en fast metodikk med nettverksleder. Kan rettes mot fag, prosjekt og planarbeid.

### ***Hospitering/jobbrotasjon:***

Hospitering er en læringsmetode/utviklingsmetode som gir mulighet for å hente kunnskap i andre virksomheter enn sin egen. Ved hospitering går en sammen med en annen medarbeider, mens ved jobbrotasjon bytter to medarbeidere arbeid, uten utvidelse eller endring av stillingshjemler.

Ibestad kommune skal legge til rette for at ansatte skal få

- ✓ prøve ut andre arbeidsoppgaver ved "slitasjer", ønsker eller andre behov.

- ✓ kunnskap/veiledning om hvordan de kan skaffe seg kompetanse for å kvalifisere for intern overflytting ("shoppe jobb internt").

#### **Teamutvikling/mestringsseminar:**

Faglig og sosial samling hvor deltakerne gjør aktiviteter sammen som skal bygge relasjoner og gi den enkelte deltaker mestringsopplevelser i kombinasjon med faglig påfyll.

#### **Eksterne læringsarenaer:**

*Inntak av elever, lærlinger og studenter:*

Ved å ta i mot elever, lærlinger og studenter holder kommunen seg faglig oppdatert. Dette er en del av kommunens strategi for å være en lærende organisasjon.

#### **Eksterne nettverk (hospitering/erfaringsutveksling):**

Nettverksgrupper rettet både mot fag, prosjekter og planarbeid gir verdifull kompetansepåfyll i form av veiledning, felles refleksjon, fordypning og samhandling på tvers. Oppgaver i for- og etterarbeid kan utnyttes som læringsarenaer.

#### **Studieturer/besøk:**

Studietur skaper nettverk utenfor kommunens grenser. Mottak av andre kommuners medarbeidere gir nyttig erfaringsutveksling.

#### **Formell utdanning:**

Formell utdanning kan handle om grunnutdanning, videreutdanning/etterutdanning (fordypning – spesialisering).

Dette gir fagbrev, studiepoeng, autorisasjon og lignende.

#### **Kurs:**

Kunnskap kan innhentes ved deltakelse på kurs og seminarer. Metoden er kostnadskrevende og gir ofte lite tilbake i form av kunnskapsdeling. Samtidig med at enkelttilsatte deltar på eksterne kurs og seminarer bør det planlegges hvordan kunnskapen kan deles i virksomheten der dette er aktuelt.

Det skal årlig utformes felles opplæringstiltak etter ønske og behov fra kommunen samlet. Det gir mulighet for å skreddersy kursopplegg tilpasset kommunens behov. Her kan både interne og eksterne forelesere benyttes.

## **Mål for Ibestad kommune**

### **Overordnet mål:**

Ibestad kommune skal til enhver tid ha personell og kompetanse som kan imøtekomme kommunens, samfunnets og brukernes krav og forventninger.

Like viktig som å rekruttere nye medarbeidere, vil det bli å utvikle og beholde de medarbeiderne kommunen har.

Kommunen må tilstrebe en arbeidsgiverpolitikk som ser og tar hensyn til den enkelte ansatte, og som gir rom for fleksibilitet.

Alle ansatte skal føle seg verdsatt.

Ibestad kommune skal være «selvforsynt» på kompetanse innen yrkesgrupper som er vanskelig å rekruttere. I 2016 er dette ingeniører, sykepleiere, vernepleiere og barnehagelærere.

#### **Delmål 1: Ibestad kommune tar vare på og utvikler medarbeidernes kompetanse:**

- Ibestad kommune har en felles forståelse av begrepet kompetanse.
- Ibestad kommune har oversikt over eget kompetansebehov.
- Ibestad kommune har kunnskap om medarbeidernes kompetanse.
- Ibestad kommunes medarbeidere utvikler sin kompetanse.
- Ibestad kommune har virkemidler/stimuleringstiltak for kompetanseutvikling.

#### **Delmål 2: Ibestad kommune ivaretar den nytilsatte medarbeideren:**

- Ibestad kommune sørger for at nye medarbeidere blir inkludert (sosialiseres) i organisasjonen.
- Ibestad kommune gir nye medarbeidere ekstra veiledning og støtte (profesjonaliseres) i den første fasen i ny jobb.
- Ibestad kommune er åpen og lydhør for de innspill som vi får fra nye medarbeidere.

#### **Delmål 3: Ibestad kommune fokuserer på planmessig rekruttering og positiv profilering:**

- Ibestad kommune profileres som et attraktivt sted å bosette seg.
- Ibestad kommune profilerer de samfunnsoppgaver og tjenester som vi ivaretar.
- Ibestad kommuneprofilerer de meningsfylte jobbene og yrkesmulighetene som finnes i vår organisasjon.
- **Ibestad kommune legger til rette for inntak av lærlinger.**
- Strategisk og målrettet kompetansestyring er et tiltak for å oppnå målene.

### **Hovedprinsipper/metode for kompetanseutvikling i Ibestad kommune**

Ibestad kommune har mange ansatte med lang erfaring og bred kompetanse. Denne kompetansen må utvikles, slik at vi er i stand til å møte fremtidens krav og forventninger. En utfordring er at mye av vår arbeidskraft nærmer seg pensjonsalder.

Målrettet planlegging og gjennomføring av ulike kompetansehevingstiltak, samt mulighet til bedre bruk av den eksisterende kompetansen, vil både gi effekter for den enkelte ansatte og for organisasjonen som sådan.

I Ibestad kommunes utviklingsarbeid skal følgende metode benyttes:

1. Har Ibestad kommune denne kompetansen fra før? Kompetansemobilisering.
2. Kan vi få denne kompetansen ved å videreutvikle våre medarbeidere?  
Kompetanseutvikling.
3. Rekruttere ny kompetanse utenifra? Nytilsetting.

### **Vurdering/evaluering av kompetansetiltak**

Det viktigste spørsmålet vil være i hvilken grad de gjennomførte kompetansetiltak støttet opp under målene og gav de forventede effekter for kommunen. I hvilken grad blir tilegnet kompetanse anvendt i praksis?

På individnivå skal evaluering av kompetansetiltak inngå i medarbeider-samtalen. Det er i denne samtalen grunnlaget for de individuelle tiltakene legges. Introduksjonsrutinene for nytilsatte følges med oppfølgingssamtaler og vurdering.

Ledersamling og annen intern opplæring/kompetansetiltak skal følges opp av skriftlige evalueringer fra deltakerne.

Andre viktige kilder for iverksetting av kompetansehevende tiltak er resultatene av ulike undersøkelser og kartlegginger; medarbeider/brukerundersøkelser m.v.

### **Økonomiske virkemidler m.v**

Regler om permisjon i forbindelse med kompetanseheving reguleres av Permisjonsreglementet. Lønnsmessig uttelling av kompetansehevingstiltak reguleres av Ibestad kommunes lønnspolitikk.

### **Kompetanseutviklingstiltak pålagt av arbeidsgiver**

Når kurs eller kompetanseutvikling er pålagt av arbeidsgiver dekkes kursavgift og undervisningsmaterieell av arbeidsgiver.

Utgifter til reise og opphold på billigste måte (tid og penger) dekkes av arbeidsgiver i henhold til Statens reiseregulativ.

Kurs/seminar og reiser med varighet over 7,5 timer pr. dag, godtgjøres med inntil 2 avspaseringstimer pr. dag.

### **Stipendordning**

Det er etablert en egen stipendordning der ansatte kan søke om støtte til kompetansehevingstiltak. Egne retningslinjer for dette.

### **Plikttjeneste/bindingstid**

Bindingstid skal avtales, i henhold til Hovedtariffavtalens bestemmelser 14.3, hvis Ibestad kommune yter vesentlig økonomisk støtte (minst 3 mnd lønn) til kompetanseheving.

### **Krav til kompetanseutvikling og den ansatte**

Kompetanseutvikling forutsetter krav til egeninnsats. Det stilles krav om oppnådd kvalifikasjon, oppnådd deltakerbevis eller bestått eksamen.

Når den ansatte har deltatt på kompetansehevingstiltak finansiert/støttet av arbeidsgiver er den ansatte forpliktet til å videreformidle/dele sin nye kunnskap med sine kolleger. Dette skjer i henhold til avtalt ordning på området.

### **Bruk av ansatte som forelesere**

Alle ansatte har et ansvar for å videreformidle sin kunnskap. Dette gjelder internt i den enkelte virksomhet og i kommunens interne opplæringsvirksomhet. Ansatte kan, i forståelse med nærmeste leder, benyttes som foredragsholdere i kommuneinterne kurs.

Ansatte som påtar seg opplæring hvor alt arbeidet knyttet til undervisningen kan gjennomføres i arbeidstiden godtgjøres ikke ekstra for dette.

### **Kompetansebehov og satsninger for Ibestad kommune**

Det er foretatt en gjennomgang av Ibestad kommunens behov for kompetanse sett i forhold til de oppgaver vi er satt til å løse. I så måte er behovet både for kunnskaper, ferdigheter og personlig kompetanse – realkompetanse så vel som formell kompetanse vurdert.

Det er videre sett på hvilken kompetanse Ibestad kommune i dag har blant sine ansatte, om kompetansen er sårbar eller mangelfull, eller om vi vil møte nye krav til kompetanse eller få nye behov i løpet av en 5 -10 års periode.



## Felles for Ibestad kommune

### Organisasjonsforståelse

Det er viktig at ansatte i Ibestad kommune har en grunnleggende kunnskap om kommunen som organisasjon med systemer og strukturer som bidrar til tjenesteproduksjon.

En målrettet innsats innen kompetanseutvikling forutsetter en felles oppfatning av hvor kommunen står her og nå, og hvilke utfordringer kommunen står overfor i kommende planperiode. Dette nødvendiggjør felles styringsprinsipper, avtalt ansvarsfordeling, tilgang til felles forståelse av sentrale begreper.

Videre er det viktig at Ibestad kommune har en felles visjon som alle ansatte er kjent med.

<b>Problemstilling</b>	<b>Mål</b>	<b>Tiltak</b>
Vi trenger å øke organisasjonsforståelsen. Vi må bli bedre på å tenke "vi i Ibestad" og at vi alle er en del av en organisasjon.	Alle ansatte i Ibestad kommune skal kjenne verdier, kommunens oppbygning, mål på egen enhet og skjønne ens egen rolle i organisasjonen.	Intern fokus og tydelig ledelse. Introduksjonsrutiner for nytilsatte. Veiledning av ansatte. Egen stillingsbeskrivelse
(flyttes til handlingsplanen, side 16)		Kurs i medarbeiderskap

Kommunen fortsetter sitt arbeid med intern effektivisering gjennom bruk av elektroniske hjelpemidler og fortsetter utviklingen av elektroniske tjenester, også mht. informasjon og kommunikasjon med innbyggerne.

### Teknologi og tjenesteutbygging

Kommunen skal yte tjenester til innbyggerne med rett standard til lavest mulig kostnad. Teknologi får stadig større betydning som verktøy for omstilling, effektivisering, kvalitetsheving og brukerorientering i offentlig sektor og systemene er gått fra å være støttesystemer til å bli driftskritiske systemer. Det er behov for økt systemforståelse og økt forståelse av endringer i samhandling og oppgaveflyt.

### Informasjonssikkerhet

Informasjonssikkerhet har flere nivåer:

1. Behov for robust helhetlig IKT-infrastruktur
2. Leders forståelse i forhold til generelt behov for informasjonssikkerhet og kompleksitet og gjensidig avhengighet av annen struktur.

3. Enkeltindividers kunnskap om egen rolle , som aktør i nett og aksept/forståelse for sikkerhetstiltak(rutiner, regler, holdninger).

### **Lederutvikling**

Lederutvikling er en hovedoppgave innen kommunens kompetansebygging. Det arbeides systematisk og målrettet med å styrke og utvikle helhetlig ledelse. Kommunale ledere på alle nivåer skal ha kunnskaper og ferdigheter slik at de kan utøve lederrollen i den komplekse organisasjonen en kommune er. Ledere skal:

- Forstå bredden i kommunens rammebetingelser.
- Forstå det særegne ved å jobbe i et politisk ledet system og konsekvensene av dette.
- Reflektere over egen rolle i forhold til det å utøve makt på ulike måter og ulike områder.
- Kunne handle i samsvar med organisasjonskart og kjøreregler.
- Kunne handle i samsvar med kommunens verdier, etiske retningslinjer og kjennetegn på god ledelse
- Være trygg på å bruke kommunens lederverktøy på et nivå hvor de gjør de riktige tingene på riktig måte
- Kunne bruke måleresultater til systematiske forbedringer og styre mot avtalte mål.

### **Etikk**

Samfunnsutviklingen viser at det er behov for økt bevissthet og refleksjon omkring etikk og moral, korrupsjon, habilitet og etiske dilemma. Kommunen holder på med å utarbeide etiske retningslinjer, disse skal gjennomgås i virksomheten hvert år. I tillegg må ledere og andre i sentrale posisjoner gis anledning til dypere forståelse for kompleksiteten på området for å kunne handle etisk riktig og for å kunne veilede egne medarbeidere.

### **Faglig behov**

De faglige utfordringene kommunen står overfor stiller krav til organisasjonen, både til "all-round" fagkompetanse, faglig spisskompetanse og lederkompetanse. Planen viser tiltak på kommunenivå for både å gi ny kompetanse og ta vare på eksisterende.

### **Kvalitetsbevissthet**

Medarbeidere skal være i stand til å benytte kvalitetssystemet i sitt daglige arbeid slik at det sikres at oppgavene utføres på riktig måte og riktig tid.

### **Resultatrettet**

Medarbeiderne skal være resultatorientert og i stand til å utnytte ressursene mest mulig effektivt gjennom kvalitetssystemet, mål og resultatstyring.

### **Organisasjonsforståelse**

Medarbeiderne må ha kunnskap om kommunen som organisasjon med systemer og strukturer som bidrar til tjenesteproduksjon

### **Endringsberedskap**

Medarbeiderne skal ha forståelse for endringer i samfunnet og egen organisasjon, og nødvendigheten av å være åpen og endringsvillig for å skape det beste tilbudet til innbyggerne og trygge arbeidsplassene



**Helhetsforståelse**                    medarbeiderne må ha forståelse av kommuneorganisasjonens kompleksitet, ut over egen virksomhet, kunne bidra til helheten i tjenestetilbudet.

De viktigste tiltakene vil være verdibasert lederutvikling, skape en felles plattform for kommunens politikere, ledere og medarbeidere.

### **Overordnede strategier**

For å nå målene for de prioriterte satsningsområdene legges det opp til følgende overordnede strategier:

- Utvikle kompetanseplaner på seksjonsnivå
- Fokus på arbeidsplassen som læringsarena
- Personalpolitikk
  - o Bruk av introduksjonsprogram ved ansettelse
  - o Bruk av lønnspolitiske virkemidler
  - o Fokus på kompetanseutvikling for den enkelte medarbeider i tråd med satsningsområdene
  - o Fokus på karrieremuligheter i organisasjonen
  - o Medarbeiderskap
- Lederutvikling
- Økonomisk forankring av planens tiltak

## Handlingsplan

MÅL	STRATEGIER	TILTAK	ANSVARLIG	ÅR
KS må ta en rolle som utvikler av brukerveiledninger til IKT-systemer	Ta i bruk brukerveiledninger på Youtube og andre sosiale medier	Påvirke KS (gjennom f.eks KS brukerforum)	Ordfører	
Øke relevant kompetanse i organisasjonen	Utvikle kompetanseplaner på seksjonsnivå	-Utarbeide seksjonsvis kompetanseplaner	Seksjonsleder	
	Fokus på arbeidsplassen som læringsarena	-Bruk av introduksjonsprogrammer sentrale og lokalt tilpassede -Bruk av ansatte som forelesere	Seksjonsleder/avdelingsleder	
Kompetanseoverføring	Etablering av digital delingsplattform (eks. workplace by Facebook)	Utrede alternative løsninger for delingsplattformer	Personalsjef/rådmann	
Sikre at organisasjonen rekrutterer og beholder kompetanse	God personalpolitikk	-Bruk av felles introduksjonsprogram ved ansettelse -Utarbeide retningslinjer for systematisk bruk av lønn, arbeidstidsordninger eller andre incentiver for å rekruttere og beholde medarbeidere, herunder rekrutteringstilskudd for kritisk kompetanse og tilrettelegging for kompetanseheving. -Følge opp den enkelte medarbeiders ønske om kompetanseutvikling i tråd med satsningsområdene(medarbeidersamtaler) -Bevisstgjøre hver ansatt på sin rolle i organisasjonen(medarbeiderskap,) <del>utarbeides egen plan for gjennomføring</del>		
Ibestad kommune trenger å øke organisasjonsforståelsen. Vi må bli bedre på å tenke «Vi i Ibestad kommune» og at vi alle er en del av en organisasjon.	Alle ansatte i Ibestad kommune skal kjenne verdier, kommunens oppbygging, mål på egen enhet og forstå sin egen rolle i organisasjonen.	Intern fokus og tydelig ledelse. Introduksjonsrutiner for nytilsatte. Veiledning av ansatte. Egen stillingsbeskrivelse. Kurs i medarbeiderskap.		

Sikre helhetlig kompetansestyring	Økonomiske forankring av planens tiltak	-Sørge for innspill til årsbudsjett og økonomiplan i tråd med kostnadskrevende tiltak i kompetanseplaner og i forhold til lønnspolitiske virkemidler -Følge med på muligheter og søke om eksterne kompetansemidler	Personalsjef/seksjonsleder /avdelingsleder	
Ibestad kommunes planstrategi	Etablering/ rullering av aktuelle planer i tråd med gjeldende lovverk	Planer som krever kompetanseutvikling/kompetansehevede tiltak blir forankret på overordnet nivå gjennom rådmannens planforum	Rådmann/personalsjef/seksjonsledere/enhetsledere	

## Økonomiske rammebetingelser

Strategiene krever politisk godkjenning og det må innarbeides midler til kompetanseheving (opplæringsplaner) og kompetanseutvikling, herunder lønnspolitiske virkemidler i budsjett og økonomiplan. Først da kan kontinuiteten og forutsigbarheten sikres. Økonomi er et ankepunkt for at planens målsettinger skal kunne realiseres. Det betyr også at det kreves en faktisk innsats/investering for at vi skal kunne hente ut nytteeffekten av satsningen.

## Implementering og evaluering

~~Forslag til Strategisk kompetanseplan skal drøftes med de tillitsvalgte, administrasjonsutvalget for så å sendes videre til formannskapet og kommunestyret.~~

På grunnlag av den vedtatte planen vil det utarbeides seksjonsvise/avdelingsvise opplæringsplaner. Ansvar for implementeringen her ligger i linjen og skal skje ved at prosedyrene innarbeides i et «kompetanseårshjul»

~~Handlingsplanen evalueres hvert år. på grunnlag av evalueringen Kompetanseplanen rulleres hvert 4. år, første gang januar 2018.~~

Det bør ved evaluering legges vekt på:

- Om det er laget seksjonsvise/avdelingsvise planer og om disse planene følger føringene og retningslinjene i den strategiske kompetanseplanen.
- ~~— Det er utarbeidet plan for innføring av medarbeiderskap, og om den følges.~~
- Hvilken effekt planen har når det gjelder kvaliteten på tjenesten vurdert gjennom medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser.

## **116/16 Tilsettingsreglement**

Arkivsak-dok. 16/00406-1  
Arkivkode. 420  
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Administrasjonsutvalget	26.10.2016	2/16
2 Formannskap	08.12.2016	116/16

### **Administrasjonsutvalget har behandlet saken i møte 26.10.2016 sak 2/16**

#### **Møtebehandling**

Pkt. 2:

Omforent forslag:

Første setning i første avsnitt endres til: «Rådmannen oppretter og inndrar stillinger ut fra en administrativ vurdering av nødvendig tjenestebehov, iht. delegasjonsreglementet.

Andre setning «Rådmannen har også...» strykes.

Pkt. 8:

Forslag fra Eidar Tøllefsen:

Første setning, andre avsnitt endres til: «Ved mottak av søknader skal det innen 14 dager sendes ut bekreftelse på mottak til alle som har søkt.

Pkt. 9:

Forslag fra Dag Indresand:

Nest siste avsnitt, første setning endres til: «Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes det kjønn som er underrepresentert.»

Forslag fra Dag Indresand:

Siste avsnitt endres til: «Anses ingen av søkerne kvalifisert, lyses stillingen ut på nytt.»

#### **Votering**

Pkt. 2:

Enstemmig vedtatt.

Pkt. 8:

Enstemmig vedtatt.

Pkt. 9, nest siste avsnitt:

Vedtatt mot 2 stemmer (Ellinor Vang og Trond-Arvid Isaksen).

Pkt 9, siste avsnitt:

Forslaget falt mot en stemme (Dag Indresand).

## **Vedtak**

Administrasjonsutvalget anbefaler formannskapet å vedta tilsettingsreglement for lbestad kommune med følgende endringer:

Pkt. 2:

Første setning i første avsnitt endres til: «Rådmannen oppretter og inndrar stillinger ut fra en administrativ vurdering av nødvendig tjenestebehov, iht. delegasjonsreglementet.

Andre setning «Rådmannen har også...» strykes.

Pkt. 8:

Første setning, andre avsnitt endres til: «Ved mottak av søknader skal det innen 14 dager sendes ut bekreftelse på mottak til alle som har søkt.

Pkt. 9:

Nest siste avsnitt, første setning endres til: «Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes det kjønn som er underrepresentert.»

## **Saksfremlegg**

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

Administrasjonsutvalget anbefaler formannskapet å vedta tilsettingsreglement for lbestad kommune.

### **Vedlegg:**

1. Tilsettingsreglement - Drøftet
2. Referat fra drøftingsmøte

### **Kort beskrivelse av saken**

Det er utarbeidet tilsettingsreglement for lbestad kommune

### **Vurdering**

lbestad kommune har ikke tidligere hatt eget tilsettingsreglement. Behovet for å få dette på plass er styrket pga. delegering av ansvar og myndighet på personalområdet.

I drøftingsmøte mellom lbestad kommune og arbeidstakerorganisasjonene ble det enighet om vedlagte tilsettingsreglement.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

**Helse og miljø:** *Ingen konsekvenser*

**Personell:** *Ingen konsekvenser*

**Økonomi:** *Ingen konsekvenser*

## **Rådmannens konklusjon**

Rådmannen anbefaler at tilsettingsreglementet vedtas.

### **Vedlegg til sak**



Tilsettingsreglement  
- Drøftet.pdf



Referat 2016-09-27  
- Drøfting av tilsettin

Sak 116/15 - VI

**Forslag til**

# **TILSETTINGSREGLEMENT**

**for**



**IBESTAD KOMMUNE**

*Drøftet 28.09.2016*

*Vedtatt xx.xx.2016*

## Innholdsfortegnelse

1	Omfang .....	3
2	Opprettelse av stillinger .....	3
3	Direkte tilsetninger .....	3
4	Fast-/midlertidig tilsetting.....	3
5	Utlysning av stillinger.....	3
5.1	Stillingsannonse.....	3
5.2	Ekstern utlysning .....	3
5.3	Intern utlysning.....	4
6	Tillitsvalgtes medvirkning .....	4
7	Tilsettingsmyndighet.....	<b>Feil! Bokmerke er ikke definert.</b>
7.1	Tilsetting på ulike nivå .....	4
8	Vurdering/behandling av søknader/intervju .....	4
9	Innstilling .....	5
10	Tilsetting.....	5
11	Tilsettingsvilkår.....	6
12	Oppsigelse, avskjed og suspensjon .....	6
13	Klageadgang.....	6



## **1 Omfang**

Reglementet gjelder for alle tilsetninger i lbestad kommune.

Reglementet gjelder ellers innenfor de rammer som er gitt i lover, tariffavtaler og andre bestemmelser som er bindende for kommunen.

## **2 Opprettelse av stillinger**

Rådmannen oppretter og inndrar stillinger ut fra en administrativ vurdering av nødvendig tjenestebehov. Rådmannen har også fullmakt til å omgjøre stillingshjemler.

Tillitsvalgte skal tas med på råd, jfr. Hovedavtalen (HA) § 3-1 d).

## **3 Direkte tilsetninger**

I følgende tilfeller kan det foretas tilsetning uten kunngjøring:

- I saker av attføringsmessig karakter.
- Yrkesvalghemmede i vernet arbeidsplass.
- Når en arbeidstaker med hjemmel i AML § 14-2 har krav på fast ansettelse.
- Når en deltidsansatt med hjemmel i AML § 14-3 har rett til utvidet stilling.
- Når en deltidsansatt med hjemmel i AML § 14-4 a har rett til utvidelse av stilling tilsvarende faktisk arbeidstid.
- Når en ansatt med hjemmel i AML § 14-9 har krav på fast ansettelse.
- Interne overføringer som følger av driftsendringer eller andre spesielle forhold.

Direkte tilsetninger skal drøftes med aktuell tillitsvalgt.

## **4 Fast-/midlertidig tilsetting**

Alle tilsetninger skal som hovedregel skje som fast ansettelse.

Midlertidig inngåelse av arbeidsavtaler kan bare rettsgyldig avtales i de tilfeller som fremgår av AML § 14-9.

Det kan inngås avtale om midlertidig tilsetting uten utlysning når arbeidsforholdet antas å vare i mindre enn 12 mnd. Dersom det skulle oppstå behov for å forlenge midlertidige arbeidsavtaler skal dette tas opp med HTV og stab v/personalsjef før ny avtale inngås.

## **5 Utlysning av stillinger**

Ved ledighet i en stilling skal det vurderes om stillingen skal besettes, settes i vakanse eller inndras.

Alle utlysninger sendes aktuelle hovedtillitsvalgte (HTV) for uttalelse. HTV vurderer selv om de involverer plasstillitsvalgte.

### **5.1 Stillingsannonse**

Utlysningsteksten er bindende. Vilkår og endring av krav kan ikke endres i forbindelse med tilsetting. Det er imidlertid ikke plikt til å tilsette når en stilling er lyst ut. Dersom vilkår eller annet må endres, skal stillingen lyses ut på nytt.

### **5.2 Ekstern utlysning**

Ledige stillinger skal som hovedregel kunngjøres ved ekstern utlysning.

Som et minimum skal lbestad kommunes nettsider brukes til utlysning, samt rekrutteringsnettstedet [www.jobbnorge.no](http://www.jobbnorge.no)

### 5.3 Intern utlysning

Med begrepet *intern utlysning* menes utlysning rettet imot arbeidstakere som er fast ansatt i lbestad kommune. Midlertidig ansatte betraktes i denne sammenheng som eksterne søkere.

Ved ledig stilling skal deltidsansatte ved intern kunngjøring tilbys utvidelse av arbeidsforhold inntil hel stilling, dersom vedkommende er kvalifisert for stillingen og dersom dette ikke er til vesentlig ulempe for lbestad kommune.

Intern utlysning kunngjøres i hele virksomheten lbestad kommune.

## 6 Tillitsvalgtes medvirkning

Arbeidstakerorganisasjonens tillitsvalgte skal tas med på råd på de ulike nivåene i hele tilsettingsprosessen, jfr. HA §§ 3-1 og 3-2.

- En tillitsvalgt for lærerorganisasjonene skal alltid delta ved tilsetting av undervisningspersonell og barnehagelærere.
- En tillitsvalgt for sykepleierne skal alltid delta ved tilsetting av sykepleiere.

## 7 Tilsettingsmyndighet

Kommunestyret foretar tilsetting av rådmann og assisterende rådmann.

Kommunestyret har delegert tilsettingsmyndighet for øvrige stillinger til rådmannen. I praksis er tilsettingsmyndigheten tillagt seksjonsleder/enhetsleder jfr. kommunestyrets saker 1/15 (organisasjonsgjennomgang) og 3/15 (ajourføring av delegeringsreglement).

### 7.1 Tilsetting på ulike nivå

Stillinger	Intervju/tilsettingsgruppe	Tilsettingsorgan
Rådmann Ass. rådmann	Ordfører Personalsjef Hovedtillitsvalgt	Kommunestyre
Seksjonsledere	Rådmann Personalsjef Hovedtillitsvalgt	Rådmann
Enhetsledere	Seksjonsleder Personalsjef Tillitsvalgt (Dersom en arbeidsplass ikke har tillitsvalgt innkalles HTV)	Delegert til seksjonsleder av rådmann.
Øvrige kommunale stillinger	Seksjonsleder Enhetsleder Tillitsvalgt (Dersom en arbeidsplass ikke har tillitsvalgt innkalles HTV)	Delegert til enhetsleder av seksjonsleder

## 8 Vurdering/behandling av søknader/intervju

Aktuell tillitsvalgte har rett til å uttale seg om tilsetting, overflytting, opprykk og forfremmelse til stilling, jf. HA § 3-2 g.

Ved mottak av søknader skal det sendes ut bekreftelse på mottak til alle som har søkt. Dersom en søknad er mangelfull, skal tilsettingsmyndighet (aktuell leder) opplyse søker om dette.

Det skal utarbeides en *utvidet søkerliste* (m/navn, alder, kjønn utdanning og praksis). Listen skal bekjentgjøres for de av søkerne som spør etter denne. Utvidet søkerliste sendes aktuelle hovedtillitsvalgte (HTV) for uttalelse. HTV vurderer selv om de involverer plasstillitsvalgte.

Ved tilsetting i faste stillinger skal det gjennomføres intervju. Det skal lages et referat fra intervjuet.

Det skal innhentes referanse før tilsetting. Før referanse innhentes, skal søker ha gitt sitt samtykke og kommet med forslag til kontaktpersoner. Innhenting av referanser gjøres normalt etter intervju. Aktuell leder innhenter referanse.

## 9 Innstilling

Saksutredningen foretas av aktuell leder og skal inneholde følgende hovedpunkter:

- Generelle opplysninger (antall søkere, kunngjøring, søknadsfrist).
- Stillingens kvalifikasjonskrav (som regel inntatt i utlysningsteksten).
- Sammenlignende personvurderinger for de best kvalifiserte søkerne.
- Forslag til hvem som bør tilsettes, drøftes og begrunnes.
- Dersom kvaliteten på søkermassen tilsier det skal forslaget til tilsetting inneholde minst 2 reserver.

Innstillingen skal skje ut fra følgende kriterier (jfr. HTA § 2.2):

- teoretiske kvalifikasjoner
- praksis
- skikkethet for stillingen/personlige egenskaper

Når søkere av begge kjønn står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes kvinnelig søker når dette kjønn er underrepresentert. Når søkere for øvrig står kvalifikasjonsmessig likt, foretrekkes den søker som har lengst tjeneste i kommunen.

Anses ingen av søkerne kvalifisert kan stillingen lyses ut på nytt.

## 10 Tilsetting

Tilsetting foretas av rådmannen, jfr. pkt. 7. Aktuell tillitsvalgt skal medvirke.

Det skal skrives referat fra tilsettingsmøte.

For enkelte stillinger kreves det at det framlegges tilfredsstillende legeattest eller politiattest før tilsetting.

Arbeidstakere tilsettes for tjeneste i lbestad kommune.

Alle søkere underrettes når stillingen er besatt, jf. fvl. § 27 første ledd. Meldingen kan inneholde navnet på den søker som er tilsatt i stillingen.

## **11 Tilsetningsvilkår**

For alle tilsetningsforhold skal det inngås skriftlig arbeidsavtale. Skriftlig arbeidsavtale utarbeides av personalkontoret. I arbeidsavtalen skal det framgå hvilke vilkår og forpliktelser som gjelder for stillingen.

Lønnsbetingelser fastsettes ved tilsetting og skal i likhet med blant annet arbeidstid framgå av arbeidsavtalen.

For nytilsatte gjelder alltid en prøvetid på 6 måneder.

## **12 Oppsigelse, avskjed og suspensjon**

Tilsetningsmyndigheten har også myndighet til å foreta oppsigelser og avskjed. Suspensjon foretas av rådmannen.

## **13 Klageadgang**

Det er ikke klageadgang på tilsettingssaker, jf. fvl. § 3 annet ledd. Dermed har ikke kommunen plikt til å behandle en klage. Dersom kommunen likevel mottar en klage, vil det være naturlig å vurdere om vedtaket kan tenkes å ha feil som kan føre til rettsvirkninger, dvs. ugyldighet eller erstatning.

Tilsetningsmyndigheten kan på grunn av saksbehandlingsfeil omgjøre et tilsetningsvedtak så lenge underretning om vedtaket ikke har kommet fram til den som er tilsatt.

**IBESTAD KOMMUNE**



**Referat fra drøftingsmøte**

**Dato:** 27.09.2016 kl. 13:00 – 16:15

**Sted:** Ibestad kommune – Kommunestyresalen

**Til stede:**

Fra administrasjonen: Ass. rådmann/personalsjef Roald Pedersen.

Fra Fagforbundet: Monica Simonsen

Fra Delta: Ellinor Vang

Fra Utdanningsforbundet: Rolf-Kristian Roll

Sykepleierforbundet møtte ikke.

**Møteleder og referent:** Roald Pedersen

**Drøfting av tilsettingsreglement for Ibestad kommune**

Det er utarbeidet tilsettingsreglement for Ibestad kommune.

Det er etter drøftinger med hovedtillitsvalgte enighet om vedlagte tilsettingsreglement.

---

Roald Pedersen  
referent

## **117/16 Tilstandsrapport oppvekst**

Arkivsak-dok. 16/00410-2  
Arkivkode. B  
Saksbehandler Willy Aas

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	08.12.2016	117/16
2 Kommunestyret		

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

Formannskapet tilrår kommunestyret å ta saken til orientering.

### **Vedlegg:**

Tilstandsrapport for oppvekst 2016.

### **Kort beskrivelse av saken**

Opplæringsloven pålegger skoleeier å etablere status over tingenes tilstand i grunnskolen. Rapporten skal drøftes i kommunestyret hvert år. Det stilles ingen krav til hva som skal komme ut av en slik behandling. I forrige rapport om kvalitet i skolen i juni 2015 ble det foreslått å lage rapport om «rikets» tilstand for hele oppvekst. Med denne rapporten ønsker oppvekst å lage et bilde av hele oppvekst for å se sammenhenger og helhet i drift, utvikling, plan og tiltak.

### **Fakta i saken**

Fakta, kunnskapsgrunnlag og vurderinger presenteres i vedlagte tilstandsrapport.

### **Vurdering**

Tilstandsrapporten er en samling av data fra forskjellige kilder som utdanningsdirektoratet, skoleporten, Kunnskapsenter for utdanning, Basil, Barnehagefakta, Kostra, SSB og enhetenes egen kartlegging. Det er viktig å ha mest mulig faktiske data for å gjøre gode analyser og sette inn målrettede tiltak som kan måles på om de har tilsiktet effekt. Det er like viktig å etablere en dialog på alle nivå om hva vi kan lære av de samme data for å endre praksis.

Viktige prioriteringer fra tidligere rapporteringer om kvalitet og tilstand fra 2014 og 2015 er fulgt opp. For å lykkes med at endringer skal bli til ny praksis må det holdes fast ved noen utvalgte områder over lang tid. Utviklingsområder som i tidligere rapporter gjelder for lbestad skole gjelder fremdeles og for hele oppvekst.

For oppvekst er prioriterte områder for langsiktig kvalitetsutvikling videre:

- Utvikle tverrfaglige systemer for forebygging og tidlig innsats, utvikle godt sosialt miljø i bofellesskap, barnehage og skole og i fritid og godt læringsmiljø i skole og barnehage.
- Utvikle strategi og god praksis for forebygging, avdekking og håndtering av overgrep, krenkelser, negativ atferd og mobbing.

- Forskyve ressursinnsatsen mot tidlig innsats i skole og barnehage for å komme tidlig inn med tiltak der det er nødvendig. Øke tilpassa opplæring, redusere spesialundervisning.
- Gjøre opplæring mer praktisk, motiverende og variert.
- Utvikle en helhetlig og kunnskapsbasert strategi for å utvikle en lærende organisasjon med bærekraftig og tverrfaglige praksis.

Arbeidet er godt i gang på de fleste områder. Om arbeidet skal føre til endret praksis over tid må det arbeides langsiktig, systematisk og systemisk. Dette er et arbeid som må forankres i og eies av fagenhetene.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

### **Helse og miljø (HMS og "tradisjonelle miljøspørsmål (eks. forurensning))**

Et godt sosialt miljø fremmer god læring og trivsel for både store og små.

### **Personell**

Mange ansatte må endre praksis. Det er krevende. De profesjonelle må endre sin praksis for at brukerne skal få det bedre.

### **Økonomi**

Dette handler for det aller meste ikke om mengde ressurser, men hvordan de anvendes. I en situasjon der det er press på mengde ressurser er det enda viktigere å ha et konstant trykk på resultat, effekt og forbedring av kvalitet i tjenestene.

Rådmannens konklusjon.

Utdanning og danning må ses i helhetlig og tverrfaglig perspektiv i hele den kommunale tjenesteproduksjon. Dette arbeidet må alle fagområder i oppvekst og utenfor jobbe sammen om. Grunnlaget for livslang læring skapes i oppvekstårene. Å gjøre denne jobben slik at det blir til beste for alle, er et av de aller viktigste samfunnsoppdragene lbestad kommune har. Mobbing og krenkelser kan føre til redusert læringsutbytte. Dette skal det det være null toleranse for i oppvekst. En god oppvekst kommer ikke i reprise.

### **Vedlegg til sak**



Oppvekst tilstand  
2016 Rapport.pdf

SRAK 117/16 - U1



# Tilstand 2016

## Rapport

## Oppvekst





Innhold	
Innledning.....	3
Tilstand kultur 2016 .....	5
Barneverntjenesten .....	10
Bofellesskap for enslige mindreårige.....	13
Barnehage .....	15
Skole.....	23
Ungdataundersøkelsen.....	37



## Innledning

Et travelt år er snart lagt bak oss. I oppvekst er «rikets» tilstand for det meste av god kvalitet. Det er imidlertid nok å ta fatt i for å forbedre kvaliteten i tjenesteytinga i oppvekst. Det er viktig å ha et kontinuerlig fokus på kvalitetsarbeid, godt innhold i tjenester og resultat. Det bør utarbeides og dokumenteres fremdeles mye på system, prosedyre og rutinenivå, både tverrfaglig og for hver fagenhet.

Rekruttering av kvalifisert kompetanse er en utfordring og den vil bli større i årene som kommer. Det bør lages en strategi for rekruttering.

Interkommunalt samarbeid bør utredes i noen deler av oppvekst.

I budsjett for 2017 er det satt ambisiøse mål for kvalitetsutvikling av oppveksttjenestene i Ibestad kommune.

Verdier og langsiktige mål for utvikling av tjenester i oppvekst.

Oppvekst i Ibestad kommune skal bidra til å styrke barn, unges og familiens muligheter til å skape en god og positiv oppvekst med tidlige, tverrfaglige og forebyggende tiltak.

Alle tjenester skal prioritere tidlig innsats i all tjenesteyting. Tidlig innsats skal defineres konkret for hver tjeneste. Det skal være nulltoleranse for krenkende atferd i oppvekst.

Ingen tiltak i oppvekst der barn og unge er berørt skal settes inn uten at de er hørt. De som berøres skal høres. Oppvekst skal øke grad av medvirkning for barn og unge i planprosesser og i daglig praksis. Målestokk: «Ingenting om dem uten dem».

### Resultatmål.

#### Felles for seksjonen

- ✓ Økonomisk resultat i henhold til budsjettet eller bedre
  - 2015: Mindreforbruk 3,9 % av driftsutgifter
- ✓ Sykefravær på 6,1 % eller bedre
  - 2015: 7,1 %
- ✓ Ingen klagesaker blir omgjort av overordnet myndighet (fylkesmannen)
  - 2015: 0 saker

#### Grunnskole

- ✓ Andel timer spesialundervisning av antall lærertimer totalt under 25%
  - 2015: 34,2 %
- ✓ Prosentandel lærere med pedagogisk utdanning skal være minst 95%
  - 2015: 87 %
- ✓ Gjennomsnitt de siste 4 år bedre enn gjennomsnitt for landet på alle nasjonale prøver
  - 2015: Målet nådd for ungdomstrinnet, men ikke for barnetrinnet

#### Barnehage

- ✓ Prosentandel assistenter med fagbrev skal være minst 80%
  - 2015: 46 %
- ✓ Prosentandel styrer og pedagogiske ledere med godkjent pedagogisk utdanning skal være 100%
  - 2015: 64 %



#### VO

- ✓ Antall voksne deltakere i voksenopplæring skal være over 4
  - 2015: 0 deltakere

#### Kulturskolen

- ✓ Øke andel elever (brukere) av barn i grunnskolealder
  - 2015: 29,9 %

#### Barnevern

- ✓ Ingen fristbrudd
  - 2015: 95 % meldinger behandlet innen frist på 7 dager, 77 % av undersøkelser gjennomført innen fristen på 3 måneder
- ✓ Alle klienter med vedtak om hjelpetiltak skal ha tiltaksplan
  - 2015: 75 % med tiltaksplan

#### Ibestad bofellesskap

- ✓ Alle bosatte skal ha gyldig tiltaksplan
  - 2015: 100 %
- ✓ Alle bosatte skal gjennomføre videregående opplæring
  - 2015: 87,5 % gjennomføring

#### Kultur

- ✓ Økning i bruk av kulturhuset med 10 %
  - 2015: Antall kurs/workshop/møte 90, kulturarrangement 31, utleie privat arrangement 16.

#### Tiltaks mål.

- Innføre system for bedre tverrfaglig og tidlig innsats(BTI) i Ibestad kommune.
- Tre brukerundersøkelser gjennomføres i 2017
- Alle barnehagelærere og lærere i skole skal delta i relevant etterutdanning i minimum en dag i løpet av 2016.
- Fremtidig barnehagestruktur og fysisk tilstand i bygg skal utredes i løpet av 2017.
- Ibestad skole skal gjennomføre Utdanningsdirektoratets elevundersøkelse, foreldre hvert år.
- Bofellesskapet skal øke bosetting av enslige mindreårige.
- Kultur skal øke samarbeidet med andre enheter i kommunen.
- Permanent lokalisering og struktur av ungdomsklubb skal utredes.
- Kultur skal skape et tettere samarbeid mellom bibliotek og skole, bibliotek og barnehage.
- Arbeidet med kulturminner skal økes og kultur skal fungere som koordinator.
- Skape et levende kulturhus med økt aktivitet. Kulturhuset kan fungere som en arena for integrering og inkludering av et bredt spekter av brukere.

Dette skal være førende for kvalitetsutviklingen i oppvekst. Det er nødvendig å prioritere system, plan, prosedyre og rutineutvikling.

Alle enheter skal utarbeide tjenestebeskrivelser med beskrivelse av lovgrunnlag, målgrupper, innhold, betalingssatser, skjema, saksbehandling/klage, ansvarlige



for tjenesten og kontaktinformasjon. Tjenestebeskrivelsen skal også inneholde en sørviserklæring med hva brukerne kan forvente av tjenestetilbudet og hva tjenesten forventer av brukerne

I det videre i dette dokumentet avgir sin rapportering på status og videre arbeid.

## Tilstand kultur 2016

Kultur er delt opp i flere ansvarsområder; bibliotek, idrett, fritid, friluft, fritidsklubbene, kino, kulturminner, kulturvern, museum, kulturkontoret, kulturmidler, Den kulturelle skolesekken, Den kulturelle spaserstokken og spillemidler. Administrasjon og utleie av kulturhuset, svømmehall og flerbrukshall.

Ansatte.

Det er pr i dag 2,1 årsverk fordelt ansatt tre mennesker i enheten kultur, stillingene er delt opp i forhold til ansvarsområde. Enhetslederen for kultur har en delt stilling mellom biblioteksjef og det resterende kulturfeltet. Tekniker for lys og lyd på kultur er også ansatt som klubbleder for fritidsklubbene. Den bibliotekansatte har stillingsprosenter også utenfor kulturfeltet. Fram til årsskiftet er det en person på tiltak fra NAV på biblioteket. Stilling som badevakt står foreløpig ubesatt på grunn av renovering av basseng.

Kompetanse.

Til stillingene under kultur er fagkompetansen fordelt slik:

Biblioteksjef/enhetsleder for kultur: fagutdannet (master i dokumentasjonsvitenskap)

Bibliotekansatt: ikke fagutdannet, bibliotekrelaterte kurs

Klubbleder for fritidsklubbene: ikke fagutdannet

Tekniker for lyd og lys: IT-utdanning og kurs

Badevakt: ubesatt

Kompetansen i kultur er fordelt på de menneskelige ressursene og på det som ligger nedfelt i det organisatoriske.

Kultur har to hovedfelt når det gjelder aktivitet, det ene er biblioteket og det andre er kultur.

Ibestad folkebibliotek forholder seg til *Lov om folkebibliotek, Regional bibliotekplan for Troms 2016-2027* og *Regional bibliotekplan for Astafjordbibliotekene 2014-2020*. Mye av det man finner i bibliotekplanene har utgangspunkt i loven, og det som vektlegges mest er kapittel 1, § 1. *Målsetting:*



«Folkebibliotekene skal ha til oppgave å fremme opplysning, utdanning og annen kulturell virksomhet, gjennom aktiv formidling og ved å stille bøker og andre medier gratis til disposisjon for alle som bor i landet.

Folkebibliotekene skal være en uavhengig møteplass og arena for offentlig samtale og debatt.

Det enkelte bibliotek skal i sine tilbud til barn og voksne legge vekt på kvalitet, allsidighet og aktualitet. Bibliotekenes innhold og tjenester skal gjøres kjent. Folkebibliotekene er ledd i et nasjonalt biblioteksystem.»

Ibestad folkebibliotek har i tillegg til daglig drift også forsøkt å nå ut mer aktivt. Det er opprettet en egen side på Facebook der vi opplyser om det som skjer og om de tjenestene vi tilbyr. Biblioteket har også fått nye nettsider som er mer funksjonelle enn de som har vært. Plattformen til disse sidene er utviklet av fylket i samarbeid med folkebibliotekene i Troms. Det har vært en omorganisering på flere plan når det gjelder biblioteket, endring i selve rommet, endring av arbeidsstasjoner og endring i noen rutiner. Aktiviteten i biblioteket har hittil i år bestått av litteraturkviss, utstilling av fotografier fra Ibestad Fotoklubb, bibelutstilling, markering av fotografiets dag, møter av forskjellig slag og førjulsåpent med tegnebord for barna og kaffe og noe å bite i til alle besøkende.

Kulturfeltet for øvrig.

Det har vært avholdt arrangement på kulturhuset i regi av aktører utenfra og lokale krefter. Det har vært UKM, revyforestilling, konsert med koret Fjellklang, konsert i regi av Ibestad Hornmusikk, teaterforestillingen Zapffe fra Hålogaland teater, konserten «Barokk på Nordnorsk» med Vokal Nord og Bygdekinoen kommer med filmfremvisning en gang i måneden. I år ble Friluftsskolen for første gang arrangert i Ibestad, da som et samarbeid mellom Midtre Hålogaland Friluftsråd og lokale krefter.

Øke, spre og dele kompetanse, dette er noe som vil gjøre oss mindre sårbare og bedre rustet til å takle utfordringer.

Framover er det noen satsningsområder for kompetanse vi trenger å forbedre. Det ene er å få til en gjennomsiktighet og flyt av kunnskap innad i enheten. Vi må dele på den kompetansen vi allerede har slik at man klarer å gjennomføre gjøremål på en selvstendig måte. Det er her snakk om betjening av utstyr og maskiner som krever en høyere grad av teknisk innsikt. For eksempel betjening av lys- og lydanlegget, både når det gjelder å rigge selv, men også for å kunne veilede ved utleie. Dette vil gjøre enheten mindre sårbar og styrke utleietjenesten av kulturhuset. Neste steg blir å oppgradere lys- og lydutstyret for å høyne brukervennligheten og kvaliteten.

Digital kompetanse for befolkningen i Ibestad.

Dette er et satsningsområde for biblioteket og kultur framover. Her kan biblioteket spille en nøkkelrolle, både i veiledning, som fysisk fasilitet og kursholder.

Samarbeid mellom bibliotek og skole, bibliotek og barnehage.



Her ønsker biblioteket å fungere på en annen måte enn i dag, et samarbeid mellom partene som er mer formalisert er ønskelig. Biblioteket er en ressurs og ønsker å bli brukt slik. Dette befinner seg foreløpig på planstadiet, det har vært gjennomført møter mellom skole og bibliotek, og det jobbes med å utarbeide rutiner for samhandling. Samarbeidet mellom bibliotek og barnehage har foreløpig ikke kommet i gang.

En satsning på biblioteket og kulturhuset for å skape et levende aktivitetssentrum.

Huset er for lite brukt i dag, nye aktiviteter og utbygging av det som allerede finnes.

«Friluft».

Ei satsning på integrering av mindreårige flyktninger gjennom turer ut i naturen. Konseptet: skap et treffningspunkt mellom det lokale (området, folkene, historien, kunnskapen) og de som kommer utenfra. Dette er et opplegg under utarbeiding som satser på å bruke lokale ressurser i integreringsarbeidet.

Kulturminner i Ibestad kommune.

Ibestad kommune samarbeider med Ibestad historielag og kulturkomiteen om arbeidet med kulturminner. Ibestad kommune er også medlem av Sør-Troms Museum, en ressurs som kan utnyttes bedre.

I forbindelse med et forprosjekt til en språkstudie i Universitetet i Bergen, har fokuset også kommet på lydopptak i kommunen. Det er enighet om at Ibestad skal se på muligheten med å bevare og forvalte et slikt materiale, og at kultur/biblioteket kan inneha en rolle som pådriver, mottaker og forvalter.

KIK, kulturminnekompetanse i kommunene, er et prosjekt Ibestad er med i. Arbeidet har stagnert i det siste året, men er nå satt i gang igjen.

Det er satt ned ei arbeidsgruppe i Troms Fylke som planlegger å komme til Ibestad for å registrere tekstiler og klær inne på Skippergården. Denne arbeidsgruppen består blant annet av husflidskonsulenten i Troms og de samarbeider med Institutt for bunad og folkedrakt.

Medarbeiderskap/HMS.

Vi er få som jobber på kultur, kommunikasjonen er direkte og vi er avhengig av et godt samarbeid. Jobbene vi utfører er ikke i seg selv farlige eller særlig belastende fysisk, men arbeidspress og arbeidstider utenom det vanlige kan være en utfordring. Gjennom utleie av kulturhuset og flerbrukshallen kreves det at HMS er ivarettatt for brukernes del.

BTI.

Bedre tverrfaglig innsats. Dette er helt klart en faktor for biblioteket og fritidsklubbene, dette er møtesteder der barn og unge blir sett av voksne. For biblioteket er det å involvere og samarbeide med andre enheter i kommunen, slik som barnehage, skole, HSO, bofellesskapet og mottaket. Det kan være tiltak som fremmer lesetrening og litteraturformidling, noe som kan være med på å





styrke barn og unge i undervisningssammenheng og fremme livslang læring. Biblioteket er også et viktig lavterskeltilbud og en sosial arena. Gratisprinsippet, veiledning i informasjonssøk, tilgang til litteratur, informasjon, medier og gratis internett, noe alle har tilgang til uavhengig av økonomi og bakgrunn.

Både biblioteket og fritidsklubbene egner seg som arenaer for integrering.

#### Plan.

Bibliotek: Det foreligger en gjeldende plan for Ibestad folkebibliotek, *Regional bibliotekplan for Astafjordbibliotekene 2014-2020*, og *Regional bibliotekplan for Troms 2016-2027* som er under utarbeiding nå.

Idrett: *Ibestads kommunes plan for idrett, idrettsanlegg, fysisk aktivitet og friluftsliv 2014-2015* kom i 2014.

Kultur: For øyeblikket finnes det ikke en samlet plan for kultur. Den forrige kulturplanen for Ibestad kommune, 2007-2010, hadde slagordet «våger å satse på kultur» og omfattet hele kulturfeltet, inkludert bibliotek, idrett og kulturminner. I denne planen beskrives hovedmål og utfordringer for kultur. I dag er det nok mange av de samme problemstillingene man står overfor og mye kan videreføres i arbeidet framover.

#### Økonomi.

Kultur har små ressurser for å gjøre en viktig og omfattende jobb.

#### Fremtidig kultur i Ibestad.

For framtiden er det fortsatt utvikling av det arbeidet som allerede pågår, samtidig med at man stiller seg åpen for nye måter å organisere kulturlivet på og at nye former for uttrykk også skal få en plass. Det er mulig å få til et løft av kultur i Ibestad og sørge for at arbeidet som er påbegynt fortsetter. Utviklingsarbeidet framover bør være fokusert på kjerneområdene, en styrking av tjenestene, funksjonaliteten og brukervennligheten. Vi må også se de lange perspektivene, enkelte ting tar tid og det er et arbeid som aldri blir ferdig, dette gjelder områder som forvaltning av kulturminner, integrering og satsning på barn og unge.

#### Kvalitetsarbeid.

De eksisterende rutine og prosedyrene omhandler i størst grad arbeidet med kulturhuset, biblioteket og fritidsklubbene. For biblioteket er det å forholde seg til publikumsdelen: åpningstider, bestemmelser om lån, frister for utlån, varsling til bibliotekbrukere og plassering av materiale i hyllene. I tillegg kommer det tekniske aspektet ved bibliotekets samling: innlegging av nytt materiale, kassering, fjernlån. For kulturhuset foreligger det regler for utleie og bruk, og det



finnes rutiner for det å leie ut området. Å leie ut området handler om å gi tilgang, det å samarbeide med renhold og det å avpasse utleien til resten av aktiviteten på kulturhuset. Tilgangen gis gjennom låssystemet og koding av nøkler, noe som skjer manuelt inne på biblioteket. For fritidsklubbene har klubbleder ansvar for brukerne i åpningstiden. For resten av kulturfeltet fungerer enhetsleder for kultur ofte som en koordinator på de forskjellige arbeidsområdene.

Rutiner og prosedyrer som skal utvikles gjelder for bruk av kulturhuset, biblioteket og fritidsklubbene. Kulturhuset har ikke de beste rutinene for å ivareta brukerne når det gjelder sikkerhetsprosedyrer. Det bør utvikles en lett tilgjengelig plan for hva man skal gjøre i forskjellige situasjoner og hvor rømningsveier befinner seg. Det bør også utvikles bedre rutiner og prosedyrer på hva man som leietaker kan forvente seg av utleier og omvendt. Biblioteket forventer større trafikk når den nye skolen åpner og skal utvikle rutiner for bruk og samarbeid mellom skole og bibliotek. For fritidsklubbene skal det utvikles rutiner og prosedyrer for hvordan man håndterer pengeflyten i forhold til kiosksalg, innkjøp fra butikk og medlemskontingent. Dette er offentlige penger og det er viktig at alt dokumenteres og kan spores på en oversiktlig måte. For fritidsklubbene skal det også gjøres en gjennomgang av rutinene for klubbleders rolle og oppgaver. Når det gjelder den nye enhetslederen for kultur, må rutiner for saksbehandling bedre på plass.

#### Vurderinger.

Det er en del ting som må tas tak i for å forbedre administrasjonen av kulturhuset. For kulturfeltet ellers må det også ryddes opp, mye av det som må gjøres har med ansettelsen av ny enhetsleder for kultur og den prosessen det er å få en oversikt over arbeidsoppgavene. Den andre årsaken til behovet for opprydding er den allerede eksisterende praksisen.

#### Oppsummering.

Det er mye å ta fatt i, en del fungerer bra, noe mindre bra og noe igjen er ganske prekært. Den daglige driften jobbes det med kontinuerlig, utfordringer og problemer tas fatt i fortløpende. På grunn av et større fokus på kulturminner, skal det lages en kulturminneplan i løpet av 2017. Det samme gjelder for kulturfeltet, den gamle kulturplanen har gått ut og det skal lages en ny i 2017. Et mål for 2017 er mer bruk av kulturhuset, dette gjør at man må vurdere ressursene på huset. Renhold er allerede presset til et minimum og økt bruk av kulturhuset fører til et større behov av renhold. Noe kan løses ved å innføre skoløse aktiviteter og soner, men i hovedsak er det en økning i ressursen som er løsningen. Når det gjelder økt bruk av biblioteket, må man også gjøre en vurdering av ressursene tilgjengelig. I dag er det en bibliotekansatt i ei 50% stilling og biblioteket har en begrenset åpningstid på grunn av dette. Jeg anbefaler å øke ressursen på biblioteket slik at større aktivitet på dagtid fra skolen kan imøtekommes.





## Barneverntjenesten

Barneverntjenesten i Ibestad er organisert under oppvekst. Vi har kontorsted på kommunehuset.

Hverdagen i barneverntjenesten:

- Følge opp de barna/familier som har tiltak
- Ta imot nye meldinger/registrere og konkludere disse
  - Frist 7 dager
- Undersøke nye meldinger
  - Frist 3 mnd.
- Råd og veiledning
- Oppfølging av barn som bor i fosterhjem/institusjon – plassert av oss
- Engasjere tillitsperson som besøker fosterbarnet/hjemmet minimum 4 ganger pr. år – barn plassert i vår kommune av andre barneverntjenester
- Rydde/arkivere saker som ligger på vent – saker som skal avsluttes og sendes til arkiv

Det er i for liten grad tid til å jobbe utad mot samarbeidspartnere. Det er ikke kapasitet pr. i dag til dette med 2 årsverk.

Det meste av hverdagen på tjenesten går med til saksbehandling/dokumentasjon i enkeltsaker.

Ibestad kommune har ikke hjelpetiltaksbank slik mange andre kommuner har. Dette gjør jobben rundt hjelpetiltak utfordrende og vi må ofte kjøpe tjenester utenfor kommunen for å gi barn/familier den hjelp som de trenger. Eks. PMTO, familierapeut, COS, hjemmekonsulent osv. Dette blir dyre tiltak da tilgangen ofte er fra de som jobber privat - som tar betalt fra de går ut døra hjemme.

Vi bruker mye tid på barn med diagnoser – der utfordringen ikke dreier seg om omsorgen til foreldrene, men om utfordringen til barna. I vår kommune har vi ikke klare retningslinjer på hvem som har ansvaret for hjelp rundt disse barna. Barneverntjenesten finner ikke hjemmel i Lov om barneverntjenester for vedtak rundt disse barna.

Barneverntjenesten har opplevd økning i bekymringsmeldinger i 2016. Vi ser økning i meldinger fra samarbeidspartnere.

Statistikk for barneverntjenesten – Innrapportering til SSB	2014	2015	1.halvår 2016
Mottatte bekymringsmeldinger	32	17	25
Antall nye undersøkelser	27	16	20
Antall barn i hjelpetiltak pr. 31.12	31	37	40

Ansatte.

1 barnevernleder – 100% stilling, 1 – barnevernkurator – 100% stilling

- Førskolelærer
- Pedagogisk arbeid på småskoletrinnet PAPS 1 og 2
- AD/HD, Tourette og Asperger 1,2 og 3



- Nasjonal videreutdanning NTNU - Barnevernledelse avsluttes våren 2017

1 barnevernspedagog – 100% stilling fra 01.04. – 30.09.2016.

- Barnevernspedagog
- Videreutdanning i rus/psykiatri og økonomi/ledelse.

#### Aktivitet.

Barneverntjenesten ønsker å jobbe mere utad og forebyggende. Det går alt for mye tid med til saksbehandling/dokumentasjon.

Vi ønsker å jobbe tettere opp mot samarbeidsparter, særlig barnehagen. Det er her tidlig innsats virkelig kan settes inn.

Vi ønsker også å jobbe mer mot frivillige lag og foreninger i kommunen.

#### Kvalitetsarbeid.

Barneverntjenesten skal i 2017 jobbe med å utbedre bedre struktur rundt interne rutiner/prosedyrer for tjenesten.

Informasjon på hjemmesiden må også utbedres.

Innføring av BTI kommer til å sette samarbeid i system og gir dermed større mulighet til å komme tidligere inn rundt barn/familier med utfordringer. Plan

#### Plan.

Barneverntjenesten skal utarbeide tjenestebeskrivelse med årshjul for tjenesten.

#### Økonomi.

Vanskelig å styre økonomien på barnevernet da saker som kommer inn og behov for tiltak er uforutsigbart. Vi vet aldri hva som kommer inn i løpet av et år.

*Lov om barneverntjenester § 9-1. Kommunens økonomiske ansvar for barneverntjenesten.*

Den enkelte kommune skal sørge for de bevilgninger som er nødvendige for å yte de tjenester og tiltak som kommunen har ansvaret for etter denne loven.

Fremtidig barnevern i Ibestad.

Regjeringen har satt i gang arbeid med å endre barnevernet med «Barnevernsreformen».



Barne- og likestillingsminister Solveig Horne sier: «I arbeidet for et bedre barnevern skal kommunene få økt ansvar. Jeg er opptatt av at gode faglige vurderinger og samfunnsøkonomiske analyser ligger til grunn for beslutningene om fremtidig ansvarsdeling. Vistas rapport bidrar med nyttige innspill i dette arbeidet»,

Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet sender på høring forslag til endringer i ansvarsdelingen mellom stat og kommune på barnevernområdet. En endret ansvarsdeling skal blant annet gi bedre grunnlag for tverrfaglig samarbeid og sterkere insentiver til tidlig innsats overfor utsatte barn og familier. På fosterhjemområdet foreslår departementet at kommunene får et helhetlig faglig og økonomisk ansvar. Statens ansvar for rekruttering, opplæring og veiledning av fosterhjem overføres til kommunene. Det foreslås å avvikle refusjonsordningen for fosterhjem og overføre midlene til kommunene.

For mer informasjon:

<https://www.regjeringen.no/no/dokument/dep/bld/sak/strukturendringer-i-barnevernet/id2411809/>

Barneverntjenesten i Ibestad vil ikke med dagens bemanning og kompetanse ha mulighet til å gjøre det arbeidet som er foreslått skal tilegnes kommunene fra 2020.

Allerede i dag ser vi at vi strever med å oppfylle alle lovpålagte oppgaver. Fra 2016 må kommunene være selvhjulpne på en del oppgaver som vi før kunne søke tiltak på gjennom Bufetat. Det kreves bredere faglig kompetanse og større tilgang på tiltak lokalt i den enkelte kommune i fremtiden.

Det er innledet samtaler om interkommunalt samarbeid for barnevern. Kommunereformen satte dette på vent. Det må restarteres en dialog med nærliggende kommuner om et interkommunalt samarbeid tidlig i 2017. Samarbeidsavtaler må være på plass i god tid før 2020.



## Bofellesskap for enslige mindreårige

Ibestad bofellesskap ble etablert i 2010. De første barna ble bosatt 15.12.2010. Enheten har vært drevet med overskudd alle årene.

Bofellesskapet har i dag ansvar for 22 ungdommer som bor i bofellesskap, hybel med oppfølging og i fosterhjem.

Alle ungdommene har vedtak etter barnevernlovens § 4-4. jf. §3-4.

### Ansatte.

Det er 23 ansatte i Ibestad bofellesskap, ca. 21 årsverk.

### Kompetanse.

Det har vært lagt vekt på at de ansatte i tjenesten skal ha nødvendig kompetanse. Av de ansatte er det 10 som arbeider i miljøterapeutstillinger. Av fagkompetanse her har vi:

Vernepleie, sykepleie, barnevernspedagogikk, ergoterapi, sosiologi

Flere har videreutdanninger som gjør de særlig egnet for denne type arbeid.

13 ansatte har miljøarbeiderstillinger. Av disse har 8 fagkompetanse tilsvarende fagbrev innenfor: barne- og ungdomsarbeiderfaget, helsefagarbeider og hjelpepleier.

Flere har tatt videreutdanning innenfor fagfeltet. Tre av de ansatte som ikke har fagkompetanse jobber for å få fagbrev.

### Aktivitet.

Bofellesskapet har som mål å gjøre ungdommene klare for en selvstendig og integrert voksentilværelse i Norge. Dette gjøres gjennom ett daglig målrettet arbeid der trygghet og omsorg står i fokus.

Av de ungdommene som til nå er utskrevet fra bofellesskapet er de fleste under utdanning eller er i arbeid.

Flere av de eldste har skrevet lærekontrakter og det er også ungdom som går på høgskole.

Mange av de eldste ungdommene bor og jobber i Ibestad kommune.



#### Utviklingsarbeid.

Ibestad bofellesskap holder nå på å sertifisere ansatte i en metode som heter AART. Bofellesskapet har gitt mulighet til 10 av de ansatte til å ta denne opplæringen. AART er en metode for veiledning av barn og unge. Metoden har som mål å gi ungdommene alternative strategier i håndtering av konfliktsituasjoner. Bofellesskapet har tatt opplæring sammen med Andørja Montessoriskole.

#### Medarbeiderskap/HMS

Ibestad bofellesskap jobber aktivt for å unngå sykemeldinger. Det er gode muligheter for tilrettelegging slik at man unngår tunge løft og vanskelige situasjoner over tid.

Det jobbes med å følge opp prosjektet «Medarbeiderskap» og det gjøres organisatoriske endringer i takt med de til enhver tid rådende behov i tjenesten. Ungdommene utvikler seg og vi må endre vår organisering i takt med dette.

Vi har ett fokus på tidlig innsats, særlig gjelder dette i forhold til psykisk helse. Vi har etablert et tett og god samarbeid med BUP på Sjøvegan der vi får veiledning og der våre beboere har fått nødvendig og riktig hjelp til å håndtere traumer og andre psykiske belastninger.

#### Framtidig bofellesskap i Ibestad.

Vi har som mål å opprettholde vår tjeneste på dagens nivå.

Det råder en del usikkerhet i forhold til antall enslige mindreårige flyktninger som kommer til Norge til enhver tid. Vi har imidlertid gjort ett grundig og godt arbeid med de vi har bosatt til nå og det er etablert ett godt samarbeid med Bufetat og IMDI som bosetter flyktninger i kommunene.

#### Økonomi.

I statsbudsjettet for 2017 har regjeringen lagt frem ett forslag om å endre tilskuddsordningene. Det er foreslått å gå over til en stykkprisfinansiering i stedet for refusjon slik det er i dag. For oss er det ikke helt klart hva dette vil bety i praksis. Vi tror vi vil gå i balanse og tenker også at det er viktig å gjøre ett godt og grundig arbeid i forhold til å søke alternative tilskudd der det er ungdommer med særskilte behov.



## Barnehage

Barnetallet i Ibestad kommune har gått mye opp og ned de senere årene, men det har alltid vært behov for det antall avdelinger og to barnehager som Ibestad kommune har. En kort tid på vår halvåret 2016 var det behov for en økning i personalet for å ha nok voksne pr. barn i Ånstad barnehage, og det gikk veldig bra. Alle parter fra politikere til vikarer var åpne og villige til å gjøre det som måtte til for å få på plass dette.

Fakta:

Antall barn totalt 0 – 6 år	14 Ånstad, 31 Hamnvik	18 plasser + 44 plasser
Antall styrere og pedagogiske ledere (5 stillinger totalt)	1 Ånstad 3 Hamnvik + styrer fordelt på barnehagene	1 stilling ikke besatt + 80% av en stilling ikke besatt da vedkommende sykemeldt i Hamnvik
Andel styrere og pedagoger med midlertidig dispensasjon	40% Ånstad	I Hamnvik mangler 64% pedagoger av totalen pr. d.d. 20% på dispensasjon
Andel pedagogiske ledere med godkjent utdanning	60% i Ånstad 36% i Hamnvik	
Andel barn i barnehagene med annen bakgrunn enn etnisk norsk	16% i Hamnvik 0% i Ånstad	
Antall barn med behov for ekstra ressurs (utenom fremmedspråklige)	3 i Hamnvik 1 i Ånstad	2 av barnene i Hamnvik har behov for 50% spesialressurs hver

Kvalitet.

Barnehagene i Ibestad har stort fokus på at hvert barn er et individ og skal sees og behandles som det.

Barnehagens hovedsatsingsområde er «vennskap og deltakelse» og har vært det over flere år. Vennskap og deltakelse går ut på å omsette formålsparagrafen i det praktiske arbeidet i barnehagen. Førskolealderen er en læringsintensiv periode i barns liv. Grunnlaget for deltakelse i sosiale fellesskap, for vennskap og for videre utvikling og læring blir lagt i de tidlige barneår. Å få delta i lek og å få venner er grunnlaget for barns trivsel og meningsskaping i barnehagen. I samhandling med andre legges grunnlaget for både læring og for utvikling av sosial kompetanse. Barns aktivitet, engasjement og deltakelse i barnehagens fellesskap og aktiviteter gir barna kunnskap om verden og seg selv. Dette forutsetter et miljø for lek og læring som gir mening for alle barn med deres ulike forutsetninger og bakgrunn.

Alt vi arbeider med vil og skal ha «barnet i Sentrum» som det overordnede fokus. Det er noe vi viderefører også i år. I arbeidet med sosial kompetanse -



vennskap og deltakelse vil det også være et klart fokus på forebygging, avdekking og håndtering av overgrep, krenkelser og mobbing.

Vi har også et stort fokus på språk og sosial kompetanse.

Rammeplanen sier at sosial kompetanse er det mest sentrale utviklings- og læringsområdet for barn under skolepliktig alder. Sosial kompetanse dreier seg om kunnskaper, ferdigheter, holdninger og motivasjonen vi trenger for å kunne samhandle med andre mennesker. Hvordan vi behandler andre mennesker – med respekt uavhengig av rase, kjønn og posisjon.

Sosial kompetanse utvikles ikke av seg selv, men krever målrettet og langsiktig arbeid fra de voksnes side slik at barnegruppa fungerer positivt for alle.

Personalet skal se omsorg og lek, danning og læring, herunder språklæring, i sammenheng. De ulike elementene skal smelte sammen til en helhet, og barna skal oppleve meningsfulle sammenhenger i hverdagen. Språk og samhandling blir for eksempel en naturlig del av leken i sandkassa og fellesopplevelsene på tur til butikken. Personalet skal fremme tillit mellom barna og de voksne og barna imellom slik at barna kjenner seg trygge og kan oppleve glede ved å kommunisere og bruke språket sitt.

#### Ansatte.

13,4 årsverk fordelt på 17 personer. 8 personer går i 100% stillinger, inkludert styrer, resten har deltidsstillinger. Det kan innimellom være noen utfordringer med å få en vaktplan til å gå opp når man har så mange i deltidsstillinger som barnehagene har. Hensynet til den enkeltes helsetilstand og årsak til redusert stiling skal være med i planleggingen samtidig som barna og deres trygge og gode oppvekst i Ibestad kommune skal stå i fokus.

#### Kompetanse.

Styrer for begge barnehagene er utdannet barnehagelærer med lederutdanning for styreere.

Barnehagene i Ibestad har ikke pedagoger i alle stillinger det kreves pedagogisk utdanning i. Vi har store problemer med å rekruttere pedagoger i våre pedagogisk leder stillinger. Vi mangler også assistenter med fagarbeider utdanning.

Vi har 5 av 11 assistenter som har utdanningen fagarbeider. Siste var ferdig utdannet våren 2016. Det skjer mye forskning på barn og barns utvikling, danning og læring som det er viktig at barnehageansatte er oppdatert på. Da er det særs viktig at de fleste har en grunnleggende kompetanse på området fra før. Så for barnas og barnehagenes del skulle vi ønske flere hadde en eller annen formel barnehagefaglig utdanning.

I forbindelse med nasjonal kompetansestrategi for framtidens barnehage planlegges det ulike kompetansetiltak spesielt rettet mot assistenter. Der har





vært mange invitasjoner til kompetansetiltak både i regi av Harstad kommune og andre, men så langt har bare 3 deltatt og 1 fått fagbrev.

#### Utviklingsarbeid.

Vi er med i den nasjonale strategi for kompetanse og rekruttering. Barnehagene i Ibestad har laget en Pedagogisk plattform med en visjon og verdier. I forbindelse med Realfagstrategien har Ibestad kommune valgt å ha begrepsopplæring med Andreas Hanssen for at personalet selv skal bli god på begrepsundervisning. Her inviteres også noen av skolen lærere med, så vi skal kunne følge samme røde tråd fra 1 år og start i barnehagen og helt opp i 10. klasse og siste år i grunnskolen.

#### Medarbeiderskap/HMS.

Barnehagen har over flere år jobbet veldig bevisst med sykefravær og jobbnærvær. Vi har hatt flere trivselstiltak og jobbet masse med det psykososiale arbeidsmiljøet. Barnehagen er en meget utfordrende og både fysisk og psykisk tung arbeidsplass, men også en av de mest takknemlige som finnes. Å møtes av mange barn som vil gi klem på morgenen eller som bare trenger ditt fang å kripe opp på er verdt mer enn ord kan beskrive.

Barnehagene har laget en pedagogisk plattform som er et dokument med spesifiserte verdier og en visjon for barnehagene i Ibestad. Her har vi satt ord på noe av det arbeidet vi gjør i hverdagen som kan måles som kvalitet. Dette er et minimum man kan forvente seg av personalet og at alle skal følge i hverdagen sammen med barna, foreldrene og internt.

Vi jobber med å bli bedre på pedagogisk dokumentasjon.

Pedagogisk dokumentasjon er en arbeidsmåte som handler om å gjøre pedagogisk arbeid synlig og åpent for tolkning, dialog, diskusjon og innsikt. Dokumentasjon av barnehagens praksis blir til pedagogisk dokumentasjon når personalet og barna reflekterer over og diskuterer den. Arbeidsmåten kobler sammen verdier, praksis, barnehagens mandat og pedagogiske og filosofiske teorier.

Pedagogisk dokumentasjon er en kollegial arbeidsmåte som bidrar til at barnehagen blir en lærende organisasjon. Hensikten er å utfordre og videreutvikle personalets syn på barn, på læring og på kunnskap, ikke å vurdere og dokumentere ferdigheter og kunnskaper, trivsel og erfaringer hos enkeltbarnet.

Når pedagogisk dokumentasjon blir en del av det daglige didaktiske arbeidet, bidrar det til et systematisk utviklingsarbeid. Arbeidsmåten skal også utfordre og videreutvikle synet på hvilke forutsetninger i omgivelsene som har betydning, og hvordan disse kan endres.





Lovpålagt kommunalt tilsyn gjøres i samarbeid med Gratangen, kanskje også samarbeid med Dyrøy.

Internkontroll system er under arbeid.

Barnehagen skal være en organisasjon som er god på å tilegne seg og omsette kunnskap slik at en endrer sine holdninger som igjen gir ny kunnskap og ny forståelse. Det som er kjennetegn for en lærende organisasjon er at det er rutiner og system for refleksjon og problemløsning. Det er rom for å søke nye løsninger ved å prøve nye arbeidsmåter og ved å tørre å eksperimentere.

For barnehagene betyr dette at vi forplikter oss til å arbeide i tråd med de til enhver tid gjeldende etiske retningslinjer. Vi må utarbeide prosedyrer for hvordan kunnskap spres innad i vår del av organisasjonen, vi må drive med holdningsskapende arbeid ved å:

- Gjøre den enkelte tilsatte ansvarlig
- Gi rom for personlig utvikling
- Ha endringsvilje og løsningsfokuset holdning
- Måter å være på som blir prega av egenverdi og respekt

Anerkjennende relasjonskompetanse skal være hovedredskapet for å nå målet om en lærende organisasjon. Opplevelsen av egenverdi er grunnleggende for forståelsen av likeverd.

Det er kultur for å lære av egne og andre sine erfaringer og kunnskap blir raskt overført gjennom hele organisasjonen.

Fakta fra barnehagefakta og Basil:

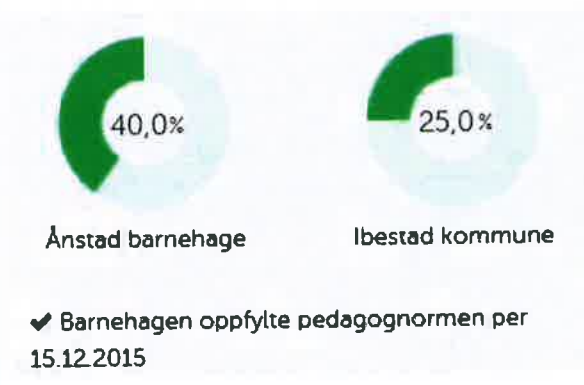
Barnehagefakta Ånstad





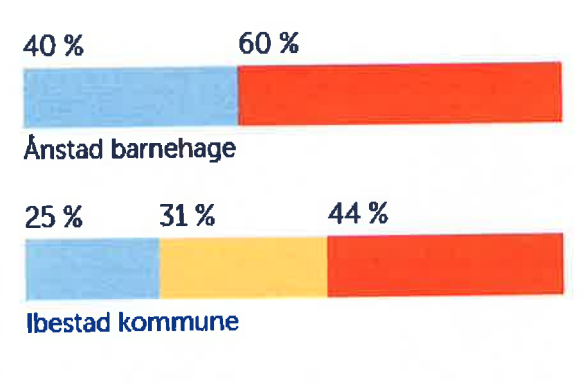
### Andel ansatte med barnehagelærerutdanning

i ↩



### Ansattes utdanning

i ↩



■ Barnehagelærer ■ Barne- og ungdomsarbeider ■ Annen bakgrunn

### Leke- og oppholdsareal per barn

i ↩





Hamnvik



6,1

Hamnvik barnehage



6,0

Ibestad kommune



18,2 %

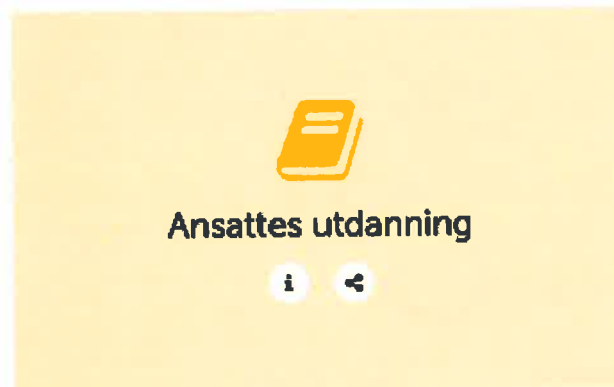
Hamnvik barnehage



25,0 %

Ibestad kommune

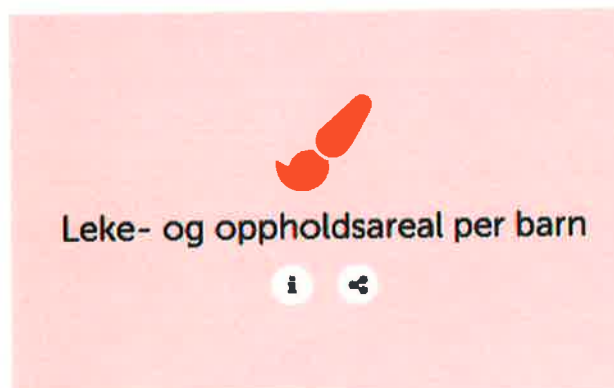
Barnehagen oppfylte ikke pedagognormen per 15.12.2015



Hamnvik barnehage



Ibestad kommune



12,5 m<sup>2</sup>

Hamnvik barnehage



10,7 m<sup>2</sup>

Ibestad kommune



Fakta fra Basil:

Oversiktsrapport	Sum	Sum	Sum	Sum	Sum
	Ibestad kommune (2015)	Hamnvik barnehage (2015)	Ånstad barnehage (2015)	Hamnvik barnehage (2014)	Ånstad Barnehage (2014)
Antall barn totalt (0-6) år	50	36	14	35	10
Antall barn 1-5 år	49	35	14	35	10
Antall barn 3-5 år	29	19	10	23	8
Antall barn 1-2 år	20	16	4	12	2
Antall ansatte totalt	19	13	6	13	4
Antall styrere og pedagogiske ledere	6	4	2	4	2
Andel styrere og pedagogiske ledere med midlertidig dispensasjon	31,7 %	47,5 %	0 %	50 %	10 %
Andel styrere og pedagogiske ledere med varig dispensasjon	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Andel styrere med godkjent utdanning	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Andel pedagogiske ledere med godkjent utdanning	50 %	33,3 %	100 %	33,3 %	100 %
Antall barnehager	2	1	1	1	1
Antall kommunale barnehager	2	1	1	1	1
Antall ikke-kommunale barnehager	0	0	0	0	0
Antall ordinære barnehager	2	1	1	1	1
Antall familiebarnehager	0	0	0	0	0
Antall åpne barnehager	0	0	0	0	0



Personalet sin faglige og personlige kompetanse er barnehagens viktigste ressurs og en forutsetning for at barnehagen skal være en god arena for omsorg, lek, læring og sosial kompetanse. Kunnskap om barns utvikling og læringsstrategier på ulike alderstrinn er nødvendig for å drive en pedagogisk virksomhet med gode muligheter for utvikling for alle barn. Det er ønskelig at personalet har spisskompetanse på den aldersgruppa de arbeider med.

Personalet er viktige rollemodeller for barna, og har et særlig ansvar for at barnehagen sitt verdigrunnlag blir etterlevd i praksis. Alle barn må møtes på en måte som formidler respekt, aksept, tillit og tiltru. Styrer og pedagogisk leder har ansvar for at barnehagen sitt samfunnsmandat blir klarlagt for hele personalgruppa og hva dette innebærer i forhold til pedagogisk praksis.

I takt med utbygging av barnehagesektoren har etterspørselen etter barnehagelærere økt. For å lykkes med gjennomføring av innholdet i pedagogisk plattform, årsplan og en barnehageplan må vi ha fokus på rekruttering av denne arbeidsgruppa. Et godt omdømme både av kommunen og barnehagene, vil kunne trekke gode barnehagelærere til kommunen.



## Skole

Ibestad skole er i gang med et omfattende endrings- og utviklingsarbeid. Skolen er med i flere nasjonale utviklingsstrategier, og deltar i kommunens satsningsområder.

Det er høsten 2016 tilsatt 7 nye lærere, flere av dem fra andre kommuner/skoler. Med disse har vi styrket både realfagene og språk- og samfunnsfagene.

Ibestad EM Mottak ble etablert høsten 2015. Her fikk vi 46 nye flerspråklige elever. Noen av disse har reist, og noen har fått midlertidig opphold og venter på bosettingskommune mens de bor i Mottaket og går på Mottaksskolen.

Fra før har skolen 12 flerspråklige elever som er i ordinær grunnskolealder og går på ungdomstrinnet. De fleste av disse er bosatt i Ibestad Bofellesskap.

I desember flytter vi inn i nyskolen. Skolen blir fulldigital, og byr på mange nye lærings muligheter for elever og lærere.

### Ansatte.

Det er i dag 19 ansatte lærere i 100 % stilling. Av disse er det 4 lærere uten godkjent utdanning – på kontrakt ut skoleåret 2015/16. To av dem har masterutdanning i relevante fag. Av de øvrige lærerne er det 1 barnehagelærer, 1 lektor m/tilleggsutdanning, 8 adjunkt m/tilleggsutdanning og 5 adjunkter.

Det er 1 barnehagelærer i 70 % stilling, og 1 i 50 % stilling.

50 % stilling: 1 adjunkt og 2 adjunkter m/ tilleggsutdanning.

3 assistenter (skole og SFO) i 89 % stilling, 1 i 69 % stilling og 1 i 50 % stilling.

### Ledelse og administrasjon:

1 rektor 100 % stilling, 1 assisterende rektor 50 % stilling og 1 sekretær 50 %.

### Utviklingsarbeid.

Ibestad skole har vært med i Ungdomstrinn i Utvikling som avsluttes som nasjonal satsning ved utgangen av 2016, men videreføres lokalt. Videre er skolen med i Vurdering for læring og Real FAGSSATSNINGEN. Skolen har lærende møter 2 ganger pr. uke + 6 planleggingsdager i skoleåret. Det er opprettet fagteam fra 1.-10. trinn i språkfagene, realfag, helse og trivsel og flerspråklige elever. Nytt av året er at elever på 8. trinn har valgt matematikk som valgfag.

### Medarbeiderskap/HMS

De fleste lærerne har gjennomgått kursserien, bortsett fra de nytilsatte i år. Rektor er med på lederutviklingen, og skolen gjennomfører Medarbeiderskap



som del av sine lærende møter – på litt forskjellige måter, bl.a. «Glansbildemetoden».

Fremtidig skole i Ibestad.

Elevtallet har vært noenlunde stabilt en stund, når vi ser bort fra den mindre stabile situasjonen i Mottaksskolen som følge av endringer i Ibestad EM Mottak. Framover ser det ut til at kullene som begynner i skolen varierer noe. Det kan bety en liten nedgang i elevtallet om noen år.

Det at vi får en hypermoderne skole med mange flere læringsmuligheter kan være med på å trekke folk til kommunen, både elever og lærere.

Framskriving av elevtallsutvikling

Framskriving	Ibestad skole	Andørja Montessori	Totalt
Skoleår	Elevtall	Elevtall	Totalt
16/17	97	34	131
17/18	90	30	120
18/19	81	27	108
19/20	74	26	100
20/21	78	26	104
21/22	71	25	96
22/23	65	25	90

Gitt denne utviklingen reduseres elevtallet i Ibestad skole betydelig i årene fremover. Dette vil få betydning for rammetilskudd til kommunen og skolens ressursgrunnlag.

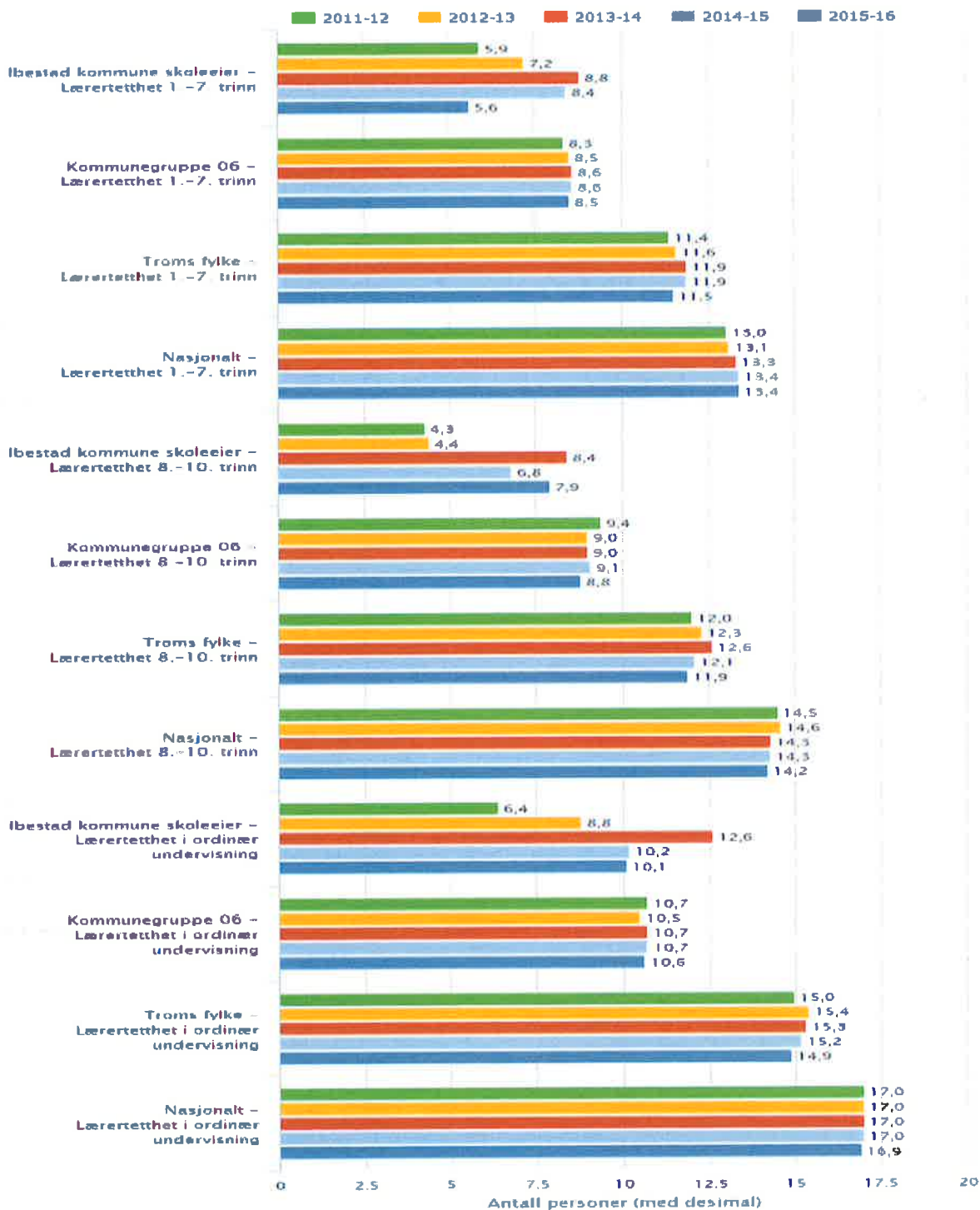




## Fakta fra skoleporten:

### Ressurser.

#### Ibestad kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode



Ibestad kommune skoleeier, Grunnskole, Lærertetthet, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn





Ibestad kommune har høy lærertetthet sammenlignet med kommunegruppe 6 totalt. Det skyldes for det meste en høy andel spesialundervisning. Lærertetthet i ordinær undervisning ligger på nivå med kommunegruppe 6. 34,2 % av totalt antall lærertimer er spesialundervisning. Det er et mål at denne andelen skal reduseres til 25 % neste år. Graden av tilpassa opplæring skal økes.

### **Læringsmiljøet.**

Støtte fra lærer: Indeksen viser elevenes opplevelse av emosjonell og faglig støtte fra lærer.

Vurdering for læring: Indeksen kartlegger elevenes opplevelse av de fire prinsippene i vurdering for læring.

Læringskultur: Indeksen viser om elevene opplever at skolearbeidet er viktig for klassen og om det er rom for å gjøre feil i læringsarbeidet.

Mestring: Indeksen viser elevenes opplevelse av mestring i forbindelse med undervisning, lekser og arbeid på skolen.

Elevdemokrati og medvirkning: Indeksen viser elevenes opplevelse av mulighet for å medvirke i arbeidet med fagene, og om de får bli være med å bestemme klasseregler og delta i elevrådsarbeid.

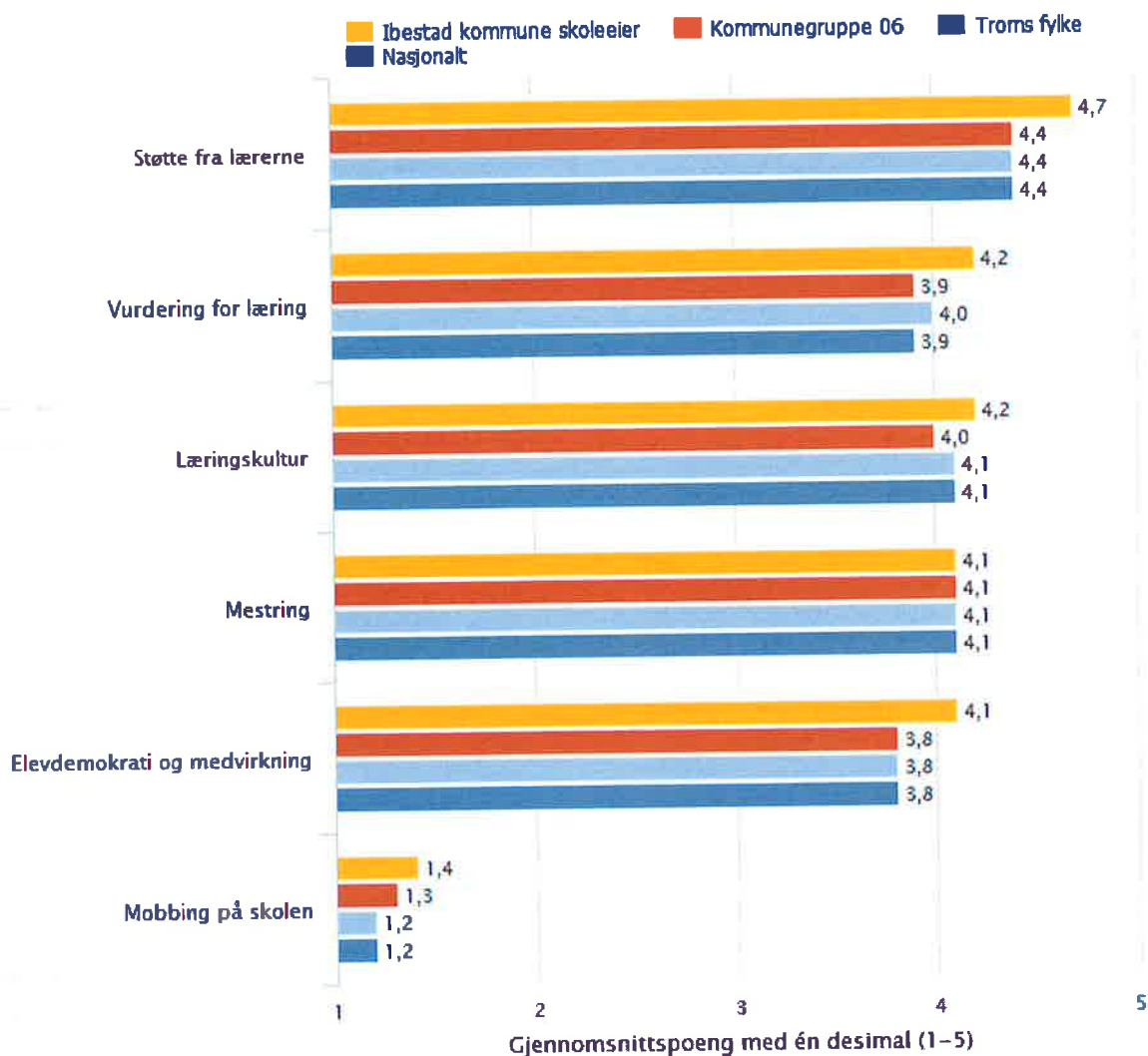
Mobbing på skolen: Gjennomsnittsverdien for indikatoren Mobbing på skolen er beregnet ut fra hvor mange som opplever at de blir mobbet og hvor ofte de blir mobbet. Verdien gir ikke antall elever som i snitt mobbes. En og samme verdi kan enten indikere at mange krysser av at de mobbes sjelden eller at færre krysser av at de mobbes hyppig. I Skoleporten tyder et gjennomsnitt ned mot verdien 1 på lite mobbing i skolen.

Andel elever som har opplevd mobbing: 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent). Se eget diagram.

Skala: 1-5. Høy verdi betyr positivt resultat. Unntakene er mobbing på skolen hvor lav verdi er *positivt og andel som er i prosent*.



Ibestad kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk.

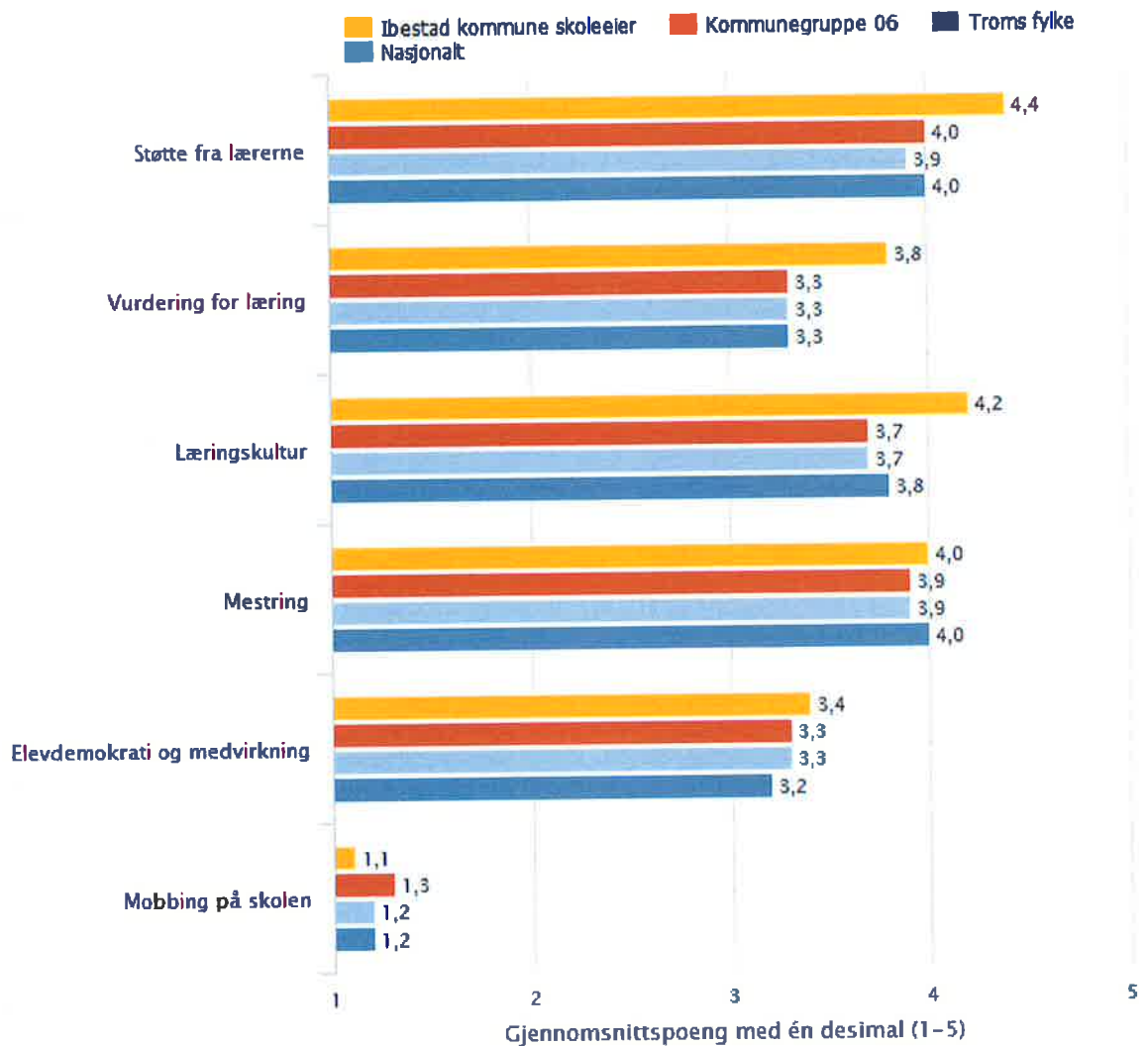


Ibestad kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, 2015–2016, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten



Ibestad kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk.

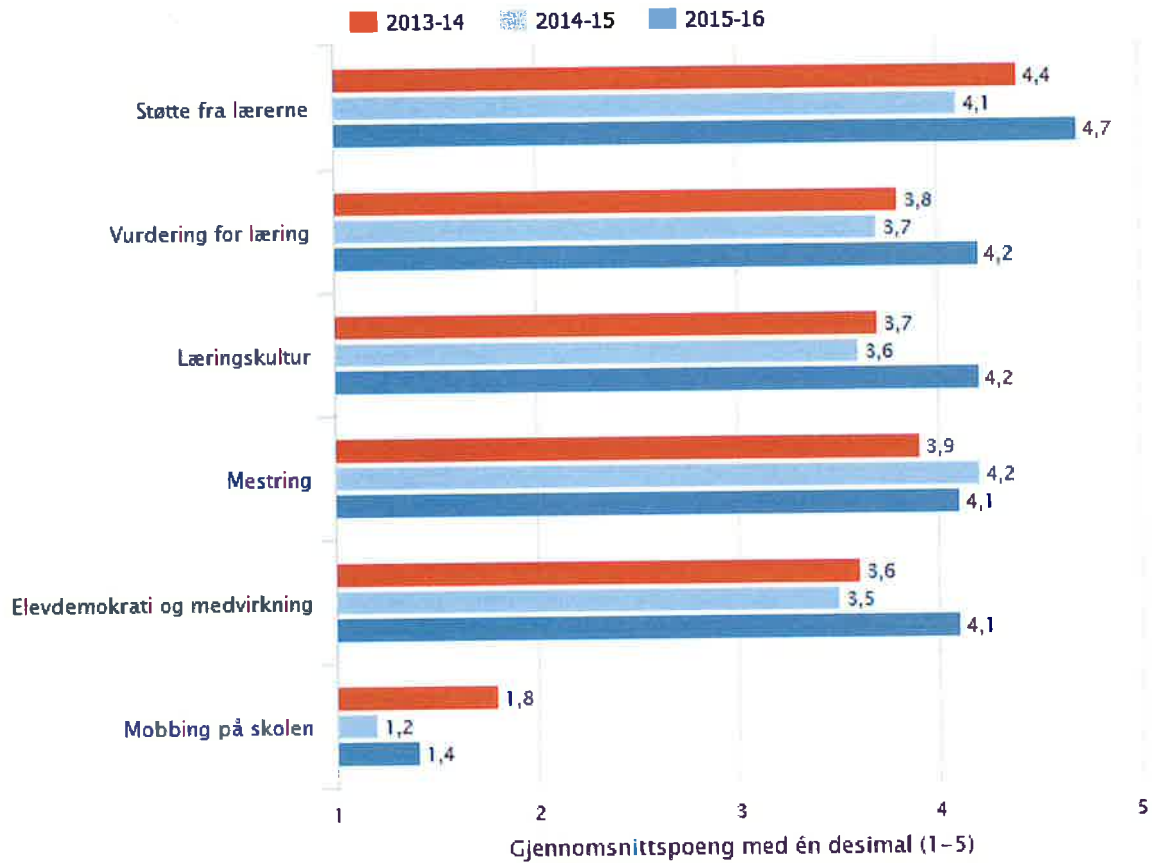


Ibestad kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, 2015-2016, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten



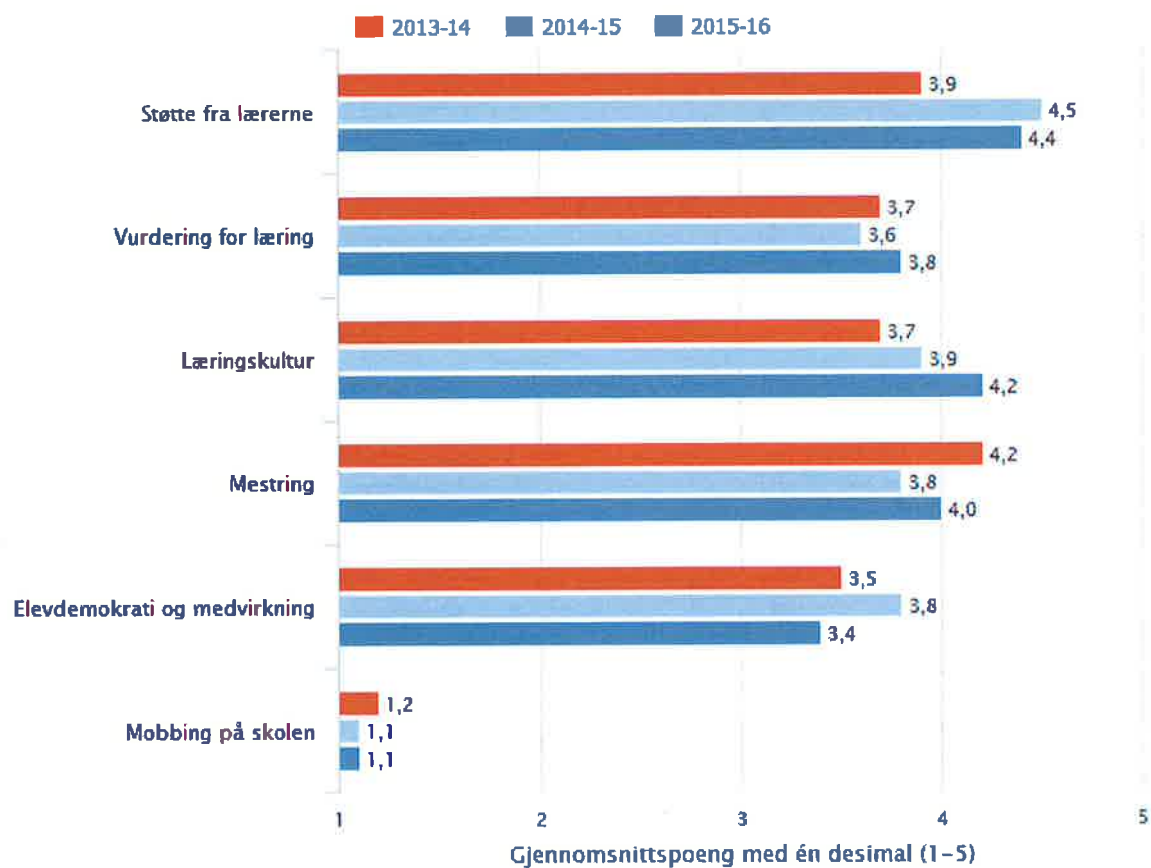
Ibestad kommune skoleeier | Fordelt på periode.



Ibestad kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Ibestad kommune skoleeier | Fordelt på periode.



Ibestad kommune skoleeier, Grunnskole, Elevundersøkelsen, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

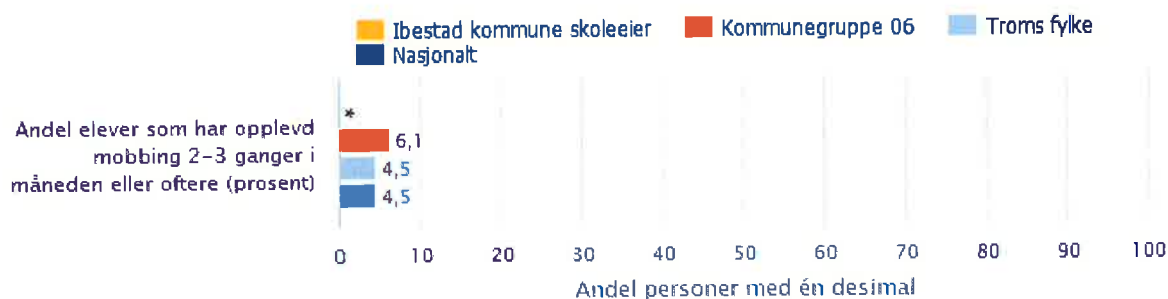
Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten



Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent)

Andelen Mobbing på skolen viser andelen elever som opplever å bli mobbet 2 eller 3 ganger i måneden eller oftere. Andelen elever som opplever mobbing på skolen er summen av andelen elever som har krysset av på svaralternativene «2 eller 3 ganger i måneden», «Omtrent 1 gang i uken» og «Flere ganger i uken». Andelen Mobbede på skolen sier med andre ord ingen ting om hvor ofte elevene opplever å bli mobbet.

Ibestad kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk.



Ibestad kommune skoleeier, Grunnskole, Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent), Offentlig, 2015-2016, Trinn 7, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Ibestad kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk



Ibestad kommune skoleeier, Grunnskole, Andel elever som har opplevd mobbing 2-3 ganger i måneden eller oftere (prosent), Offentlig, 2015-2016, Trinn 10, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Det er obligatorisk å gjennomføre elevundersøkelsen i 7. og 10. trinn i grunnskolen. Ibestad skole vil heretter utvide undersøkelsen til flere trinn. Ungdata er foretatt i hele ungdomstrinnet.

For å forebygge, avdekke og håndtere krenkende atferd og mobbing skal Ibestad skole i vårsemesteret begynne med en ny sosial læringsplan – «Det er mitt Valg» - der alle lærere og elever fra 1.-10. trinn skal være med og aktivt deltakende. Alle pedagoger og assistenter skal være med på opplæringen som starter på nyåret.



I tillegg skal skolen starte med «Trivselsledere», et program der to eller flere elever skal drive trivselsaktiviteter ute i skolegården i friminuttene, under ledelse av en lærer som skal ha ansvaret for denne aktiviteten.

I tillegg til at lærerne skal ha økt fokus på å se, oppdage og melde fra om det de ser, skal de foregående tiltakene være med på å redusere uønsket atferd og øke trivselen blant elever og voksne på Ibestad skole.

Nye rutiner for undersøkelser, tiltak og saksbehandling når meldinger kommer inn fra elever, foresatte, lærere eller andre er innført.

Nye ordensregler for skole og strategisk plan for forebygging, avdekking og håndtering av overgrep, krenkelser og mobbing for hele oppvekst skal utarbeides i løpet av 2017.

### **Grunnleggende ferdigheter.**

Alle elever som går ut av grunnskolen skal mestre de fem grunnleggende ferdighetene; lesing, skriving og regning i alle fag, å uttrykke seg muntlig, samt digitale ferdigheter. Dette er ferdigheter som gjør dem i stand til å delta i videre utdanning og i arbeidslivet.

Digitale ferdigheter er en av de grunnleggende ferdighetene. Det har ikke vært jobbet så mye med digitale ferdigheter i alle fag på skolen tidligere, mest som data på datarommet.

Gjennom arbeidet med Vurdering for læring og underveisvurdering har fokuset på de grunnleggende ferdighetene endret seg noe. Skolen er fremdeles i startgropa her, men vi regner med å se resultater av det arbeidet også i kartlegging og prøver framover. Når det gjelder digitale ferdigheter, regner skolen med at elevene vil ha et bedre utgangspunkt for denne læringen i nyskolen.

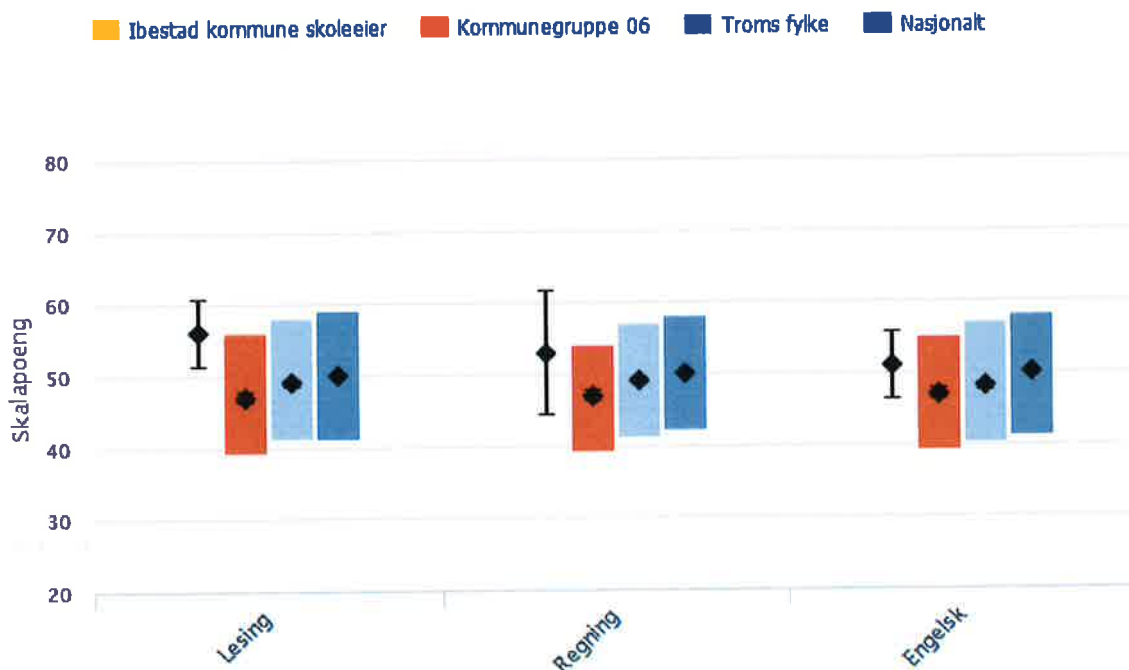


## Nasjonale prøver

Scoren på nasjonale prøver vil variere fra år til år på grunn av små kull.

Resultatet av Nasjonale prøver 2015 viser at Ibestad skole på 5. trinn scorer høyere enn Troms og landsgjennomsnittet både i lesing, regning og engelsk.

### Ibestad kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk



Ibestad kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver 5. trinn, Offentlig, 2015-2016, Trinn 5, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

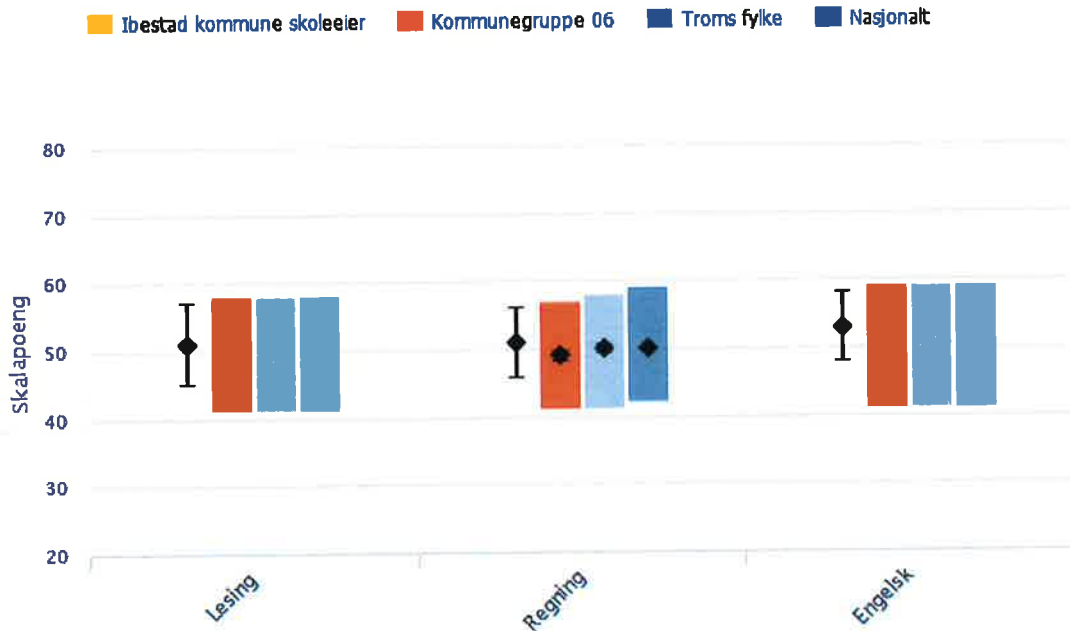
### Nasjonale prøver ungdomstrinn

Diagrammet viser gjennomsnittet av elevenes skalapoeng og usikkerheten knyttet til dette gjennomsnittet. Søylene viser intervallet på skalaen der hovedvekten (60 prosent) av elevene er. Dette er et mål på spredningen i elevenes resultater. På 8. trinn plasseres elevene på 5 mestringsnivåer, hvor mestringsnivå 1 er lavest. Presentasjonen viser en oversikt over prosentvis fordeling av elever på mestringsnivåer.





## Ibestad kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk



Ibestad kommune skoleeier, Grunnskole, Nasjonale prøver ungdomstrinn, Offentlig, 2015-2016, Trinn 8, Begge kjønn

Illustrasjonen er hentet fra Skoleporten

Illustrasjonen viser at Ibestad skole scorer over Troms fylke og landsgjennomsnitt i lesing, engelsk og regning.

I 9 trinn i lesing og regning scorer Ibestad skole over Troms fylke og landsgjennomsnittet.

Satsing på forbedring av grunnleggende ferdigheter og deltakelse i realfagssatsingen tror vi vil føre til at elevene skal få bedre læring, og dermed bedre resultater. Kompetansen i lærerstaben er økt med flere realfaglærere og fagteam realfag fra 1.-10. trinn.

### Grunnskolepoeng

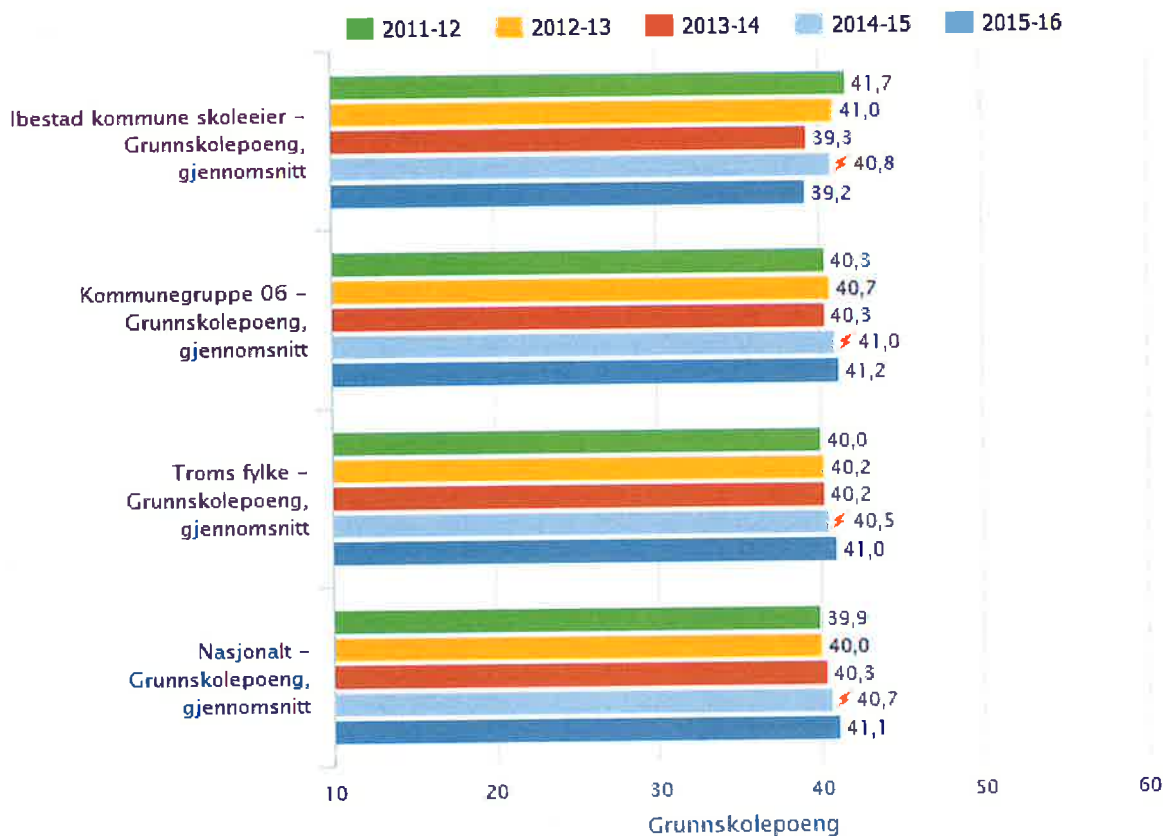
Grunnskolepoeng er et mål for det samlede læringsutbyttet for elever som sluttvurderes med karakterer. Karakterene brukes som kriterium for opptak til videregående skole. Grunnskolepoeng er beregnet som summen av elevenes avsluttende karakterer, delt på antall karakterer og ganget med 10.

Hvis det mangler karakterer i mer enn halvparten av fagene, skal det ikke regnes ut poeng for eleven.

Grunnskolepoeng presenteres som karaktergjennomsnitt med én desimal.



Ibestad kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode



Ibestad kommune skoleeier, Grunnskole, Grunnskolepoeng, Offentlig, Trinn 10, Begge kjønn

### Gjennomføring i videregående opplæring.

Alle elever og lærlinger som er i stand til det, skal gjennomføre videregående opplæring. Kompetansebeviset skal sikre dem videre studier eller deltakelse i arbeidslivet.

Arbeid mot frafall i videregående opplæring er noe av det viktigste vi gjør og det må også starte tidlig. Tidlig start av utvikling av begrepsforståelse, grunnleggende ferdigheter og sosial kompetanse starter i barnehagen. Det skal lages en felles gjennomgående plan for barnehage og skole for begynneropplæring i Ibestad kommune. Ibestad kommune er realfagskommune. I dette utviklingsarbeidet samarbeider barnehage og skole nært om dette og overgang fra barnehage til skole generelt.



Gjennomføring:

Fullført og bestått	%	%	%	%	%
	Troms (14- 15)	Ibestad kommune (14-15)	Ibestad kommune (13-14)	Ibestad kommune (12-13)	Ibestad kommune (11-12)
Fullført og bestått	77,8	76,7	87,0	61,9	75,6
Fullført og bestått - Studieforberedende	84,0	93,8	88,9	58,3	90,9
Fullført og bestått - Yrkesfag	73,3	69,6	84,6	57,7	70,4
Fullført og bestått - Påbygg	55,6	50,0	100,0	100,0	66,7

Overgangen fra grunnskole til VGO

Prosentdelen av elevkullet som er registrert i videregående opplæring høsten etter uteksaminering fra grunnskolen.

**Ibestad kommune skoleeier | Sammenlignet geografisk | Fordelt på periode**

Indikator og nøkkeltall	2011	2012	2013	2014	2015
Ibestad kommune skoleeier - Elever (16 år) som er registrert i videregående opplæring samme år som avsluttet grunnskole	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Kommunegruppe 06 - Elever (16 år) som er registrert i videregående opplæring samme år som avsluttet grunnskole	97,9	95,7	98,0	97,5	98,0
Troms fylke - Elever (16 år) som er registrert i videregående opplæring samme år som avsluttet grunnskole	97,3	*	*	*	*
Nasjonalt - Elever (16 år) som er registrert i videregående opplæring samme år som avsluttet grunnskole	97,7	97,8	97,9	98,0	98,1

Ibestad kommune skoleeier, Grunnskole, Overgangen fra grunnskole til VGO, Offentlig, Alle trinn, Begge kjønn

Ibestad skole er i gang med utviklingsarbeid som bør vise seg i bedre læring og forbedrede resultater framover. Dette dreier seg om arbeid med Nasjonale prøver på måter som styrker Vurdering for læring og underveisvurdering.



Arbeidet med lærings- og kunnskapsmålene i LK06 er i ferd med å bli mer konstruktivt og med tanke på elevenes deltakelse, egenrevisning og tilpasset opplæring.

Forskningsbaserte gode tiltak mot frafall som «Frafall i videregående opplæring» Kunnskapssenter for utdanning 2015 er vurdering for læring og øke elevers medvirkning i egen og andres læring, skape sammenheng i overganger mellom barnehage, grunnskole og videregående opplæring, tidlig innsats – system for forebygging, avdekking og håndtering av lærevansker av forskjellig årsaker. Tiltak som virker er systematiske i planlegging, gjennomføring og evaluering.

Dette er tiltak som enheter hver for seg og sammen i oppvekst enten er i gang med eller som skal settes i gang i videre arbeid.

Arbeid med å redusere frafall i videregående starter i barnehagen.

## Ungdataundersøkelsen.

Første undersøkelse i Ibestad kommune. Undersøkelsen er foretatt i blant elever i ungdomstrinnet i Ibestad skole og Andørja Montessori skole i uke 14/2016 i 8. – 10. trinn. 50 elever besvarte undersøkelsen, det tilsvarer en svarprosenten på 85.

Ungdata er et kvalitetssikret system for gjennomføring av lokale spørreskjemaundersøkelser. NOVA og de regionale kompetansesentrene for rusfeltet (KoRus) har det faglige ansvaret for undersøkelsene, mens kommunene står for den praktiske gjennomføringen.

Ungdata finansieres over Statsbudsjettet, gjennom tilskudd fra Helsedirektoratet, Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet, Justis- og beredskapsdepartementet og Kunnskapsdepartementet.

Alle data som samles inn i regi av Ungdata lagres i en nasjonal database som forvaltes av NOVA. Hvert år lages det nasjonale tall basert på alle gjennomførte Ungdata-undersøkelser foregående år.

Tallene gjengitt under merkelappen «Norge» i denne rapporten er basert på 283 kommunale og tre fylkeskommunale undersøkelser gjennomført i perioden 2012-2014. Mer utfyllende informasjon kan finnes på [www.ungdata.no](http://www.ungdata.no).

### Resultater for Ibestad kommune:

Undersøkelsen er foretatt i ungdomstrinnet i begge skolene i kommunen. Undersøkelsen skiller ikke mellom skole og fritid i noen forhold.

Ibestad kommune skiller seg mest fra land og fylke på områder som fremtidig utdanning, venner, trivsel på skole, lokalmiljøet, psykisk helse og mobbing. Noen av områdene jobber oppvekst med planer og tiltak for i arbeidet med oppvekststrategi.



Når vi vet at utdanningsnivået i Ibestad kommune er lavt vil det være av betydning for den enkelte og samfunnet i det hele og Ibestad at flere stimuleres tar høyere utdanning enten de kommer tilbake eller ikke.

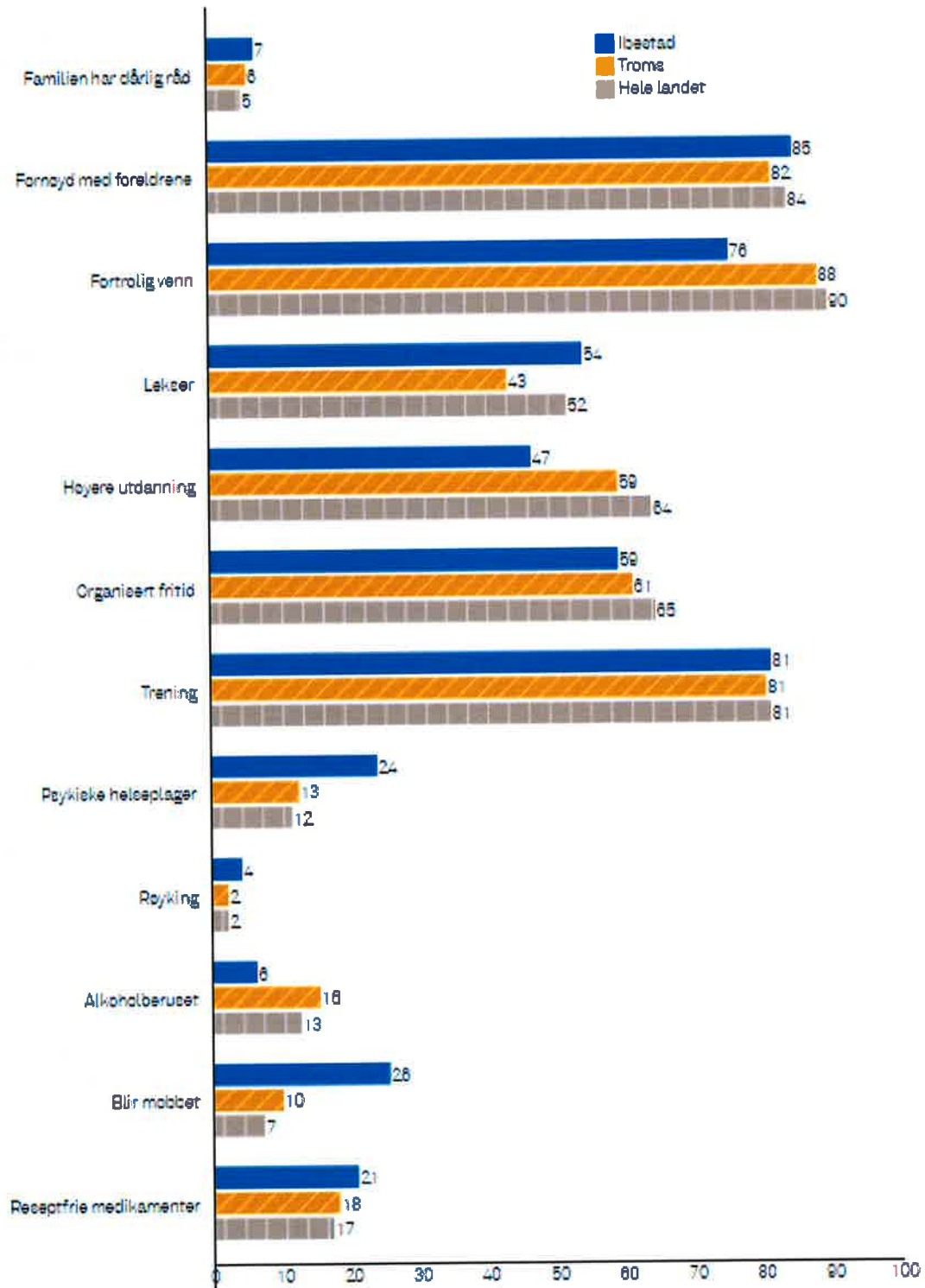
Utdanning	Ibestad	Norge
Grunnskolenivå	36,3 %	27 %
Videregående skole-nivå	46,3 %	41 %
Universitets- og høghskolenivå kort	14,9 %	23 %
Universitets- og høghskolenivå lang	2,3 %	9 %
Uoppgitt eller ingen fullført utdanning	0,2 %	
	100,0 %	100 %

For det meste sier ungdommen at de har det bra. De områdene som de signaliserer at de ikke har det bra på skal tas på det største alvor og føre til konkrete tiltak. Dette vil bli prioritert høyt i det videre arbeid i oppvekst.

Arbeidet med tidlig innsats har høyeste prioritet. Resultatene på for eksempel mobbing og psykisk helse skal føre til konkrete tiltak i hele oppvekst.



### Utvalgte resultater oppsummert.



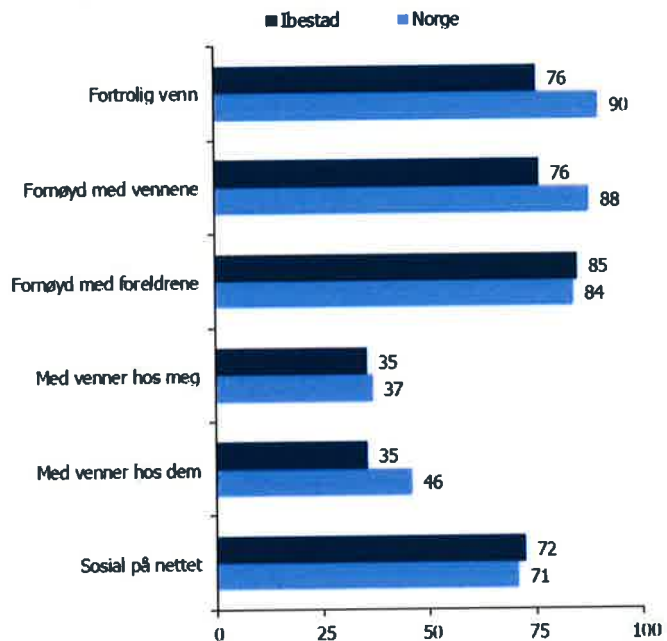




## FORELDRE OG VENNER

### DEFINISJONER:

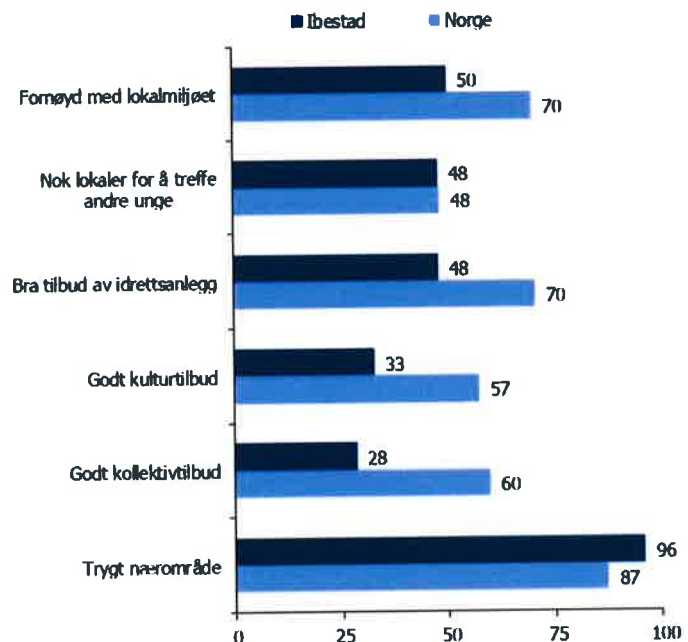
- **Fortrolig venn:**  
Andel som svarer «ja» på spørsmålet: Har du minst én venn som du kan stole fullstendig på og kan betro deg til om alt?
- **Fornøyd med vennene:**  
Andel som svarer «svært fornøyd» eller «litt fornøyd» på spørsmålet: Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med vennene dine?
- **Fornøyd med foreldrene:**  
Andel som svarer «svært fornøyd» eller «litt fornøyd» på spørsmålet: Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med foreldrene dine?
- **Med venner hos meg:**  
Andel som svarer at de minst to ganger siste uke har «vært sammen med venner hos meg».
- **Med venner hos dem:**  
Andel som svarer at de minst to ganger siste uke har «vært sammen med venner hos dem».
- **Sosial på nettet:**  
Andel som svarer at de minst to ganger siste uke har «vært sosial på nett eller mobil størstedelen av kvelden».



## LOKALMILJØET

### DEFINISJONER:

- **Fornøyd med lokalmiljøet:**  
Andel som svarer «svært fornøyd» eller «litt fornøyd» på spørsmålet: Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med lokalmiljøet der du bor?
- **Nok lokaler til å treffe andre unge:**  
Andel som svarer «svært bra» eller «nokså bra» på spørsmålet: Tenk på områdene rundt der du bor. Hvordan opplever du at tilbudet til ungdom er når det gjelder lokaler til å treffe andre unge på fritida?
- **Bra tilbud av idrettsanlegg:**  
Andel som svarer «svært bra» eller «nokså bra» på spørsmålet: Tenk på områdene rundt der du bor. Hvordan opplever du at tilbudet til ungdom er når det gjelder idrettsanlegg?
- **Godt kulturtilbud:**  
Andel som svarer «svært bra» eller «nokså bra» på spørsmålet: Tenk på områdene rundt der du bor. Hvordan opplever du at tilbudet til ungdom er når det gjelder kulturtilbudet?
- **Godt kollektivtilbud:**  
Andel som svarer «svært bra» eller «nokså bra» på spørsmålet: Tenk på områdene rundt der du bor. Hvordan opplever du at tilbudet til ungdom er når det gjelder kollektivtilbudet?
- **Trygt nærområde:**  
Andel som svarer «ja, svært trygt» eller «ja, ganske trygt» på spørsmålet: Når du ferdes ute om kvelden, opplever du det som trygt å ferdes i nærområdet der du bor?

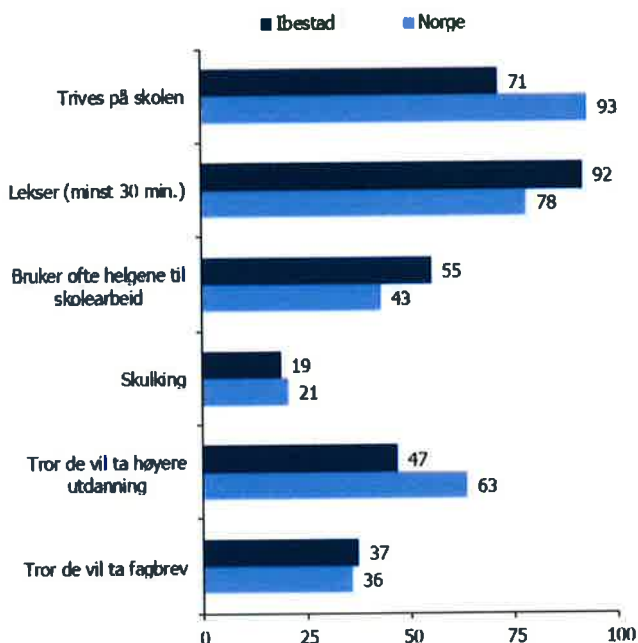




## SKOLE OG FRAMTID

### DEFINISJONER:

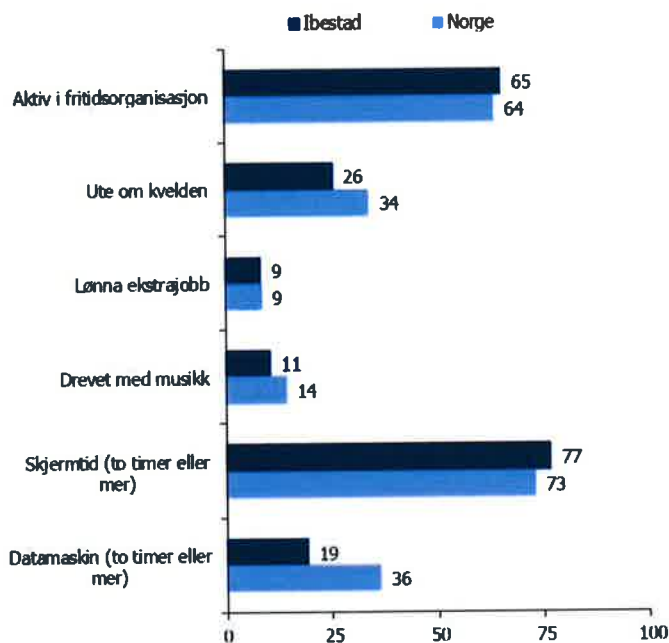
- **Trives på skolen:**  
Andel som svarer «helt enig» eller «litt enig» på utsagnet: Jeg trives på skolen.
- **Lekser (minst 30 min.):**  
Andel som svarer «1/2 – 1 time» eller mer på spørsmålet: Hvor lang tid bruker du gjennomsnittlig per dag på lekser og annet skolearbeid (utenom skoletiden)?
- **Bruker ofte helgene til skolearbeid:**  
Andel som svarer «helt enig» eller «litt enig» på påstanden: Jeg må ofte bruke helgene til å gjøre skolearbeid?
- **Skulking:**  
Andel som svarer «minst én gang» på spørsmålet: Har du skulket skolen det siste året?
- **Tror de vil ta høyere utdanning:**  
Andel som svarer «ja» på spørsmålet: Tror du at du vil komme til å ta utdanning på universitet eller høyskole?
- **Tror de vil ta fagbrev:**  
Andel som svarer «ja» på spørsmålet: Tror du at du vil komme til å ta fagbrev?



## FRITID

### DEFINISJONER:

- **Aktiv i fritidsorganisasjon:**  
Andel som har vært med på totalt fem eller flere aktiviteter i følgende fritidsorganisasjoner sist måned: Idrettslag, fritidshus/ungdomshus, religiøs forening, korps, kor, orkester, kulturskole/musikkskole og annen organisasjon, lag eller forening.
- **Ute om kvelden:**  
Andel som svarer at de minst to ganger siste uke har «brukt størstedelen av kvelden ute sammen med venner/kamerater».
- **Lønna ekstrajobb:**  
Andel som svarer at de minst to ganger siste uke har «hatt lønna ekstrajobb».
- **Drevet med musikk:**  
Andel som svarer at de minst to ganger siste uke har «drevet med musikk (spilt instrument, i band, i kor)».
- **Skjermtid (to timer eller mer):**  
Andel som svarer «to timer eller mer» på spørsmålet: Utenom skolen, hvor lang tid bruker du vanligvis på aktiviteter foran en skjerm (TV, data, nettbrett, mobil) i løpet av en dag?
- **Datamaskin (to timer eller mer):**  
Andel som svarer «to timer eller mer» på spørsmålet: Tenk på en vanlig gjennomsnittsdag. Hvor lang tid bruker du på datamaskin utenom skolen?



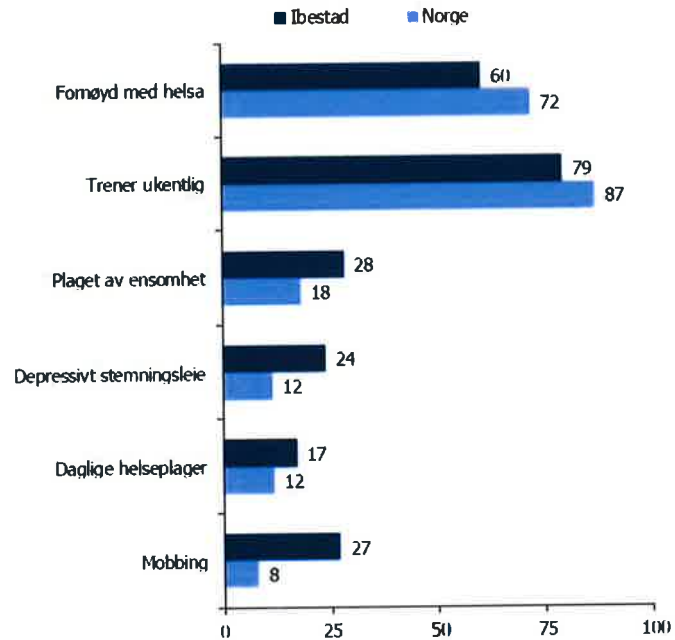




# HELSE OG TRIVSEL

## DEFINISJONER:

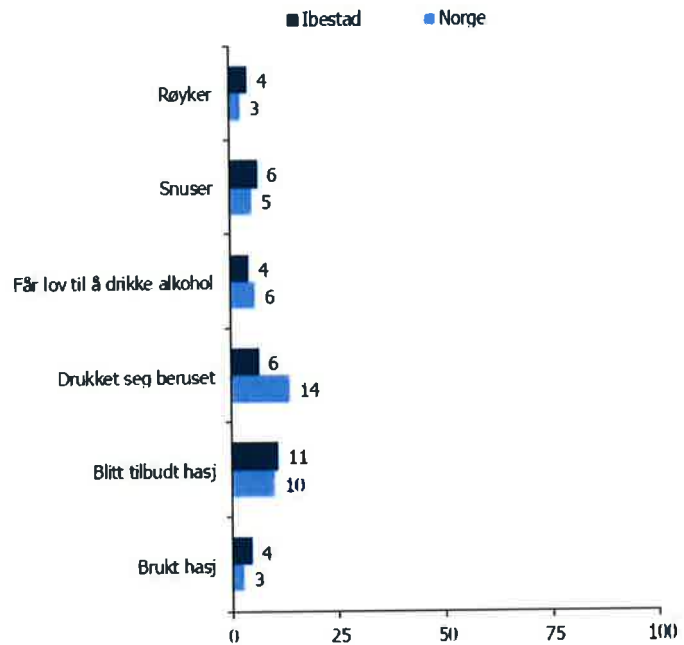
- **Fornøyd med helsa:**  
Andel som svarer «svært fornøyd» eller «litt fornøyd» på spørsmålet: Hvor fornøyd eller misfornøyd er du med helsa di?
- **Trener ukentlig:**  
Andel som svarer «minst ukentlig» på spørsmålet: Hvor ofte er du så fysisk aktiv at du blir andpusten eller svett?
- **Plaget av ensomhet:**  
Andel som svarer «ganske mye plaget» eller «veldig mye plaget» på spørsmålet: Har du vært plaget av ensomhet i løpet av sist uke?
- **Depressivt stemningsleie:**  
Andel som i gjennomsnitt har vært «ganske mye plaget» eller «veldig mye plaget» av følgende ting sist uke: Filt at alt er et slit, hatt svinproblemer, følt deg u lykkelig, trist eller deprimer, følt håpløshet med tanke på framtida, følt deg stiv eller anspent og bekymret deg for mye om ting.
- **Daglige helseplager:**  
Andel som daglig plages av minst én av følgende helseplager: Hodepine, nakke- og skuldersmerter, ledd- og muskelsmerter, magesmerter, kvalme, hjertebank.
- **Mobbing:**  
Andel som svarer «minst hver 14. dag» på spørsmålene: Blir du utsatt for plaging/trusler/utfrysing av andre unge på skolen eller i fritida? eller Blir du selv utsatt for plaging eller trusler fra andre unge via Internett eller mobil?



# TOBAKK OG RUS

## DEFINISJONER:

- **Røyker:**  
Andel som svarer at de røyker «minst ukentlig» på spørsmålet: Røyker du?
- **Snuser:**  
Andel som svarer at de bruker snus «minst ukentlig» på spørsmålet: Snuser du?
- **Får lov til å drikke alkohol:**  
Andel som svarer «Ja» på spørsmålet: Får du lov til å drikke alkohol av foreldrene dine.
- **Drukket seg beruset:**  
Andel som svarer at de minst én gang siste 12 måneder har «drukket så mye at de har følt seg tydelig beruset».
- **Blitt tilbudt hasj:**  
Andel som svarer «ja, flere ganger» eller «ja, én gang» på spørsmålet: Har du i løpet av det siste året blitt tilbudt hasj eller marijuana?
- **Brukt hasj:**  
Andel som svarer at de minst én gang siste 12 måneder har «brukt hasj eller marijuana».

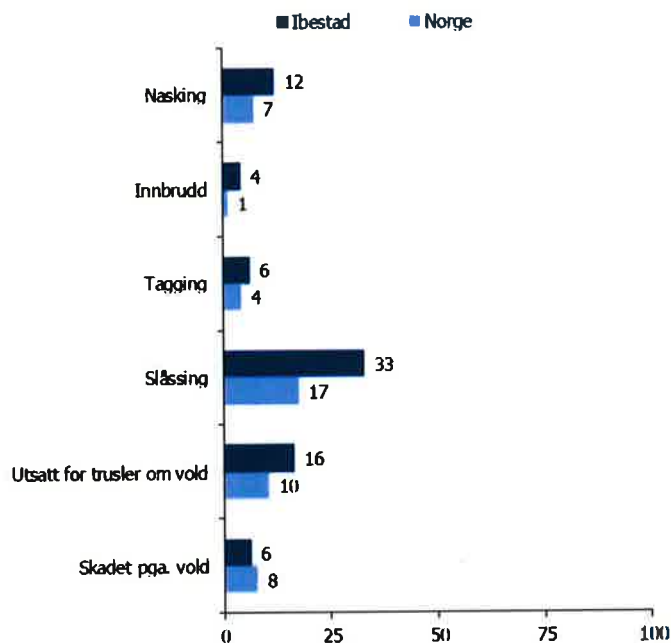




# RISIKOATFERD OG VOLD

## DEFINISJONER:

- **Nasking:**  
Andel som minst én gang siste 12 måneder har «tatt med seg varer fra butikk uten å betale».
- **Innbrudd:**  
Andel som minst én gang siste 12 måneder har «brutt seg inn for å stjele noe».
- **Tagging:**  
Andel som minst én gang siste 12 måneder har «sprayet eller tagget ulovlig på vegger, tog, buss».
- **Slåssing:**  
Andel som minst én gang siste 12 måneder har «vært i slåsskamp (uten våpen)» og/eller «vært i slåsskamp hvor de har brukt våpen».
- **Utsatt for trusler om vold:**  
Andel som minst én gang siste 12 måneder har «vært utsatt for trusler om vold».
- **Skadet pga. vold:**  
Andel som minst én gang siste 12 måneder har «fått sår eller skade på grunn av vold uten at de trengte legebehandling» eller «blitt skadet så sterkt på grunn av vold at det krevde legebehandling».



Utdanning og danning må ses i tverrfaglig perspektiv i hele den kommunale tjenesteproduksjon, og dette arbeidet må alle fagområder i oppvekst og utenfor jobbe sammen. Grunnlaget for livslang læring skapes i oppvekstårene. Å gjøre denne jobben slik at det blir til beste for alle, er et av de aller viktigste samfunnsoppdragene Ibestad kommune har. Mobbing og krenkelser kan føre til redusert læringsutbytte. Dette skal det være null toleranse for i oppvekst. En god oppvekst kommer ikke i reprise.

## **118/16 Kulturmidler tildeling 2016**

Arkivsak-dok. 16/00049-22  
Arkivkode. 223  
Saksbehandler Ingvild Johansen

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	08.12.2016	118/16

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

*Formannskapet vedtar å tildele aktivitetsstøtte/kulturmidler for 2016 etter kulturkomiteens innstilling.*

Kulturkomiteens innstilling på tildeling av midler:

Ibestad Jeger og fiskeforening	kr. 15.000
Andørja sportsklubb	kr. 30.000
Andørja Husflidslag	kr. 5.000
Ibestad IL	kr. 40.000
Sangkoret Fjellklang	kr. 7.000
Ibestad gladdans	kr. 3.000

### **Vedlegg:**

1. Retningslinjer
2. Kulturkomiteens innstilling til fordeling av kulturmidler 2016
3. Søknad på kulturmidler aktivitetsstøtte 2016 Ibestad Jeger og fiskeforening
4. Søknad på kulturmidler aktivitetsstøtte 2016 Andørja sportsklubb
5. Søknad på kulturmidler aktivitetsstøtte 2016 Andørja Husflidslag
6. Søknad på kulturmidler aktivitetsstøtte 2016 Ibestad IL
7. Søknad på kulturmidler aktivitetsstøtte 2016 Sangkoret Fjellklang
8. Søknad på kulturmidler aktivitetsstøtte 2016 Ibestad gladdans

### **Kort beskrivelse av saken**

Hvert år tildeles lokale lag og foreninger aktivitetsstøtte fra en pott kulturmidler. Søkere vurderes og innstilles ihht. «Retningslinjer for kommunalt tilskudd til kulturarbeid». Kulturkomiteen lager ei innstilling til fordeling av midlene som deretter skal opp til behandling i formannskapet.

### **Fakta i saken**

Fristen for å søke aktivitetsstøtte var 1.juni 2016 og det var seks søkere. Kulturkomiteen behandlet saken 29.juni 2016. Søkerne i år var Ibestad Jeger og fiskeforening, Andørja sportsklubb, Andørja Husflidslag, Ibestad IL, Sangkoret Fjellklang og Ibestad gladdans.

### **Vurdering**

Rådmannen mener kulturmidler bør prioriteres til å stimulere faktisk aktivitet der et av satsningsområdene har vært aktiviteter for barn og unge. Søkerne i år viser et bredt

spenn når det gjelder aktivitet og brukere, fire tilbyr aktiviteter for barn og unge, to konsentrerer seg i hovedsak om en voksen brukergruppe.

Kulturkomiteen har i sin innstilling til fordeling av aktivitetsstøtte tilgodesett alle søkerne med midler. I begrunnelsen for hver tildeling trekkes aktiviteter, brukergruppe og behovene til hvert enkelt lag/forening fram. Kulturkomiteen har sett kulturfeltet under ett og tatt hensyn til omfanget, nedslagskraften, antall brukere og type virksomhet.

Om man skal fordele aktivitetsstøtte til lag og foreninger som organiserer og stimulerer til aktiviteter hos barn og unge, så vil det være noen søkere som faller utenom. Dette gjelder Sangkoret Fjellklang og Ibestad gladdans. De har voksne brukere og arrangementene er ikke spesielt beregnet for barn og unge. Søkerne med hovedaktivitet rettet mot barn og unge er Ibestad IL og Andørja sportsklubb, de er innstilt med høyest andel av midlene. De som har et blandet tilbud, som også inkluderer barn og unge, er Andørja Husflidslag og Ibestad Jeger og fiskeforening. Husflidslaget har et tilbud til barn og unge, men et begrenset antall brukere i denne aldersgruppen. Ibestad Jeger og fiskeforening har et tilbud og en aktivitet som i stor grad retter seg inn mot familier, noe som inkluderer barn og unge.

Om man ser hele kulturfeltet under ett, er innstillingen fra kulturkomiteen til tildeling av aktivitetsstøtte avpasset i forhold til aktivitet og brukermassen, de med størst aktivitet og flest brukere har blitt tilgodesett høyest andel av midlene. Det man også bør vurdere, er omfanget på aktivitet innad og omfanget på utadrettet aktivitet. Hvem og hvor mange nås gjennom aktiviteten til foreningen/laget, hvordan er bredden i tilbudet til Ibestads innbyggere? Dekker aktiviteten et område ingen andre dekker, er det mange aktører som driver med lignende aktivitet, er det viktig at aktiviteten er tilgjengelig flere steder og at flest mulig nås?

Ved å tildele aktivitetsstøtte kan man på den ene siden opprettholde dagens aktivitet eller stimulere til økt aktivitet. Mange av søkerne har en ganske solid økonomi og brukere som kan betale for seg. Å prioritere søkere som genererer mest aktivitet for en brukergruppe som stiller dårlig økonomisk er å anbefale.

Rådmannen skal måle aktiviteten generert av tildelte kulturmidler og krever rapportering som viser til konkrete tiltak pengene har vært brukt til. For å kunne måle effekten av aktivitetsstøtten, er rapportering en viktig del av det totale bildet.

Ibestad kommune er i en presset situasjon økonomisk, det betyr at ordningen med tildeling av aktivitetsstøtte også bør vurderes.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

**Helse og miljø (HMS og "tradisjonelle miljøspørsmål (eks. forurensning))**

Positive opplevelser kan skape effekt for folkehelsen og sosiale trivsel.

**Personell**

Ingen konsekvenser.

**Økonomi**

Ingen konsekvenser.

## Rådmannens konklusjon

Rådmannen mener at det er noen viktige moment å ta stilling til i behandlingen av denne saken. Det ene er om ordningen med tildeling av aktivitetsstøtte skal bestå. Så er det spørsmålet om man ønsker å generere ny aktivitet eller opprettholde allerede eksisterende drift. Til sist er det hvem man ønsker å nå med aktivitetsstøtten, her er det faktorer som brukernes økonomi, alder og interesser som spiller inn.

## Vedlegg til sak



Retningslinjer.pdf



Kulturkomiteens innstilling til fordeling



Søknad på kulturmidler aktivitets



Søknad på kulturmidler aktivitets



Søknad på kulturmidler aktivitets



Søknad på kulturmidler aktivitets



Søknad på kulturmidler aktivitets



Søknad på kulturmidler aktivitets

## RETNINGSLINJER

### Generell informasjon:

Kommunalt tilskudd til kulturarbeid kan gis til personer, organisasjoner og institusjoner i Ibestad kommune.

Tilskuddet ytes innenfor rammen av det vedtatte budsjettet.

**Unntatt** fra aktivitetstilskudd er organisasjoner og andre som primært ivaretar medlemmers yrkes- og/eller økonomiske interesser, og organisasjoner som ikke er åpne for alle (eks. grunneierlag, båtforeninger, grendelag/velforeninger osv.).  
Rene kommersielle tiltak er vanligvis ikke stønadsberettiget.

### Tilskuddsformer:

- A) Aktivitetstilskudd
- B) Støtte til enkelaktivitet/tiltak

### A: AKTIVITETSTILSKUDD

Aktivitetstilskuddet gis kun til lokale kulturorganisasjoner som driver kontinuerlig virksomhet i kommunen, og som har som primær målsetting å drive kulturarbeid.

#### Aktivitetstilskuddet gis som:

Fast administrasjonstilskudd

- likt for alle stønadsberettigede organisasjoner innenfor samme kategori.

Bevegelig tilskudd

- skjønsmessig ut fra aktivitetsomfang og økonomi.

Dette tilskuddet forutsettes også å dekke utgifter til:

- leie eller drift av lokaler og anlegg til trening og møtevirksomhet
- utstyr, materiell med mer
- instruktørvirksomhet

Med søknaden skal det følge:

- Sist vedtatte årsmelding og regnskap. Siste års tilskudd fra kommunen skal spesifiseres i regnskapet
- Nøyaktig medlemstall skal være attestert av årsmøtet
- Alderssammensetning i organisasjonen
- Aktivitetsplan

Aktivitetstilskudd utbetales i sin helhet så snart søknaden er behandlet i formannskapet, og etter at rapporter og regnskap foreligger.

Utlysning av aktivitetsstøtte blir kunngjort ved oppslag og gjennom dagspressen med søknadsfrist i mai.

#### **B: STØTTE TIL ENKELTAKTIVITET/ENKELTTILTAK**

Tilskuddet kan gis til konkrete enkelttiltak/-aktivitet som for eksempel:

- teaterforestillinger, konserter og utstillinger
- prosjektoppgaver, registreringsarbeid
- informasjonskampanjer, publikasjoner
- konferanser og kurs
- underskuddsgarantier ved kulturarrangement
- andre formidlingstiltak

Tilskuddet til enkeltaktivitet kan etter søknad bevilges løpende gjennom hele året fram til 1. desember, forutsatt at det er avsatt midler til formålet.

Tilskuddet blir vurdert i hvert enkelt tilfelle på bakgrunn av beskrivelse av tiltaket, program og budsjett. Søknad bør foreligge på forhånd, rådmannen gir eventuelt tilsagn på midler, og utbetales snarest etter at tiltaket er gjennomført, mot innsendt rapport og regnskap.

Det gis ikke stønad til dekning av underskudd av rene dansefester.

Alle undergrupper i organisasjoner skal fremme sine søknader gjennom hovedstyret.

#### **SØKNADSSKJEMAER**

Ved søknad benyttes søknadsskjemaer til de to ovennevnte tilskuddsordningene.

#### **SAKSBEHANDLING**

Søknader om kommunalt tilskudd til kulturarbeid sendes til kulturkontoret i kommunen innen de fastsatte fristene. Etter at søknadene er behandlet, får søker skriftlig underretning om vedtaket. Eventuelle avslag skal begrunnes.

Siste frist for innlevering av rapporter/regnskap til tilskuddsåret er 15. desember. Etter denne dato trekkes tilskuddet tilbake.

SAK 118/16 - V2

## Møteprotokoll kulturkomitèen 29.6 kl 10:00

IBESTAD KOMMUNE	
Avd.	Saksb. 17
- 1 JULI 2016	
16/2012	Dek.nr. 8

Til stede: Geir Arne Ekman, May-Linn Fanghol, Magnus Grydeland, Irene Lihaug, Petra Frantzen, Oddgrim Innerå, Ingvild Johansen (enhetsleder kultur)

### Sak 1: Tildeling av kulturstøtte / aktivitetsstøtte:

Kulturkomitèen innstiller til formannskapet følgende fordeling av kulturmidler 2016

#### Ibestad Jeger og fiskeforening

Kulturkomitèen merker seg økt satsing på yngre medlemmer i tillegg til utbedringer av friluftsområdet kobbetjønnå, herunder også tilrettelegging for funksjonshemmede. Kulturkomiteen er positiv til at laget utdanner instruktører til jegerprøven og at de gjennomfører slike kurs.

**Komitèens innstilling: kr 15000,-**

#### Andørja sportsklubb

Overtakelse og videreføring av arrangementet Tour De Andørja kan føre til merutgifter for klubben. I tillegg vil det kunne føre til økt uforutsigbarhet vedr klubbens økonomi, da de sannsynligvis er avhengige av ett godt arrangement. Kulturkomiteen er positiv til at klubben arrangerer aktivitet som favner bredt.

**Komitèens innstilling: kr 30.000**

#### Andørja Husflidslag

Komiteen setter pris på lagets formidling av lokal kulturarv. Laget har også vært flinke til å representere Ibestad utenfor kommunens grenser og det er positivt at laget inkluderer elever ved Andørja montessorriskole. Komiteen håper at tilskuddet fører til at lagets undervisningsaktivitet også kan omfatte elever på Rolla.

**Komitèens innstilling: kr 5000,-**



### **Ibestad IL**

Ibestad IL har mange medlemmer og stor og allsidig aktivitet. De har store anlegg, noe som medfører store kostnader til vedlikehold. Kulturkomiteen verdsetter den innsatsen som gjøres for kommunens barn og unge.

**Komitèens innstilling: kr 40.000**

### **Sangkoret Fjellklang**

Kulturkomiteen mener at sangkoret Fjellklang er et flott tilskudd til kommunens kulturliv. Det gleder både medlemmer og kommunens befolkning som har fått oppleve flotte korkonserter. Komiteen håper koret lykkes med å finne ny dirigent.

**Komitèens innstilling: kr 7000**

### **Ibestad gladdans**

Ibestad gladdans bidrar med viktig forebyggende og helsefremmende arbeid. Laget er blitt en viktig sosial møteplass for sine medlemmer og har bidratt med mange gode innslag i og utenfor kommunen. Med dette tilskuddet, håper komiteen å legge til rette for økt aktivitet.

**Komitèens innstilling: kr 3000,-**

Kulturkomiteen ønsker ei tilbakemelding fra formannskapet på hvilke vurderinger som legges til grunn ved fordeling av midler.

Kulturkomiteen etterlyser formannskapets behandling av revidering av retningslinjer for tildeling av kulturmidler / aktivitetsstøtte

## **Sak 2: Støtte til enkeltaktivitet / enkelttiltak**

### **Brekka vel - Rullestolrampe (søknadssum kr 13.900)**

I retningslinjer for støtte til enkelttiltak heter det:

Tilskuddet kan gis til konkrete enkelttiltak/-aktivitet som for eksempel:

- Teaterforestillinger, konserter og utstillinger
- Prosjektoppgaver, registreringsarbeid
- Informasjonskampanjer, publikasjoner
- Konferanser og kurs
- Underskuddsgarantier ved kulturarrangement
- Andre formidlingstiltak

Kulturkomiteen vurderer at søknaden kan finansieres gjennom andre tilskuddsordninger. Komiteen ber kulturleder undersøke alternativ finansiering.

I påvente av dette, anbefaler kulturkomiteen at behandling av søknaden utsettes inntil videre

### **Sørrollnes grendelag - bålring og 2 stk turkasser ( Søknadssum kr 2500,-)**

I retningslinjer for støtte til enkelttiltak heter det:

Tilskuddet kan gis til konkrete enkelttiltak/-aktivitet som for eksempel:

- Teaterforestillinger, konserter og utstillinger
- Prosjektoppgaver, registreringsarbeid
- Informasjonskampanjer, publikasjoner
- Konferanser og kurs
- Underskuddsgarantier ved kulturarrangement
- Andre formidlingstiltak

Komiteen ser positivt på grunneierlagets tilrettelegging av anlegg for allmenn benyttelse. Kulturkomiteen vurderer at søknaden kan finansieres gjennom andre tilskuddsordninger.

Komiteen ber kulturleder undersøke alternativ finansiering.

I påvente av dette, anbefaler kulturkomiteen at behandling av søknaden utsettes inntil videre

Kulturkomiteen er positiv til at begge søknader tas opp til ny vurdering på ett senere tidspunkt, dersom annen finansiering ikke er mulig.

### **Sak 3: Orientering om Ibestads deltakelse under festspillene i Nord Norge**

Kulturleder orienterte.

Kulturkomiteen takker Ibestad skole, Emilie Fosshaug, Tour de Andørja, Andørja husflidslag, Ibestad fotoklubb og Hamnvik handelssted for deres bidrag.

Kulturkomiteen er positiv til deltakelse også neste år dersom det skulle bli aktuelt.

### **Sak 4: Orientering om mulig arrangement på mølla, Dyrstad**

Kulturleder orienterte. Det planlegges ett arrangement med maling av korn. Arrangementet planlegges gjennomført i samarbeid med Sør-Troms museum. Det vurderes muligheter for å anlegge bedre adkomst til mølla.

### **Sak 5: Spørsmål fra kulturkomitèens representanter**

Oddgrim Inneraa: Spørsmål vedrørende informasjonskart / informasjonsfolder med turistinformasjon. Hvorfor er ikke alt av lokalt næringsliv og severdigheter med på kartet?

Kulturleder orienterte: Dette er ikke i kommunens regi.

Leder av kulturkomitèen orienterte: Dette er ett stedskart produsert av privattrevet turistinformasjon, beregnet for å kunne orientere besøkende om alle muligheter som er i kommunen. I forbindelse med produksjon av kartet fikk lokalt næringsliv mulighet til å markedsføre seg gjennom kjøp av annonse. Turistinformasjonen er pålagt å informere om alle muligheter som finnes i kommunen og regionen.

**Til neste møte:**

Kulturkomiteen ønsker å sette fokus på formidling av lokal kulturhistorie.

Det planlegges befarings til Skippergården, mølla på Dyrstad og gammelskolen på Forsa.

Med hilsen

Geir Arne Ekman

Leder, Kulturkomitèen.

SAL 118/16 - v3

## SØKNAD PÅ KULTURMIDLER/AKTIVITETSSTØTTE 2016.....

IBESTAD KOMMUNE	
Avd.	Saksb. <b>J</b>
29 APR. 2016	
Saksnr. <b>1600049</b>	Dek.nr. <b>9</b>
Ark.kode:	

Søkers (organisasjonens) navn **Ibestad jeger og fiskeforening.**

Adresse **Årsandveien 13.**

Postnr./sted **9450 Hamnvik.**

Leder **Esben Roll Valen.**

Tlf. privat **90567203.**

Adresse **Årsandveien 13.**

Tlf. arbeid .....

Mobiltelefon .....

### Medlemstall:

- 0 – 7 år .....3.
- 7 – 18 år .....4.
- Over 18 år ...33.      **Totalt antall medlemmer 40.**

### Aktivitetslokaler:

- Eget hus - Kobbetjønnå friluftsområde og Tre lavvo ved Store Krokvanne.
- Leid hus - Leie møtelokaler.
- Eiendom (type) – Disponerer Kobbetjønnå friluftsområde 89/6.

### Med søknaden skal det følge:

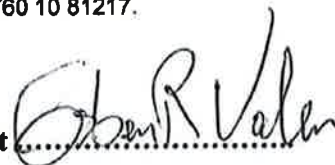
- Siste vedtatte årsmelding/regnskap. Siste tilskudd fra kommunen skal spesifiseres i regnskapet.
- Dersom årsmøtet har fattet vedtak om neste/innværende års budsjett, legges dette ved.
- Dersom det ikke framgår av budsjettet, skal det lages en oppstilling over beregnede utgifter til formål nevnt i punktet – bevegelig tilskudd.

Eventuelt tilskudd ønskes utbetalt til bankkontonummer: 4760 10 81217.

Sted **Hamnvik.**

Dato **20.04.2016.**

Underskrift .....



## AKTIVITETSPLAN 2016

### Ibestad jeger og fiskeforening.

- Generelt vedlikehold og drift i Kobbetjønaområdet.
  - Jobbe videre med servicebygg/dusjrom.
  - Beise alle bord-benkene som vi har.
  - Foreningsportalen ved veien ned til Kobbetjøna trenger vedlikehold og utskifting av stranger.
  - Snekker arbeid i grillbua.
  - Reparasjon av fiskekai.
  - Rydde skogen rundt området.
  
- Generelt vedlikehold av lavvoen og utedoen ved Krokvanntet.
  - Beise bygg og utbedre bygg og området.
  - Evt. Rigge ned lavvo og do, gjør klart for flytting.
  
- Arrangere Fiskekonkurransen/skotthellekonk. og familie arrangemang fredag 30 juli.
- Aktiviteter for barn/familier (arr. i Kobbetjøna, turer, kurs for barnefamilier med bål laging, sløye fisk, etc.)
- Arrangere felles turer, fisketurer og opplevelser.
- «Fiskesommer» fredag 30 juli.
- Jegerprøve kurs.
- Arrangere felles turer, fisketurer og opplevelser.
- Få i gang utvalg i foreninga og øke aktiviteten blant medlemmene.

## Årsmelding IJFF 2015

### Styret har bestått av:

Leder Esben Roll Valen.

Nestleder Kim-Tore Dons.

Sekretær Bjørn K. Karlsen.

Kasserer Per Kjærøng.

Styremedlem Ralf Karlsen.

Styremedlem Steffan Normann.

Styremedlem Svein Eriksen.

Varamedlem Kjell E Danielsen.

Varamedlem Oddvar Skog.

Det har vært avholdt 3 styremøter i denne perioden og det har vært ???? saker er behandlet av styret.

I året som har gått, har vi driftet Kobbetjønna friluftsområde. Vi har hatt noen ettermiddager med felles dugnad og noen timer der enkeltpersoner har vært å jobbet med vedlikehold og plenklipping. Kobbetjønna har vært utleid til private arrangement, som private sammenkomster, bursdager og bryllup. Styret har laget en prisoversikt for leie av området og utstyr. Se vedlegg.

2015 var «friluftslivets år» med arrangementer av ulike arter. IJFF og FYSAK skulle arrangere den offisielle åpnings den 13. januar i Ibestad kommune, der vi hadde planlagt samling med bål, kaffe og pølser ved gapahuken i Årsand skogen. Dette arrangementet ble det ikke noe av pga vær forholdene som var i denne perioden.

Den 5. september arrangerte vi «Natt i naturen» der våre lokalpolitikere ble oppfordret til å møte opp og være med. IJFF hadde gjort klart i Kobbetjønna friluftsområde med bål, griller, mat og drikke for de oppmøte. Vi hadde et greit oppmøte med flere tilhørere og 6 aktive politikere. 1 fra H. 1 fra Sp. og 4 fra Ap. H og Sp politikeren overnatta sammen med 3 barn og undertegnede. Resten tok kveld ved midnatt.

IJFF arrangerte felles transport til isfiskekonkurransen Råvanns pilken 11. april. Det var 9 deltagere med på denne turen. Vi prøvde å få til en tur til Lapphøgda og fiskekonkurransen der i påsken, men det var liten interesse og det ble ingen felles transport.

Strandryddedagen 9. mai. Var det felles dugnad over hele landet for å holde kysten ren, og å ivareta våre lokale strender og fjærer fri for plast og søppel. IJFF stilte opp og avholdt rydding i Ibestad og Vik fjære. Det ble tatt opp og ryddet en heil del søppel i dette området. Det ble servert varm drikke og mat i Kobbetjønna denne dagen til de som var med på ryddingen.

17. Mai feiringen på Rolla var IJFF med i komitéen, klargjøring til dagen, arrangere barneleker og opprydding. Hadde på forhånd stor tro og håpte at flere skulle være med å hjelpe til med dette arrangementet. Det ble ganske mye å gjøre til slutt for de som stilte opp.

IJFF har hatt 2 deltagere på kurs for utdanning av jeger prøve instruktører. De har gjennomført kurset og 1 er ferdig autorisert og den andre vil bli det når han har fått godkjent 3 år som storviltjeger. Foreninga hadde planer om å få kjørt i gang kurs for nye jegere. Men pga at vi bare har en godkjent instruktør så har vi ikke hatt mulighet / kapasitet til å starte opp med kurs i 2015 / 16.

Vi har hatt ansvar for innsamling av søppel ved Silsand på Fugleberg i 2015.

Kråkefellene har ikke vært driftet i regi av IJFF i 2015.

Styret IJFF



# Budsjettplan IJFF 2016.

## *Utgifter:*

Administrasjon:	2.000
Ledergodtgjørelse	2.500
Kurs:	2.500
Strømutgifter Kobbetjønna:	6.500
Forsikring Kobbetjønna:	4.500
Vedlikehold Kobbetjønna:	10.000
Vedlikehold Trelavvoen :	10.000
Arangemang Sommer fest:	50.000
Arangemang:	10.000
Fiskesommer:	5.000
Diverse uforutsette:	5.000
<b>Sum:</b>	<b>107.00,-</b>

## *Inntekter:*

Rengjøring Silsand:	5.000
Medlem kont.	1.000
Fylkeslag:	10.000
Kultur midler	5.000
Kobbetjønna:	3.000
Jegerprøve kurs:	16.000
Sommer fest	55.000
Fiskesommer	10.000
<b>Sum.</b>	<b>107.000,-</b>

REGNSKAP FOR IBESTAD JEGER OG FISKEFORENING

2015

Kundefordringer	kr	10 800,00
Bank innskudd	kr	165 840,09
Egenkapital	kr	174 810,09
Leverandørgjeld	kr	1 830,00

<b>UTGIFTER:</b>	kr	<b>45 447,00</b>
Administrasjon	kr	6 000,00
Lerdegodtgjørelse	kr	2 500,00
Kurs	kr	18 715,00
Strøm til Kobbetjønnna	kr	6 219,00
Utgifter vedlikehold Kobbetjønnna	kr	5 000,00
Utgifter Arrangement	kr	7 013,00

<b>INNETEKTER:</b>	kr	<b>25 938,00</b>
Renteinntekter	kr	102,00
Meldemskontigent	kr	900,00
Tilskudd Ibestad kommune	kr	5 000,00
Arrangement	kr	11 936,00
Kobbetjønnna	kr	3 000,00
Renovasjon Silsand	kr	5 000,00

**Årets resultat** kr **-19 509,00**

9450 Hamnvik 28.02.2016

Per Kjæreng

Revidert og funnet i orden.

Rollnes, 8/3-2016

Niktor Hansrud.

Sak 118/16 - V4

**Sonja Johansen**

**Fra:** jarles@a-ms.no  
**Sendt:** 1. mai 2016 18:30  
**Til:** Postmottak Epost; Ingvild Johansen  
**Kopi:** jarles@a-ms.no  
**Emne:** kulturmidler 2016  
**Vedlegg:** Soknad aktivitetstotte 2016.pdf; årsmelding for 2015.tif; Vedlegg til søknad om kulturmidler.pdf

IBESTAD KOMMUNE	
Avtal	Saksnr. 13
-2 MAI 2016	
Saksnr. 16/00049	Dek.nr. 10
Ark. kode:	

Ibestad kommune v kultur

Hell

Sender over kulturmiddelsøknad og vedlegg

For styret i Andørja sportsklubb

Mvh

Jarle Skardal, nestleder

# Årsberetning 2015



## Styrets sammensetning:

**Leder:** Jarle Skardal

**Styremedlemmer:** Tone Rasmussen, Bjørn Aspdal, Elbjørg Dragland, Wolfgang Schäfer

**Kasserer:** Synnøve Gangsås

**Varamedlemmer:** Synnøve Gangsås og Anne Edvardsen

**Revisorer:** Rune Tøllefsen og Siv Heggen

I 2015 har vi hatt 4 styremøter, 1 åpent styremøte. 2 medlemsmøter. Generalforsamling TDA AS og 3 felles arbeidsmøter med TDA AS.

I styremøter er det behandlet 28 saker i perioden. I tillegg er det behandlet saker knyttet til TDA AS.

Sportsklubben største tak er arrangering av TDA. Dette var siste gang vi hadde lønnet daglig leder. Det sier seg selv at ting må organiseres på en annen måte i 2016. Andørja Sportsklubb eier 100 % av aksjene i Tour De Andørja. Ved utgangen av året startet prosessen med å avvikle TDA AS. Forutsetningen for opprettelse endret. Et avviklingstyret bestående av Eldar Tøllefsen, Tone Rasmussen og Ole Skardal er valgt. Det opprettes en komite i ASK med TDA TC og TDA terreng som arbeidsområde.

TDA TC 2015 var et vellykket arrangement. Fortsatt tenkes det på utviklingstiltak for å gjøre TDA mer konkurransedyktig i forhold til andre lignende arrangementer. Terrengritt på sykkel ble arrangert i forkant av TDA TC (søndagen før). Dette arrangementet del av en cup i regionen. Neste år flyttes terrengrittet til juni.

Andørja Sportsklubb  
Jarle Skardal, nestleder  
Solstadveien 16  
Epost: andorjasportsklubb@gmail.com  
9455 Engenes

Engenes; 29.04.2016

**Vedlegg til søknad om kulturmidler /aktivitetsstøtte.**

Andørja sportsklubb er i en omstillingsfase. Vi holder på med å avvikle Tour DE Andørja (TDA) som aksjeselskap. Vi håper å være ferdig med dette i løpet av mai måned. Det har derfor vært vanskelig å få laget et fullverdig budsjett. Regnskapet for 2015 er lagt fram for årsmøtet. Har muntlig godkjenning fra revisorer. Venter på den skriftlige godkjenningen.

MVH. Jarle Skardal, nestleder



## Ingvild Johansen

---

**Fra:** Eidar Tøllefsen <Eidar.Toellefsen@hik.no>  
**Sendt:** 29. juni 2016 06:50  
**Til:** Ingvild Johansen  
**Kopi:** jarles@a-ms.no  
**Emne:** Budsjett 2016 - Andørja Sportsklubb  
**Vedlegg:** ANDØRJA SPORTSKLUBB - BUDSJETT KULTURMIDLER 2016.docx

Hei

Ettersender budsjett for 2016 for ASK. Fra og med 2016 er ansvaret for Tour De Andørja lagt til sportsklubben. Tidligere lå dette hos et aksjeselskap hvor sportsklubben var eeneier. Dette selskapet er nå under avvikling. Til høsten starter planlegging av neste års arrangementer. Vi skal også arrangere sonemesterskap i langrenn vinteren 2017 (11.-12.2.2017). Dette vil kreve mye arbeid i lysløypa for å få den oppgradert.

Eidar Tøllefsen

Kvalitetssjef / Beredskapsleder

Hålogaland kraft as, N-9480 HARSTAD, Norway

+47 77 04 25 00 (Telefon) | +47 95 16 97 69 (Mobil) | +47 77 04 25 99 (Telefaks)



**Hålogaland Kraft**

## ANDØRJA SPORTSKLUBB

	Budsjett 2016
3400 Medlemskontingent	5 000
3500 Prosjektinntekter (Fylket)	80 000
3410 Ibestad kommune - aktivitetstilskudd	60 000
3420 Ibestad kommune - kulturmidler	10 000
3200 Startkontigenter	310 500
3001 Sponsorer (penger)	160 000
3501 Parkering - Camp	20 000
3002 Stadionreklame	16 000
3900 Kiosk/kafe etc	20 000
<b>Sum inntekter</b>	<b>681 500</b>
4100 Premier/medaljer/t-skjorter etc. Til deltagerne	100 000
4101 Pengepremier	
4170 Rabatter	
4210 Annet materiell	
4300 Innkjøp av varer for videresalg	
<b>Sum utviklingskostnader</b>	<b>100 000</b>
5000 Lønn	-
5020 Feriepenger	-
5250 Gruppelivsforsikting	
5400 Arbeidsgiveravgift	-
5401 Arbeidsgiveravgift av feriepenger	-
5800 Refusjon sykepenger	
5946 Pensjonstrekk	
5990 Provisjonskostnader	69 000
<b>Sum lønnskostnader</b>	<b>69 000</b>
4210 Tidtaking	73 000
4203 Sanitet	24 000
4204 Politi	33 000
7000 Overnattinger kroa	10 000
6730 Konsulent -hjemmeside/påmelding etc.	50 000
6490 Leie utstyr	30 000
6540 Frivillig/stab	25 000
6552 Programvare	5 000
6560 Rekvisita	3 000
6590 Driftsmaterialer	42 500
6700 Revisjon	-
6705 Regnskap	24 000
6860 Møte, kurs, oppdatering etc	10 000
6900 Telefon	5 000
7000 Drivstoff	15 000
7140 Reisekostnad	30 000
7329 Annen reklamekostnad	30 000
7360 Representasjon	
7500 Forsikring	5 000

SIAK 118/16 - V5

IBESTAD KOMMUNE	
Avd.	Saksb. J
24 MAI 2016	
Saksnr. 16/00049	Dek.nr. 13
MR. KUBB.	

**SØKNAD PÅ KULTURMIDLER/AKTIVITETSSTØTTE**  
20.16

Søkers (organisasjonens) navn Andrija Husflidslag

Adresse Årstad Postnr./sted  
9455 Engenes

Kontaktperson: Anne Paulsen Tlf. privat .....  
Leder ..... Tlf. arbeid .....  
Adresse Årstad Mobiltelefon 48 00 11 33

**Medlemstall:**

- > 0 - 7 år .....
  - > 7 - 18 år .....
  - > Over 18 år .....
- Totalt antall medlemmer 18

**Aktivitetslokaler:**

- > Eget hus .....
- > Leid hus 2 vershus
- > Eiendom (type) .....

**Med søknaden skal det følge:**

- > Siste vedtatte årsmelding/regnskap. Siste tilskudd fra kommunen skal spesifiseres i regnskapet.
- > Dersom årsmøtet har fattet vedtak om neste/inneværende års budsjett, legges dette ved.
- > Dersom det ikke framgår av budsjettet, skal det lages en oppstilling over beregnede utgifter til formål nevnt i punktet - bevegelig tilskudd.

Eventuelt tilskudd ønskes utbetalt til bankkontonummer: 0539.699.0492

Sted Årstad Dato 23/5-16

Underskrift Ellenor Innvå  
- sekretær -



Antall styremøter: 8 Antall saker: 23

### Aktivitet

	Tema	Antall arr.	Antall voksne deltakere/ besøkende	Antall barn
<b>Medlemsmøter</b>	Lær å hakele 1-2-3 - sy sammen lapper til babyklapper - Nepal.	8 møter 32 saker	10-15 stk. (medl.) på hvert møte.	
<b>Aktivitetskvelder/ -dager</b> Vestskulen	Årstad - jan - april - Åndervåg -	217 leimer 177 A	4 3	0
<b>Husflidsdagen</b>				
<b>Tiltak med tema Ull</b>				
<b>Arbeid med Rødlista</b> (truete teknikker)				
<b>Kaféer</b> (strikke-, broderi-, osv.)	Strikkehelg i april i samarbeid med Kudrettsol Kro.			
<b>Utstillinger</b> (messer føres lenger nede i årsmeldingen)				
<b>Museumsdager</b>				
<b>Turer</b>	Tur på Klåphøg - grilling om våren Sopp og bær - Bærskar - om høsten.			

### Kurs/studieringer

Tema	Ant. kurs m/lærer	Ant. kurs u/lærer (studieringer)	Antall deltakere	Antall kvinner	Antall menn
Fladbrødkurs	1		5	4	1
Lefsekurs	1		5	5	

### Ta ut og legg ved lagets kursstatistikk

Kursstatistikk hentes på Studieforbundet Kultur og Tradisjons nettside [www.kulturogtradisjon.no](http://www.kulturogtradisjon.no)  
 Til høyre på siden finner du boksen **Statistikk**, klikk deg her Inn på **Kursinformasjon og statistikk 2013 - 2015**, bruk nedtrekksmenyen slik:

Norges Husflidslag      ▼ 2015      ▼ -- Hele landet --      ▼ Gjennomførte ▼

Velg det aktuelle lag og skriv ut lagets kursstatistikk.

Salg/næring	Ant.	Åpningstider (ukedager og tidsrom)	Omsetningstall
Egen butikk, åpen hele året			
Egen butikk, redusert åpningstid			
Markedsdager/messer/salgutstillinger	1	(en dag) Lørdag 15.02	33090,- kr bte
Annet f.eks. eierskapsforhold i Husflidsutsalg som er medlem i Norges Husflidslag		Navn:	

Kommunikasjon/informasjon	Antall
Medlemsinfo./medlemsblad/kursoversikt	
Presse; Innslag i lokalavis/radio/TV	1 (Kategori besøk)
Annonsering avis	£
Informerer medlemmene digitalt på Facebook	<input checked="" type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei <input checked="" type="checkbox"/> Ja <input checked="" type="checkbox"/> Nei

Samarbeidspartnere	Hva samarbeidet dere om?
Midnattsol Kro	Strikkehelg
Ibestad kommune	Besøk av dansere fra Latvia
Andorja Montessoriskole	Veiledning av barn

**Lokaler (kryss av)**

Eier eget lokale  Fast leieavtale  Låner/leier fra gang til gang

**Verksted/arbetsrom (kryss av)**

Vevstue  Metall/edelmetall  Grovsmie  Keramikk   
 Treverksted  Systue  Annet (spesifiser): \_\_\_\_\_

**Oppsummering**

- se eget skriv.

Årsmøtegodkjent årsmelding sendes til husflidskonsulenten og fylkeshusflidslaget, etter årsmøtebehandlingen, **innen 10. mars**. Revidert regnskap, adresseskjema og eventuelle vedlegg legges ved.

For at årsmeldingen skal være gyldig, må det være **original underskrift**.  
 Alt materiell sendes pr. post eller pr. e-post i **pdf-format**.  
**NBI** Det er det "gamle" styret som skal skrive under og sende inn årsmeldingen. Men det nye styret må bli kjent med denne, slik at de kan svare på spørsmål senere.

**Underskrifter** Årsmeldingen underskrives av hele styret, eller minimum leder eller 2 styremedlemmer

Ellenor Inneboe      Sissel O. Nilssen      Anni Paulsen  
 Kari Østevik      Eva Kristoffersen



ANDØRJA  
HUSFLIDSLAG

## DRIFTSRESULTAT ANDØRJA HUSFLIDSLAG PR. 311215

	Inntekter	Utfgifter
Kurs, møter etc	kr. 5.080,-	kr. 10.242.30
Gebyrer bank + porto		kr. 215,-
Gaver, lønn og godtgjørelser	kr.	kr. 9.383,-
Loddsalg	kr. 12.965,-	
Arrangementer, tradisjonsmat, julemesse og Latvia-besøk	kr. 48.077,-	kr. 27.006.59
Husleie, strøm, forsikring		kr. 19.733,-
Diverse	kr. 405,-	kr. 12.325,75
Refusjon kontingent Norges husflidslag	kr. 1.910,-	
Refusjon mva Norges Husflidslag	kr. 3.210,-	
Renteinntekter	kr. 403.30	
<b>Ordinært resultat drift</b>	kr. 72.050,30	kr. 78.905.64
<b>Underskudd ord. drift</b>		kr. 6.855,34
<b>Tilskudd, ekstraord. inntekter:</b>		
Ibestad kommune, dansegruppa 1)	kr. 8.000,-	
Breddegaven, Norges Husflidslag 2)	kr. 10.500,-	
<b>Resultat etter ekstraord. inntekter; overskudd</b>	kr. 11.644,66	

1) Utgiftene til den latviske dansegruppa beløp seg kr. 7.997,70

2) Til Breddegaven «Ung Husflid» er brukt kr. 5.456,75, gjenstår kr. 5.043,25  
som er øremerket til dette formål.

*Anne Paulsen*  
Anne Paulsen  
kontaktperson

*Karin Øverli*  
Karin Øverli  
kasserer

*Ellenor Innerå*  
Ellenor Innerå  
sekretær

*Sissel Ø. Nilsen*  
Sissel Østrem Nilsen  
studieleder

*Eva Kristoffersen*  
Eva Kristoffersen  
Ung-husflid kontakt

# Norges Husflidslag

## Medlemslister

**Adresseetikettene er tilpasset A4-ark med 3 etiketter i bredden og 8 i høyden. Marg i topp og bunn på 3-5 mm.. (uten mellomrom mellom etikettene)**

Nedenfor finner du liste over verv i lokallaget ditt og liste over medlemmer. Klikk på overskriftene for å se listene.

### Andørja Husflidslag

+ Vis alle verv

- Skjul medlemsliste

Velg hvilke kriterier du ønsker å lage en på

Medlemstype:   Gyldig medlemskap

Kjønn:  Begge  Mann  Kvinne Medlemmer med epost:  Begge  Med  Uten

Vis alle

Antall treff: 17

Navn	Postnr	Poststed	Telefon	Mobli	Fødselsdato	E-post
Andreassen Janne-Torill	9454	ÅNSTAD			01.01.1947	
Dahl Alvrund	9454	ÅNSTAD	77097814	95038797	01.01.1944	alvrund@hlink.no
Helgesen Janne	9454	ÅNSTAD		97596734	25.09.1962	helgesen14@hotmail.com
Helgesen Solfrid	9454	ÅNSTAD		90649597	03.10.1948	solfrid@solfrids.net
Holte Svanhild	9454	ÅNSTAD		47817350		Svanhildholte@hotmail.no
Ilguth Britt Sofie	9009	TROMSØ		97773469	25.11.1942	britt.sofie@llguth.no
Innerå Ellinor	9454	ÅNSTAD		97112997	12.11.1954	ellinn@live.com
Jensen Anne Kristine	9454	ÅNSTAD		97711868		annekaaringen@live.no
Kristoffersen Eva	9455	ENGESNES			15.01.1949	
Lind Aslaug A.	9454	ÅNSTAD		97721900	02.05.1947	aslaug.a.lind@gmail.com
Madsen Bjørgunn	9454	ÅNSTAD		97599226	05.09.1932	bj-madsen@hotmail.com
Nilsen Sissel Østrem	9454	ÅNSTAD	77097237	47323990	01.01.1960	odd-harald.nilsen@hlink.no
Paulsen Anne	9455	ENGESNES	77097237	47323990	01.11.1941	anne9455@gmail.com



SPÅK 118/16 - v6

**SØKNAD PÅ KULTURMIDLER/AKTIVITETSSTØTTE  
20.....**

IBESTAD KOMMUNE	
Avd.	Saksb. <b>F</b>
24 MAI 2016	
Saksnr. <b>16/00049</b>	Dek. nr. <b>M</b>
Ark.kode:	

Søkers (organisasjonens) navn ...IBESTAD Idrettslag

Adresse ...Postboks 118.....

Postnr./sted ...9450 Hamnvik

Leder ...Annie Mikalsen

Tlf. privat .....

Adresse .....

Tlf. arbeid .....

Mobiltelefon ...917 10 211

**Medlemstall:**

- 0 - 7 år .....13.....
- 7 - 18 år ..... 80.....
- Over 18 år .....116..... Totalt antall medlemmer .....209

**Aktivitetslokaler:**

- Eget hus ...garage, lager, arena koisk, sanitæranlegg.
- Leid hus ...Ibestadhallen.....
- Eiendom (type) garage, lager, arena koisk, sanitæranlegg, lysløype og gressbane .

**Med søknaden skal det følge:**

- Siste vedtatte årsmelding/regnskap. Siste tilskudd fra kommunen skal spesifiseres i regnskapet.
- Dersom årsmøtet har fattet vedtak om neste/inneværende års budsjett, legges dette ved.
- Dersom det ikke framgår av budsjettet, skal det lages en oppstilling over beregnede utgifter til formål nevnt i punktet - bevegelig tilskudd.

Eventuelt tilskudd ønskes utbetalt til bankkontonummer: ...4790 07 91522

Sted .....Hamnvik..... Dato 24/5-16

Underskrift Annie Mikalsen



# IBESTAD IDRETTSLAG

Til medlemmene i Ibestad Idrettslag (IIL)

**INNKALLING TIL ÅRSMØTE I IIL  
ONSDAG 30. MARS 2016 KL 18:30**

**MØTE ER I KOMMUNESTYRESALEN**

## **Saksliste**

- 1 Godkjenning av innkalling og saksliste
- 2 Valg av:
  - Møteleder
  - Sekretær for Årsmøte
  - 2 til å underskrive protokollen
- 3 Styrets årsberetning
- 4 Regnskap 2015
- 5 Innkomne saker
- 6 Aktiviteter og budsjett for 2016
- 7 Valg i henhold til vedtektene

Styret i Ibestad Idrettslag

Styrets beretning for året 2015

Styret har bestått av:

Leder	Annie Mikalsen
Nestleder	May Hilde Gravrok
Sekretær	Cecilie Kristiansen
Styremedlem	Helene Maria Berg (Trakk seg etter kort tid, ingen stedfortreder)
Styremedlem	Jim Kristiansen
Vara	Andre Skog
Vara	Linn-Iren Sande

Det har vært avholdt 3 styremøter og behandlet 16 saker.  
Medlemstaller er 100

Det har vært diskutert og lagt ut høringer på å slå sammen hovedlagets styre og styrene i undergruppene til et felles styre. Vi fikk svar fra fotballgruppa og motorsportsklubben. Det er noe usikkerhet om hvordan styre fungerer ift de ulike særiddrettene. Høringen tok utgangspunkt i et felles styre med budsjett. Hver særiddrett har sine representanter i styret. Årsmøte får ta avgjørelsen på om det skal jobbes videre for å få et felles styre.

Aktiviteten i laget er noe redusert og både hovedlaget og gruppene sliter med drifta . Som selvstendige grupper er det fotball og motorsport som fungerer. Se for øvrig vedlagt årsmelding fra fotballgruppa og motorsportsklubben.

Fotballgruppa i samarbeid med Ibestad Jeger og fiskeforening tok ansvaret for kafedriften under 17. mai arrangementet i 2015. Vellykket arrangement med god inntekt.

Ibestadløpet ble arrangert for 34. gang og i samarbeid med Tour de Andørja. Ny deltaker- og løyperekord ble satt da 133 løpere stilte til start. Se vedlagt rapport og avisutklipp fra løpet. Løperne er imponert over det Ibestad har fått til og det motiverer til Ibestadløp også i 2016.

Mørketidsjoggen ble tatt opp igjen i 2015 med stor deltakelse.  
171 deltakere – 76 voksen - 44 premierte  
95 barn - 69 premierte

Nissemarsjen ble også gjennomført ifb med julegrantenningen. Godt oppmøte tross regn/sludd og iskaldt.

Skiaktiviteter. Alltid perfekt skispor i lysløypa og til Fjellmyra, Yngve Lange gjør en fantastisk jobb helt gratis. 4 løp i Telenorcupen er avviklet i 2015.

**OBS! Må ha underskrift fra alle i det nye styret med fødselsnr 11 siffer, navn, adr, telefon og e-post.**

Annie Mikalsen  
leder

- Tirsdag i ferien fin dag å ha løp på!  
Vurder evt. helga etter Midnight Sun Marathon
- startkontingent OK, men ikke høyere.  
Parkeringsvakt, → men ikke betaling.  
→ evt. skilting.
- Flott arbeid av sekretariat + tidtaking. (Førte til at jeg og Bjørnar kunne ta listene.)
- Flott arbeid med premier. → trellic + porge.
- God merking av løypa. Flott at andre tok barreløpet  
skryt av → Noen ønsker flere platter. → Hullet ved Leif-Magne.

Deltakere: 117 ny rekord + 23 barnløpet (rekord)  
57 konkurranse (54 i fjor → flere menn.)

(14 kvinner - 16 i fjor.)  
60 masjonister → rekord.

(Tenk over påmelding/registrering her.)

(54 nye utøvere) → Totalt 602 ulike

Neste år 35 års jubileum. (Lisbeth Heggelund + alle.)

Ny løyperekord kvinner Yngvild Kaspersen 19 år 45.37 52 sek fot.  
vant VC skyrunning + Kontrablat Salomon.

Espen Mikkelsen topp 20 løper i NM + nr. 7 i Wasaløppet.  
42.32 (1.12 etter Magne) (Andreas Nygaard) deltok  
→ Nest beste tid dagens trase.

39 stk under timen.

9 rekrutter → Nedgang.

Godt arrangement - gode tider.



## Årsmelding for 2015 Ibestad Motorsportklubb - IMK

2015 har vært nok et år med litt dugnadsarbeid på baneanlegget. Vi har gått over hele innjæringen av baneanlegget for at ikke dyr skal komme inn på baneanlegget, kvigene er noen bøllernår de er i nærheten, heldigvis ikke så ofte. Det har også blitt gjort noe dugnadsarbeid med rydding av skog rundt baneanlegget i år også.

I sommer startet vi med faste kjøredager to dager i uken noe som ikke fungerte tilfredstillende på grunn av at de to aktivitetslederen ikke strakk til tidsmessig. Det har vært trenig for medlemmer og andre fra spesielt Harstad klubben i år også mest trening, lek og moro. Baneanlegget til IMK er en bane som alle som har vært her og kjørt på liker veldig godt på grunn av fine masser med mange utfordringer samt at banen fremstår som en sikker bane og kjøre på for utøverne. Vi har enda ikke hatt personskader på banen. Vi har i høst hatt trenings arrangement som det ble stor oppslutning på.

Det har også i år vært litt snøscooter kjøring, her er det en del potensielle medlemmer som viser interesse for klubben.

Det har ikke vært avholdt årsmøte i år heller da medlems andel har variert en god del, de som har vært stabile i styret er Andre Skog og Oddvar Samuelsen så det meste har vært behandlet av disse to.

**Hovedinntekten for klubben er trenings avgift for de som kommer og skal trene på vårt baneanlegg.**

Inntekt treningsavgift: 1500,-

Utgifter Drift: 1267,-

### **NB!**

Data registreringen, idrettsforbundet, motorsport forbundet er fortsatt en stor utfordring.

I år har vi hatt flere som har vist interesse for baneanlegget der flere har barn som er potensielle kjørere så vi har stor forhåpning til flere medlemsmer i 2016

## **Aktiviteter for 2016**

Vi vil prøve så godt det lar seg gjøre og invitere andre klubber og komme og trene på vårt baneanlegg samt prøve å få til høsttreningssamling også i 2016. Vi har fortsatt problem med kun to godkjente aktivitetsledere i klubben med resultat at hvis det ikke passer for de to aktivitetslederne så kan vi heller ikke avholde trening på banen.

Dette er noe som vi ikke har klart og få gjort noe med i 2015 men vi må bare prøver og få gjort noe med det i 2016

Vi har en del dugnadsarbeid som må utføres i 2016 på vårt baneanlegg blant annet et pionerprosjekt som utvikles av Andre og Oddvind som går på elektronisk vakt/sikkerhets overvåking av de som kjører.

## **Mvh Styret i IMK**

Oddvar Samuelsen

Andre Skog

## **Tilleggsopplysning fra Andre**

Hei. ser greit ut men årsrapportene fra imk er mangelfulle og samsvarer ikke helt med virkeligheten men vi får bare ha de slik. Jeg kommer til prøve og få på plass en ny organsasjon i imk slik at vi kan drifte etter nmf og vedtektene i Nif/ IiL.

Andrè

## Årsberetning Ibestad Gress 2015

Vedlikeholdet av Ibestad gress de fire siste sesongene har medført til at banedekket er av god kvalitet og de skadene som var tidligere, er utbedret. Det er skader som skyldes innblanding av ugress og uønskede gressorter, og som det må jobbes videre med for at banedekket skal bli enda bedre.

En videreføring av den type drift som har vært de siste årene må vektlegges for å klare å opprettholde kvaliteten på dekket. Samtidig må all aktivitet/spillebelastning nøye vurderes slik at slitasje og skader kan fordeles på det areal som er til rådighet. Vi kan få flyttet noe av treningen til ytterkantene av selve banen for å få dette til, da vi likevel klipper i full lengde og litt til.

### **Banemannskap**

Det ble satt sammen en gruppe på tre stykker som skulle ivareta arbeidet av banen. Det ble ikke helt slik som det i utgangspunktet var tenkt med at arbeidsmengden skulle fordeles etter de ulike behovene og ferie osv. Jeg har tatt ansvar for driften av banen de siste fire årene. Jeg foreslår derfor en rullering til sesongen 2016, som vil si at jeg kommer nederst eller faller helt ut!

Vedlikeholdet bør styrkes og det må bli minst et par stykker til som sette seg faglig inn i noen av de prosessene som skal til for å kunne vedlikeholde en gressbane. En avklaring på hvem som tar det fulle ansvaret må da avklares før sesongstart!

### **Nytt utstyr**

For å ivareta og ikke minst lette arbeidet med gressbanen ble det kjøpt inn nytt utstyr i juli 2015. Denne maskinen (Perozzo) er helt avgjørende for å kunne drifte banen på en grei måte og skal vi ha en sjanse for å løfte kvaliteten på dekket ytterligere, så var dette det rette utstyret. Arbeidsmengden er halvert og for og ikke glemme så kan gresset klippes selv om det regner. Klipping og oppsamler og vertikalskjæring i samme operasjon! Utfordringen nå er selve bæretraktoren som vi ikke har og det måtte lånes inn traktor til arbeidet, vi fikk ikke noen leieutgifter på traktoren men kun til diesel.

Denne investeringen av et multiverktøy er avgjørende for videre drift og vi må legge opp til innkjøp av en passende traktor. Vi bør også se mot et samarbeid mot kommunen på lån av traktor på sikt. Vår John Deer XL traktor, er ca 10 hk for liten motor, samt at den ikke har 3- punkt feste for redskap bak. Traktoren kan byttes inn da det ennå er litt restverdi igjen. Klippeaggregatet er mye slitt og trenger service med utskifting av alle lagrene. Oppsamler trenger også en oppgradering så her vil det påløpe kostnader.

Merkebåren ble kjøpt inn i 2014 og fungerer greit nå etter en liten ombygging på dysesiden. Leverandøren har ikke nådd opp i det hele tatt iht. reklamasjon.

### **Utført vedlikehold 2015**

Dugnad ble det litt av i 2015 også. Noe opptaking av dødt gres. Men erfaringen tilsier at dette arbeidet er bortkastet da kvaliteten er for dårlig på rakingen. Vi satser på kun maskinelt i år og regner med at vårt nye utstyr fikser den jobben. Det ble utført en vertikal skjæring, fire klipp med den nye Perozzen. Tre dypluftninger med piggvals. Tre gjødslinger og ca 25 klipp. Åtte klipp på tvers av banen. Totalt klippet areal i 2015 er ca 225.000m<sup>2</sup>. Samt vanning. Noe vedlikehold på vannslanger og kuplinger da vannanlegget vårt er utsatt for høyt trykk. Det er kjøpt inn noen rørdeler som bør komme på plass til sommeren. All vanning må utføres på ettermiddagen og kvelden og avsluttes til kl 23.00. Det er ikke gunstig å vanne på dagtid.

Reparasjon og vedlikehold av oppsamler og klippeaggregat må passes på, det ble ikke utført større vedlikehold, noe det burde, men kun det mest nødvendige da det går mye tid til dette arbeidet.

Ugress er fiende nr 1. og vi sloss hele tiden med det. Vi fikk sprøytet deler av banen i 2014 men effekten var ikke så bra. Veksten av nye skudd og fylde uteble. Det er naturlig da det er giftstoffer som hemmer veksten som også slår ut på gresset som vi vil ha. Skal vi, eller må vi sprøyte, så må dette utføres slik at veksten er i full gang til andre del av sesongen, etter fotballferien. Det er også svært vanskelig å få noen til å utføre denne jobben da arbeidet må utføres under de rette forholdene og de som påtar seg jobben må utføre den iht. avtale.

I 2015 sesongen ble det brukt ca 500kg fullgjødsel samt tilsvarende mengde Kalksalpeter. En gjødsel plan må utarbeides og materiell må bestilles slik at vi oppnår rabatter og det får vi til med å få det bestilt nå før sesongen starter. Vi fikk dessverre feil type kalk som vi skulle benytte til tining av issåle med mer. Kalken var for finmalt og ikke rett farge.

Lagerhallen er ryddet og det er satt inn pallereoler slik at vi får mulighet til bedre lagring og sortering av det utstyret som vi har.

### Sesong 2016

For å få en bra start så er det noen viktige elementer som må til. Planlegging av hva og hvordan må lages.

- A- For å få en tidlig sesong kan brøyting og fjerning av snø gjøres, slik at banen tørkes ut og vedlikehold kan starte. Brøyting må tilpasses og utføres før regn/mildvær setter inn slik at maskinen har en såle å arbeide på for ikke å få trykkskader i dekket. Dette arbeidet kan heller ikke starte for tidlig da fare for frost på islagt bane kan føre til isbrann (uttørking)
- B- Ha gjødsel og redskapen i orden. Pigglufter + vertikalskjærer og oppsamler kan benyttes når banen er tørket opp og telen er borte.
- C- Etter at alt dødt gress er oppe og bortkjørt må banen luftes, så legges det på rett gjødsel.
- D- Vekst duk må vektlegges.
- E- Toppdressing og innsåing av nytt gress bør utføres før fotballferien 2016.

Skulle det være spørsmål om driften eller behov for ytt ligere informasjon som ikke er kommet frem i denne årsberetningen så tar kontakt.

e-post : [an-skog@online.no](mailto:an-skog@online.no)

Tlf. 9713 6171.

Andrè Skog/ Banesjef Ibestad gress.

## Årsmøte fotballgruppa 2016

Dato: 29.03 2016  
Klokken: 19.00  
Sted: Foajeen i flerbrukshallen

Tilstede: Ellen Johannesen, Dag Sigurd Brustind, Hilde Mo, Kristian Kristiansen; Linn Katarina Henriksen, Anne Berit Lorentsen, Øidis Molund, Annie Mikalsen (til kl 19.30)

Frafall: Anne Edvardsen ( meldt til styret)

### Sak 1: Godkjenning av innkalling

Godkjent. Kommentar: Ikke hengt opp på Andørja grunnet kommunikasjonsvikt, e-post ble sendt for sent ut til foreldre.

### Sak 2: Godkjenning av sakliste

Godkjent uten kommentar.

### Sak 3: Valg av møteleder/ sekretær

Møteleder: Anne-Berit Lorentsen

Sekretær: Linn K. Henriksen

### Sak 4: Valg av to til å godkjenne protokollen

Ellen Johannesen og Øidis Molund

### Sak 5/6: Godkjenning av styrets årsberetning 2015 og godkjenning av regnskap 2015

Linn informerer om styrets beretning og regnskap.

Kommentar: Styret bør hedre J16-laget ved å henge opp bilde av jentene i hallen.

Kommentar: Det bør jobbes for å rekruttere dommere i egen klubb, ettersom dette er en stor utgiftspost for fotballgruppa. Vi må forsikre oss om at egne dommere kan dømme lokale kamper/hjemmekamper.

Kommentar: Positiv innstilling til 17.mai arrangementet da dette er den største kilden til inntekter for fotballgruppa.

Anne-Berit informerer om arenakioskens beretning og regnskap.

Kommentarer: Loddsalg under kamper med trekking x2 pr år

Vurdere å droppe salg av varer som ikke gir inntekter/lite inntekt, f.eks sjokolade, godteri og brus.

Årsberetninger og regnskap for 2015 er godkjent.

#### **Sak 7: Årsrapporter sesong 2015**

Grunnet tid leses ikke årsrapporter fra de enkelte lagene høyt, men leses på egenhånd.

#### **Sak 8: Kontingent**

Det diskuteres økning av kontingent. For og imot økning, kontra å holde kontigenten stabil. I dag dekker ikke kontigenten utgiftene til kretsen.

*Vedtak:* Treningskontigenten økes til 650,- for sesongen 2016. Ingen søskenmoderasjon. Linn sender ut kontingent før nytt styre konstitueres, siden fotballgruppa er avhengige av kontigenten inn før sesongstart.

#### **Sak 9: Innkomne saker**

Ingen innkomne saker

#### **Sak 10: Valg av nytt styre, vararepresentanter og representant til hovedlagets styre.**

*4 styremedlemmer på valg:*

Kristian Kristiansen	2 år
Linn Katarina Henriksen	2år
Anne Edvardsen	2år
Øidis Molund	1år (trekker seg av personlige grunner)

Ingen av disse ønsker gjenvalg

**Forslag:**

Tonje Henriksen

Ellen Johannesen

Anne Jenssen

**Vedtak:**

Foreslåtte kandidater velges enstemmig inn i styret.

Årsmøtet gir videre det nye styret fullmakt til å velge inn det siste styremedlemmet, som skal være en mann.

**Vararepresentanter:**

Linn Katarina Henriksen

Bjørnar Johansen

**Representant til hovedlagets styre:**

Årsmøtet foreslår at leder i det nye styret (etter konstituert styremøte) representerer fotballgruppa i hovedlagets styre.

Enstemmig vedtatt.

Møtet hevet kl 20.50

Protokoll underskrevet av Linn Katarina Henriksen, Ødis Molund og Ellen Johannesen.

RESULTAT Bæstad Idrettslag 2015		
	2015	2014
SALGSINNTÆKT		
3000 - Medlems-/treningskontingenter	-43 115,00	-35 060,00
3000 - Startkontingenter	-42 418,00	-2 040,00
3100 - Boksalg		-11 976,00
3200 - Tilskudd Norsk Tripling	-23 318,00	-23 904,00
3300 - Salg av varer	-2 850,00	
3410 - ANDE OFF. TILSKUDD/REFUSJONER	-71 011,00	-129 463,00
Sum SALGSINNTÆKT	-282 931,00	-205 566,00
ANNEN DRIFTSINNTÆKT		
3600 - Inntekter art	-86 637,00	-33 031,00
3620 - Offentligeskudd	-95 013,00	-279 215,00
Sum ANNEN DRIFTSINNTÆKT	-181 657,00	-222 249,00
SUM DRIFTSINNTÆKTER	-364 571,00	-427 915,00
VARERKOSTNAD		
4000 - INNKU.MATERIALER ELLER VARER		14 571,00
4060 - FRAKT TOLL OG SPEDISJON		3 773,00
4090 - Uttak til art	27 240,00	10 486,00
4300 - INNKJØP VARER FOR VIDERESALG	14 843,00	15 848,00
Sum VARERKOSTNAD	42 083,00	44 677,00
AVSKRIVING	10 487,00	11 087,00
ANNEN DRIFTSKOSTNAD		
6300 - LIE LOKALER	5 670,00	10 000,00
6340 - LYS VARME	9 164,00	-7 102,00
6400 - Leie annet	1 020,00	7 712,00
6510 - HÅNDVERKTØY	2 644,00	1 898,00
6540 - INVENTAR	16 130,00	
6550 - DRIFTMATERIALER	33 563,00	10 950,00
6560 - REKVISITA	35 847,00	19 046,00
6590 - ANNET DRIFTMATERIALER	1 290,00	33 772,00
6700 - REVISJONS- OG REGNS. HONORAR	10 000,00	10 000,00
6790 - ANDE FREMNÅEDE TJENESTER	40 148,00	269 355,00
6800 - KONTORREKVISITA		118,00
6840 - AVISER TIDSSKRIFTER MV.	1 138,00	235,00
6890 - ANDE KONTORKOSTNADER	78,00	1 420,00
6940 - PORTO	941,00	1 215,00
7000 - DRIVSTOFF	10 588,00	9 542,00
7020 - VEDLERHOLD	3 760,00	6 259,00
7040 - FORSIKRING	5 652,00	6 259,00
7100 - Pårmedlingsavgift	8 100,00	
7130 - Fergekort	17 000,00	26 497,00
7140 - REISEKOSTN		6 500,00
7160 - Dommeregning	9 948,00	
7400 - KONTSENTER	58 551,00	36 235,00
7420 - GAVER	485,00	3 000,00
7500 - FORSIKRINGSPREMIER	408,00	283,00
7790 - BANK- OG KORTGEBYRER	864,00	1,00
Sum ANNEN DRIFTSKOSTNAD	292 990,00	441 933,00
SUM DRIFTSKOSTNADER	-11 999,00	497 697,00
DRIFTSRESULTAT	-1 761,00	-5 134,00
8050 - ANDE RENTEINNTÆKTER	-20 260,00	74 651,00
ÅRSRESULTAT		

BALANSE Bæstad Idrettslag 2015		
	2015	2014
TOMTER, BYGNINGER OG FAST EIENDOM		
1100 - Ballingte	159 776,00	163 104,00
1120 - Arenakosk	89 976,00	91 851,00
1130 - Løstbygning	174 008,00	177 674,00
Sum TOMTER, BYGNINGER OG FAST EIENDOM	423 820,00	432 629,00
MASKINER ANLEGG OG INVENTAR		
1200 - Gressklipper	65 223,00	6 631,00
Sum MASKINER ANLEGG OG INVENTAR	65 223,00	6 631,00
ANLEGGSMIDLER		
KONTANTER BANKINNSKJUTT O.L.	489 023,00	439 260,00
1900 - 4790533387 Hovedlag	80 211,00	79 664,00
1910 - 47900791522 Hovedlag	168 016,00	253 206,00
1920 - 47902199744 Fotball	57 862,00	25 094,00
1930 - 47902199701 Allidrett	66 709,00	66 670,00
1940 - 47905327638 Årsand Friluftspark	62 385,00	58 890,00
1960 - 47601758934 IMK	22 958,00	19 509,00
1970 - 47601777696 Arrenakosk	35 014,00	19 625,00
Sum KONTANTER BANKINNSKJUTT O.L.	493 153,00	522 657,00
OMLØPSMIDLER		
SUM EIENDELER	982 176,00	961 916,00
EGENKAPITAL		
2050 - ANNEN EGENKAPITAL	-914 076,00	-899 816,00
Sum EGENKAPITAL	-914 076,00	-899 816,00
ANNEN KORTSIKTIG GJELD		
2900 - Gjeld Årsand Friluftspark	-58 100,00	-58 100,00
2960 - PALØPT KOSTNADER	-10 000,00	-10 000,00
Sum ANNEN KORTSIKTIG GJELD	-68 100,00	-68 100,00
KORTSIKTIG GJELD	-68 100,00	-68 100,00
SUM GJELD & EGENKAPITAL	-982 176,00	-961 916,00



## REVISJONSBERETNING FOR 2015

Vi har revidert årsregnskapet for Ibestad IL for regnskapsåret 2015 som viser et overskudd på kr 20 260,-

Vår oppgave er å uttale oss om årsregnskapet og øvrige forhold i henhold til gjeldende lover og regler for god regnskapsskikk. Revisjon omfatter kontroll av utvalgte deler av materialet som underbygger informasjon i årsregnskapet, samt vurdering av innholdet i og presentasjonen av årsregnskapet. Vi mener at vår revisjon gir et forsvarlig grunnlag for vår uttalelse.

Vi mener at:

- Årsregnskapet er avgitt i samsvar med gjeldende lover og forskrifter og gir et uttrykk for virksomhetens økonomiske stilling.
- Virksomheten har oppfylt sin plikt til å sørge for ordentlig registrering og dokumentasjon av regnskapsopplysninger i samsvar med gjeldene lover og forskrifter

Hamnvik 28.03.2016



Grethe Johansen

Revisor



Aina Mathisen

Revisor

## Saker til årsmøte 30.3.2016

### 1. Utmelding av særforbund

IIL er medlem av flere kostbare særforbund, blant annet noen hvor IIL ikke har aktiviteter.

Styret i IIL setter derfor frem forslag om at årsmøte sier opp medlemskapet i følgende særforbund:

- Norges Triathlonforbund
- Norges Bandyforbund
- Norges Cykleforbund
- Norges volleyforbund

Oppsigelsen gjelder fra den dato iht oppsigelsestid eller dato for skrevet utmelding.

### 2. Endring av vedtektene

Styrets forslag til endring av IILs vedtekter iht til NIFs endring av lov. Se vedlagt skriv fra NIF . Gamle og nye vedtekter ligger ved.

### 3. Forskuttering – ny scooter.

Styret foreslår at Årsmøte forskutterer kr 40 000 til innkjøp av ny scooter.

Ibestad Idrettslag har fått tildelt midler til innkjøp av ny scooter. Midlene kommer fra:

Galleri Kafe	kr 80 000
<u>Ibestad kommune</u>	<u>kr 20 000</u>
<u>Til sammen</u>	<u>kr 100 000</u>

Ny scooter koster kr 140 000.

### 4. Løypepass

Styret foreslår at Årsmøte gjør vedtak om å innføre frivillig løypepass, ski på kr 250 pr år pr pers. Inntektene går til drift og service av den nye scooteren som benyttes til løypekjøring.

### 5. Endring av organiseringen av Ibestad Idrettslag

Styret ber Årsmøte å ta avgjørelsen på om det skal jobbes videre for å få et felles styre. Det har vært diskutert og lagt ut høringer på å slå sammen hovedlagets styre og styrene i undergruppene til et felles styre. Vi fikk svar fra fotballgruppa og motorsportsklubben. Resultatet viste noe usikkerhet om hvordan styre fungerer ift de ulike særidrettene. Høringen tok utgangspunkt i et felles styre og felles budsjett. Hver særidrett skal ha sin arbeidsgruppe og skal ha sin representanter i styret.

Hamnvik 15.3.2016

Styre IIL

Annie Mikalsen, leder

## FORSLAG BUDSJETT 2016 IBESTAD IDRETTSLAG

	INNTEKTER	UTGIFTER
Medlems- og treningskontingenter	kr 53 000	
Startkontingenter (Ibestadløp)	kr 42 000	
Boksalg	kr 8 000	
Tilskudd Norsk Tipping	kr 23 000	
Offentlige tilskudd og refusjoner	kr 150 000	
Inntekter arrangement	kr 60 000	
Kontingenter		kr 60 000
Leie av lokaler		kr 10 000
Lys, varme mm		kr 10 000
Inventar (pc mm)		kr 20 000
Godtgjørelse leder og kasserer		kr 18 000
Driftsmateriell		kr 50 000
Drivstoff		kr 36 000
Administrasjonsutg		kr 4 000
Andre driftsutgifter		kr 10 000
Interne overføringer (grupper)		kr 40 000
Avgifter og utgifter ifb med Ibestadløpet		kr 30 000
Forsikringer		kr 10 000
Opplysningsfondet		kr 6 000
Fergekort og bompenger		kr 25 000
Premier		kr 7 000
<hr/>		
<b>Totalt inntekter og utgifter i 2016</b>	<b>kr 336 000</b>	<b>kr 336 000</b>

## Ibestad Idrettslag og aktivitetene i 2016

Kjøkkendrifta under revyen 9.4.2016

17. mai kafedrift i samarbeid med Foreldreutvalget

Ibestadløpet i samarbeid med Tour de Andørja

Sommerarrangement

Mørketidsjogg

Nissemars

Aktivitet	Ansvarlig	Økonomi	Når	
Kjøkkendrift Revy	Annie M Agnes N	Ca 15 000	9.4.16	
17.mai,kafedr Sam AUF	Tonje N Fotballgr	Ca 15 000	17.5.116	
Ibestadløpet			5. juli 2016	
Sommerarr Kobbetjønna	IIL IJFF		29. juli	
Mørketidsjobb			Okt/nov	
Jentetrim			Årlig	
Telenorcup				
Bassarar				
Med mere				

# ÅRSMØTE 11L 30.3.2016

Til stede: Annie, Hugo, May-Hilde, Jim, Sigbjørn, André,  
 Sonja, Karra, Lill-Brethe, Helene, Maykiss, hisbeth,  
 Anne-Bert, Asbjørn, Cecilie

Sak 3: Styrets årsberetning  
 - Se egen rapport

Spm. fra Sonja ang. medlemstall.  
 100 innbetalinger, men det reelle tallet  
 er større.

Styret må sjekke trenerkontingenter,  
 slik at det skilles mellom aktive og  
 passive medlemmer.

Dette må registreres - nytt system  
 for registrering.

Hovedregistreringen skal inn via  
 "Min idrett".

Årsberetninger for 2015 er godkjent.

Sak 4: Regnskap 2015

Regnskapet til undergruppene er  
 slutt sammen.

Hugo S. går gjennom regnskapet.

Fort. Sak 4

Not gjennomgang av tilskudd  
stor andel fra Norsk Tipping

Tilskudd er noe mindre enn 2014

Inntekt - merket rødt  
Utgift - merket blått

Gjennomgang av driftskostnader  
• Miljøbakeren sagt opp i fjor

• Andre fremmede tjenester:

Store utgifter i 2014:

Utgifter til Årsand fjeltpark  
(lydning, basseng, osv.)

• Det må et årsmøte vedtak til for å  
si opp tjenester.

Totalt overskudd på 20 260,- for 2015

• Lite inntekter på arrangement

## Balanse

JH eier anleggsmidler pålydende 489 023,-

Som eiendeler 982 176,-

Årsraa Friidrettspark er egen gruppe med eget budsjett.

Styret bør vurdere om det skal slås sammen flere kontoer. Er det grupper uten aktivitet, bør det komme under hovedlaget.

- Kortsiktig gjeld: 68 100,-

- som kontanter bankinnskudd er variabel

- som i forhold til tilskudd:

Det bør sjekkes opp om ulike særforbund gir tilskudd for eventuelle utmeldinger

- Det må sjekkes om nettleier skal slås sammen. (Herholdsvis lysløypa og



1 september søkes det om tilbakebeta av moms.

## Sak 5: Innkomne saker

### 5.1. Utmelding av særforbund

Forslag til utmelding:

- Norges Triathlonforbund
- Norges Bandyforbund
- Norges Cykleforbund
- Norges Volleyforbund

Evt. vedtak gjøres med forbehold om ikke at tilskudd ikke går tapt.

Det lages et vedtak per. 30.3., slik at styret kan gjennomgå tilskuddsordranger.

### VEDTAK

Årsmøtet i JKH 2016 vedtar å si opp medlemskap i følgende særforbund:

- Norges Triathlonforbund
- Norges Bandyforbund



- eg
- Norges Cykleforbund
  - Norges Volleyforbund

Vedtatt 30.3.2016

## 5.2 Endring av vedtekter

### § 19.1 Grupper

Motospport bør komme som egen gruppe.

Arenahester bør flyttes opp

Det må vedtas hvem som disponerer kontorene.

Vedtekterne skal sendes inn til Troms Idrettskrets.

Personer valgt inn i JILs hovedstyre skal registreres i Brønnøysund.

• Aktiviteter under Allidrett:

ski, mørketidjogg, nissemarsj,  
trinkassene, dametrim

• styret må definere hva som er Allidrett

### 5.3. Forskuttering - ny scooter

Forslag om at IIL forskutterer  
kr 140 000 til innkjøp av ny scooter.

IIL har fått tildelt følgende midler:

Galleri kafe	kr 80 000
Ibestad kommune	" 20 000
Til sammen	kr 100 000

Ny scooter koster kr 140 000

ved å søke midler bl.a. fra Harstad  
(sparbank), skal vi få tilbake 40 000.

Årsmøtet er enig i at det skal  
forskutteres kr 40 000.

#### 5.4. Løypepass

Forslag om å innføre løypepass på kr 250 pr. år pr. pers. Obs! Frivillig.

Inntektene går til drift og service av løyper og scootere.

Dette er mye brukt i mange kommuner.

Forslag om å lage skilt med ulike kommentarer og henge opp rundt omkring.

les.

Forslag om å laminere informasjon/kontaktskummer og henge opp ulike utpartssteder.

#### 5.5. Endring av organiseringen av JH.

Forslag om å slå sammen hovedlagets styre og styrene i undergruppene til et felles styre.

Forslaget:

- Undergruppene bør heller gjøres om til arbeidsgrupper.

Evt: De frivillige må ikke glemmes og bør kreditteres. (Trener, Lag ledere)

Sak 6

• Aktiviteter og budsjett for 2016

Sommerarrangement

- Siste helga i juli
- Samarbeid med Jeger og Fiske

- Telerorcupen må føyes til Inntektsbringerne
- Jentetrim
- Barnegym

Hottaket har søkt om tilskudd på 950 000,- til klatreanlegg i Ibestadhallen fra UD!

- Boksalg: Må markedsføres bedre.
  - Olabilløp
- Utgifter:

- Nye mål (11'er fotball)
- Maskin til gressklipperen (Perasso)

## Sak 7 Valg i henhold til vedtættene

Karina legger fram arbeidet til valgkomiteen (Karina og hisbeth)

JL: Leder: Anni Mikalsen

Nestleder: May-Hilde Braavik

Styremedlem: Sigbjørn Fosse

Anne Jensen

Cecilie Kristiansen

Vara: André Skog, Victoria Hørrissen

Revisorer: Grete Danielsen, Tina Mathisen

\* Eventuelt: Asbjørn legger fram Revisorerens som forslag til innholdsbringerde arrangement

## Sak 7

\* Valgkomitee per 30.3.16:

Karina Jensen og hisbeth Salomonsen

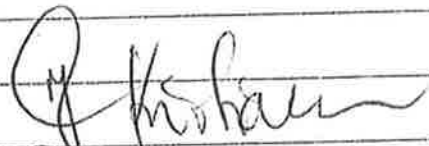
Ny valgkomitee:

Sonja ~~Gustavsen~~ Johansen og Mayhiss Engebrandt

Møtet slutt 20.48

30.3.16

Cecilie Kristiansen

  
hisbeth Salomonsen



En tanke om at det kan være lettere  
å rekruttere folk til arbejdsgrupper  
kontra et styre.

Styret bør jobbe videre med dette.



**IBESTAD  
IDRETTSLAG**

**VALG  
ÅRSMØTE 30. MARS 2016 (III)**

**Følgende personer er valgt inn i ILLs hovedlagets styre i henhold til vedtektene:**

Funksjon	Navn	Adresse	Fødselsnr (11 siffer)	Mobil	E-post	Underskrift	Merknader
Leder	Annie Mikalsen	Nøysomheten 9450 Hamnvik	150953	91710211	leder@ibestadil.no	<i>Annie Mikalsen</i>	Valgt for 2 år i 2015 Sitter til 2017
Styremedlem	May-Hilde Gravrok	Skarveien 23 9450 Hamnvik	200476	47758109	mhgravrok@yahoo.no	<i>May-Hilde Gravrok</i>	Valgt for 2 år i 2015 Sitter til 2017
Styremedlem fotballgruppa	Anne Tonje M. Jenssen	Bygdaveien 69 9450 Hamnvik		90999742	Ny inn tonje + kristiansen jenssenanne24@hotmail.com utgår	<i>Anne Tonje Jenssen</i>	Ny, valgt for 2 år
Styremedlem	Sigbjørn Fosse	Bygdaveien 56 9450 Hamnvik	030585	92624239	sibbelusk@hotmail.com	<i>Sigbjørn Fosse</i>	Ny, valgt for 2 år
Styremedlem	Cecilie Kristiansen	Nøysomheten 82 9450 Hamnvik	201175	97517215	ceciliekr@hotmail.com	<i>Cecilie Kristiansen</i>	Ny, valgt for 2 år
Vara	Andre Skog	Garsvikdalen 19 9450 Hamnvik	110768	97136171	an-skog@online.no	<i>Andre Skog</i>	Ny, valgt for 2 år
Vara	Victoria Hanssen	Ibestadveien 2452 9450 Hamnvik	030978	90040344	victoracsin@live.no	<i>Victoria Hanssen</i>	Ny, valgt for 2 år
Revisor	Aina Mathisen	Nøysomheten 66 9450 Hamnvik	050960	46892727	aina.h.mathisen@me.com	<i>Aina Mathisen</i>	Ny, valgt for 2 år
Revisor	Grete Turid Danielsen	Nøysomheten 60 9450 Hamnvik	1405574	99572043	gd@ibestad.kommune.no	<i>Grete Turid Danielsen</i>	Ny, valgt for 2 år
Valgkomite	Sonja Johansen	Bygdaveien 177 9450 Hamnvik	2104664	92685102	sonja.johansen@ibestad.kommune.no	<i>Sonja Johansen</i>	Ny, valgt for 2 år
Valgkomite	May-Lis Engebraaten	Borgveien 28 9450 Hamnvik	0104533	95970870	may.lis.engebraaten@hotmail.no	<i>May-Lis Engebraaten</i>	Ny, valgt for 2 år
Kasserer	Hugo Salomonsen	Skarveien 29 9450 Hamnvik	1612642	97789672	hug-sa@online.no	<i>Hugo Salomonsen</i>	Fast kasserer og blir innkalt til styret ved behov.

Følgende har signaturrett for Ibestad Idrettslag:  
Leder Annie Mikalsen

Hamnvik den 30. mars 2016  
*Annie Mikalsen*  
Underskrifter Årsmøte III

Sak 118/16 - v7

IBESTAD KOMMUNE	
Avd.	Saksb. <i>lf</i>
- 1 JUNI 2016	
Sak nr. <i>16/00049</i>	Dok. nr. <i>18</i>

## SØKNAD PÅ KULTURMIDLER/AKTIVITETSSTØTTE 20.16

Søkers (organisasjonens) navn ..... *Sangkoret Fjellklang* .....

Adresse ..... *fjellklang@kor.no* ..... Postnr./sted ..... *9454 ÅNSTAD* .....

Leder ..... *Sissel Ø. Nilsen* ..... Tlf. privat .....

Adresse ..... *Varhågeveien 15* ..... Tlf. arbeid .....

Mobiltelefon ..... *47 32 3990* .....

### Medlemstall:

➤ 0 - 7 år .....

➤ 7 - 18 år .....

➤ Over 18 år .....

Totalt antall medlemmer ..... *28* .....

### Aktivitetslokaler:

➤ Eget hus .....

➤ Leid hus .....

➤ Eiendom (type) .....

### Med søknaden skal det følge:

✓ ➤ Siste vedtatte årsmelding/regnskap. Siste tilskudd fra kommunen skal spesifiseres i regnskapet.

✓ ➤ Dersom årsmøtet har fattet vedtak om neste/innværende års budsjett, legges dette ved.

➤ Dersom det ikke framgår av budsjettet, skal det lages en oppstilling over beregnede utgifter til formål nevnt i punktet - bevegelig tilskudd.

Eventuelt tilskudd ønskes utbetalt til bankkontonummer: ..... *0530 4054672* .....

Sted ..... *Ånstad* ..... Dato ..... *30/5-16* ..... Underskrift ..... *Sissel Ø. Nilsen* .....





# Årsberetning for Fjellklang 2015

## Styret:

Sissel Østrem Nilsen (leder)

Håkon Leknes (nestleder)

Åse Lind Helgesen (nestleder)

Torgeir Halmø (sekretær)

Roy Normann (styremedlem)

Evy Bakke (varamedlem)

Vivian Fagerheim (varamedlem)

Halvar Nilssen er korets dirigent.

Det har vært 1 medlemsmøte som har behandla 2 saker, 7 styremøter som har behandla

13 saker. Koret har hatt 39 øvelser. Øvelsene har vi hatt på Ånstad oppvekstsenter.

Øvelsestida er fra kl 19.30-22.00.

Medlemstallet er på 28 medlemmer fordelt på 9 sopraner, 6 alter, 5 tenorer, 6 basser + dirigenten + et passivt medlem. Et medlem har sluttet i løpet av året og et nytt er kommet til.

Vårhalvåret dreide seg mye om Prøysenforestillinga Prøysen for Æille.

Vi hadde øvd Prøysen hele høsten 2014 og var klare for konsert på Ibestad kulturhus lørdag

31.01. Det ble ei fin forestilling med korsang, opplesing og solonr. Vi fikk mange fine

tilbakemeldinger fra publikum, så på medlemsmøtet etter årsmøtet bestemte vi oss for å kjøre

ei forestilling til i april. Denne gangen ble ikke oppmøtet like stort, men fint å få fremføre det

en gang til siden vi hadde lagt ned så mye arbeid i øving. I tillegg ble noe av Prøysen

repertoaret fremført da vi hadde korkafe på Harstad kulturhus i mars.

I juni hadde vi en fin kortur til Berlin og hadde opptreden i Berlinerdom og i Sjømannskirken.

Veldig inspirerende å reise og opptre på slike turer i lag.

## **Korets aktiviteter i 2015:**

31.01: Prøysen for æille på Ibestad Kulturhus.

10.02.: Årsmøte på Ånstad oppvekstsenter.

07.03.: Korkafe i foajeen i Harstad Kulturhus.

17.04.: Ny oppsetting av Prøysen for æille på Kulturhuset.

17.04.: Årsfest på kulturhuset etter forestillinga.

02.06.: Sang på Ibestad sykehjem.

14.06.: Konsert i Andørja kirke med repertoaret for Berlituren.

19.06.-23.06: Tur til Berlin med opptreden i Berlinerdom og Sjømannskirka.

08.11.: Korkafe på Rolla Aktivitetssenter.

12.11.: Deltok på Solidaritetskonsert for Flyktningehjelpa i Ibestad Kulturhus.

15.12.: Sang på sykehjemmet.

16.12.: Deltok i Vi synger jula inn i Andørja kirke.

Heller ikke i år hadde vi egen julekonsert, men gjorde som bestemt på medlemsmøte å øve på et program med populærmusikk med sikte på fremføring 12.mars 2016.



## Budsjett for Fjellklang 2016

INNTEKTER:	Beløp	Antall	Beløp
Kontingent	1300	27	kr. 35100
Konting. Reisekasse	200	27	kr. 5400
Kulturmidler			kr. 2000
VO - midler			kr. 10000
Arrangement			kr. 80000
Lotteri			kr. 10000
Grasrotandelen			kr. 7500
Tiskudd enkeltarr.			kr. 12000
<b>SUM</b>			<b>162000</b>

### UTGIFTER:

Kontingent N.K.	kr. 9000
Dirigentlønn	kr. 49500
Kjøregodtgjørelse	kr. 5000
Godtgjøring Leder	kr. 4000
Reiser, opphold	kr. 31500
Admin. Utgifter	kr. 2500
Gaver	kr. 1000
Datautstyr	kr. 10000
Noter	kr. 5000
uforutsette utgifter	kr. 2500
Utgifter arrangement	kr. 42000
<b>SUM</b>	<b>162000</b>

<b>Overskudd</b>	<b>0</b>
------------------	----------



Fjellklang 2015.

	INNTEKT	UTGIFT
Kontingent + spareddel	38250.-	8450.-
Dirigentlønn + Vo	10003.-	60572.-
Arrangement	112052.-	42900.-
Noter		6255.-
Adm + leder	76.-	4255.-
Reiser/møter	126914.-	239182.-
Grasrotandel	7539.-	
Gaver		1660.-
Diverse		1039.-
	<hr/>	<hr/>
	294834.-	364314.-
Årets underskudd	69480.-	
	<hr/>	<hr/>
	364314.-	364314.-

Beholdning pr 31/12.15 kr. 17761.-

30/01-2016.

Regnskapet er revidert og funnet i orden.

Håkon A. Selnes

# Arrangement i 2015.

	Inntekt	Utgift
Jan. Prøysen	38280.-	16216.-
febr. Loddøker	19035.-	
Mars Korkeafe Harstad	15466.-	7650.-
April Prøysen 2 + korfest	21506.-	15295.-
juni Konsernt kirke	2800.-	1280.-
nov. Korkeafe Hamnvik	14165.-	2060.-
	<u>x x x x x x x</u>	

Reisekassa loddøalg kr. 19472.-

Utgift kr. 6342.-

Netto 2015 kr. 13130.-

Beholdning pr. 31/12.15 kr. 74762,80

30/01-2016

Regnskapet er revidert og funnet i orden.

Håkon G. delnes

SAH 118/16 - v8

**SØKNAD PÅ KULTURMIDLER/AKTIVITETSSTØTTE**  
**2016..**

IBESTAD KOMMUNE	
Avd.	Saksb./7
- 1 JUNI 2016	
Saksnr. 16/2016-49	Dek.nr. 19
Ark.kode:	

Søkers (organisasjonens) navn ..... **IBESTAD GLADDANS** .....

Adresse **NRØYSOMHETEN 74** .....

Postnr./sted ..... **9450 HAMNVIK** .....

Leder ..... **GUNNAR SÆTHER** .....

Tlf. privat .....

Adresse **HÅKONS VEI 7**  
**9454 ÅNSTAD** .....

Tlf. arbeid .....

Mobiltelefon ..... **913 55 624** .....

**Medlemstall:**

- 0 - 7 år ..... -
- 7 - 18 år ..... -
- Over 18 år ..... **23**

Totalt antall medlemmer ..... **23** .....

**Aktivitetslokaler:**

- Eget hus .....
- Leid hus <sup>x)</sup> .....
- Eiendom (type) .....

x) Ibestad Gladdans danser hver torsdag mellom kl. 1900 - 2100, annenhver gang på Ibestad ungdomsskole og Ånstad skole.

**Med søknaden skal det følge:**

- Siste vedtatte årsmelding/regnskap. Siste tilskudd fra kommunen skal spesifiseres i regnskapet.
- Dersom årsmøtet har fattet vedtak om neste/inneværende års budsjett, legges dette ved.
- Dersom det ikke framgår av budsjettet, skal det lages en oppstilling over beregnede utgifter til formål nevnt i punktet - bevegelig tilskudd.

Eventuelt tilskudd ønskes utbetalt til bankkontonummer: ..... **0539.72.51391** .....

Sted ..... **Hamnvik** ..... Dato ..... **31.5.2016** .....

Underskrift ..... **Hans Jørgen** .....

*Hans Jørgen*  
Kamre



# Ibestad Gladdans

## Sak 4/16 Regnskap for Ibestad Gladdans for 2015

SAMMENDRAG av kasse og bankkonto

BESKRIVELSE	INN	UT
Beholdning pr. 1. januar 2015 - kasse	1 585,00	
Beholdning pr. 1. januar 2015 - bankkonto	28 715,45	
Medlemskontingent	4 250,00 <sup>1)</sup>	
Dansepenge	5 510,00	
Tilskudd fra Ibestad kommune	0,00	
Betaling for pins, skovesker m.m.	40,00	
Deltakeravgift til Nordnorsk Seniordanstreff	10 100,00 <sup>2)</sup>	
Renter	26,87	
Medlemskontingent til Seniordans Norge		4 000,00
Deltakelse på kurs		980,00
Deltakeravgift til Nordnorsk Seniordanstreff		9 900,00
Innkjøp fra Seniordans Norge		0,00
Julebord på Øse Camping		4 000,00
Leieutgifter (Kobbetjønnen)		500,00
Gaver		3 297,00
Gebyr/transaksjonskostnad		263,00
Diverse utgifter		280,00
Resultat pr. 31. desember 2015	50 227,32	23 220,00
Saldo pr. 31. desember 2015	<u>27 007,32</u>	
Beholdning pr. 01.01.2016:		
Kasse	<u>2 145,00</u>	
Bankkonto 0539.72.51391	<u>24 862,32</u>	
1) Kr 50,00 gjelder gave		
2) kr 200,00 gjelder for mye innbetalt		

## Sak 6/16 BUDSJETT FOR 2016

BUDSJETTPOST	BUDSJETT 2016	BUDSJETT 2015	REGNSKAP 2015	BUDSJETT 2014	REGNSKAP 2014	BUDSJETT 2013	REGNSKAP 2013
<b>INNTEKTER:</b>							
Medlemskontingent	4 600,00	0,00	4 250,00	5 600,00	4 800,00	0,00	5 050,00
Dansepenger	5 500,00	0,00	5 510,00	6 300,00	5 240,00	0,00	6 010,00
Salg av pins og lignende	150,00	0,00	40,00	250,00	100,00	0,00	70,00
Innbetalt deltakeravgift		0,00	10 100,00			0,00	12 845,00
Arrangement	2 225,00			5 000,00	18 955,00		
Aktivitetstøtte fra Ibestad kommune	2 000,00	*1		2 000,00	0,00		
Renter	25,00	0,00	26,87	30,00	26,23	0,00	29,74
Sum	14 500,00	0,00	19 926,87	19 180,00	29 121,23	0,00	24 004,74
<b>UTGIFTER:</b>							
Medl.kont. til Seniordans Norge	3 800,00	0,00	4 000,00	3 150,00	3 150,00	0,00	3 150,00
Deltakelse på kurs	2 500,00	0,00	980,00	5 000,00	1 200,00	0,00	2 610,00
Innkjøp av utstyr	1 500,00	0,00	0,00	500,00	3 613,00	0,00	2 473,00
Leieutgifter	500,00	0,00	500,00	1 500,00	500,00	0,00	800,00
Gaver	1 000,00	0,00	3 297,00	1 000,00	849,49	0,00	500,00
Julebord	5 000,00	0,00	4 000,00	1 615,00	0,00	0,00	1 524,49
Gebyr	200,00	0,00	263,00	15,00	45,00	0,00	12,00
Diverse utgifter	0,00	0,00	280,00	250,00	0,00	0,00	168,00
Deltakeravgift til Nord-Norsk Seniordansstreff		0,00	9 900,00			0,00	12 750,00
Utgifter vedr. dansestrefet i Ibestadhallen 3.5.					10 333,00		
Reise-/oppholdsutgifter - kurs				2 650,00	0,00	0,00	1 430,00
10-årsjubileet til seniordans i Troms i Narvik				3 500,00	3 500,00		
Sum	14 500,00		23 220,00	19 180,00	23 191,24	0,00	25 417,49

x) Aktivitetsforfall for 2015.  
Deerne ble først utbetalt i 2016.

# NOTAT

Årsrapporten til Ibestad Gladdans for 2015 ble av leder muntlig lagt fram for årsmøtet.

Sammendrag av lagets aktiviteter 2015.

Styret har i 2015 bestått av:

Leder Gunnar Sæther

Kasserer Harry H. Jensen

Sekretær Svein Eriksen

Styremedlem Marry Ekman

Styremedlem og danseleder Liv Sæther

Ibestad Gladdans har i 2015 hatt 36 dansekvelder.

Øvingene har vært lagt til Ibestad ungdomsskole og Ånstad skole annenhver torsdag mellom kl. 1900 og 2100.

Danseledere har vært Liv og Gunnar Sæther.

Ibestad Gladdans har danset/opptredd følgende steder:

2 ganger på Ibestad sykehjem

2 ganger på Igelandshuset på basar

1 gang på Herrdskaféen i forb. m. Krafttak mot kreft

17. mai i Ibestadhallen

Eldredagen i Kulturhuset

1 gang vært invitert til dansetreff på Sjøvegan

Våravslutning i Kobbetjønna

Julebord på Øse Camping

Danset på 80-årsfeiring

9 dansere deltok på Nord-Norsk seniordanstreff i Tromsø i tiden 5. - 8 juni 2015

Liv og Gunnar Sæther har deltatt på 2 dansekurs i løpet av 2015.

## **119/16 Rådhuset - framtidig bruk**

Arkivsak-dok. 14/00354-1  
Arkivkode. 614  
Saksbehandler Helge Høve

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	08.12.2016	119/16
2 Kommunestyret		

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:  
Kommunestyret vedtar å pusse opp rådhuset innvendig og utvendig for 1,5 mill. kroner i 2015.

### **Vedlegg:**

1. Tilstandsrapport av rådhuset – juli 2013

### **Kort beskrivelse av saken**

Da det lenge har vært diskutert både administrativt og politisk bruk av nåværende rådhus, finner rådmannen det nødvendig å fremme en sak til politisk behandling slik at problemstillingen avklares.

### **Fakta i saken**

Det er i dag ca 22 arbeidstakere som har fast arbeidssted på rådhuset. I tillegg kommer revisjonen som har eget kontor som de bruker når de arbeider her. I tilstandsrapportens konklusjon står det:

*Bygget er kommunens rådhus med ca 30 ansatte. Eldste del av bygget ble oppført i 1958. Et lite tilbygg ble bygd i 1969 og utvidet i 1978. Bygget har store svakheter som rådhus og publikumsbygg. Spesielt gjelder dette adkomst for bevegelsehemmede da kontorene er spredt over 4 etasjer og bygget mangler heis. I tillegg er trapp opp til 3. etg. noe bratt og for bratt til å være en publikumstrapp. Dette er et forskriftsbrudd.*

*For de ansatte er det først og fremst mangelen på ventilasjon i bygget som påvirker arbeidsmiljøet i negativ retning. Store mangler ved garderobeforholdene så som manglende størrelse og manglende dusjforhold trekker også i negativ retning. Ventilasjons- og garderobeforholdene ble viet spesiell oppmerksomhet og stilt krav om ved arbeidstilsynets godkjenning av ombyggingen i 1978, men ble ikke etterkommet av byggeieren. Det samme gjelder tilrettelegging for renholder med bøttekott i hver etg. Øverste etg. mangler bøttekott.*

*Når det gjelder byggets øvrige tekniske tilstand, er det spesielt vinduer og utvendig kledning som er dårlig og må skiftes. Ut fra alder og NBI's levetidsbetraktninger må det også påregnes at dreneringen snart må utbedres/skiftes.*

*Brannteknisk er bygget seksjonert i 2 godkjente seksjoner på henholdsvis 161m<sup>2</sup> og 213 m<sup>2</sup> grunnflate. Det ble i 1978 gitt dispensasjon fra arealkravet for brannseksjonering da*

*den ene seksjonen på 213 m<sup>2</sup> overskred forskriftskravet med 13m<sup>2</sup>. Brannseksjonene er til daglig i åpen stilling v.h.j.a. brannrører og luker forran vinduer. Disse skal ved utløsning av branndektorene lukkes automatisk. Funksjonen på disse er ikke prøvd av undertegnede, men det oppfordres til å teste dette med jevne mellomrom. Det minnes i den sammenheng på at det ikke må plasseres gjenstander o.l. forran disse dørene og lukene som kan hindre den automatiske lukkingen.*

*Rømning fra bygget ved brann er beregnet via innvendige trapper eller ut gjennom rømningsvinduer som fører til 2 brannstiger montert på yttervegg h.h.v på sør og vestvegg. Imidlertid vil en ved brann oppleve at branndørene/lukene lukkes slik at det i realiteten bare er en rømningsveg fra nord-vestfløy. Dette bør vurderes nærmere av brannsjefen. Raftekassene er utført med spaltekledning. Raftekasser på brannseksjonerte bygg skal utføres med tett brannhemmende kledning i en avstand på minimum 1,8m til hver side av brannseksjoneringsveggen for å unngå brannspredning over loft når brann slår ut i fasadene. Der takutstikk kan medføre spredning av brann mellom brannceller må undersiden av utstikkene minst tilfredsstillende klasse B-s2,d0 (Ut1). Dette er et brudd på byggeforskriftene fra byggeår.*

*Det er ikke etablert spesielle brann- og tyverisikringstiltak i bygget.*

*Etasjeskillene er i god stand, men lydgjennomgang - spesielt fra trinnlyd - er ganske utfordrende for underliggende kontorer - selv om dette er gjort forskriftsmessig når byggingen ble utført. Ingen av de innvendige skilleveggene er utført med spesielle lydhemmende tiltak og dette kan medføre sjenerende lydgjennomgang mellom kontorene.*

Etter at rapporten ble skrevet er dårlige vinduer skiftet.

Det har ikke vært foretatt noe oppussing eller innvendig vedlikehold i rådhuset på de siste 30 år – og det vises tydelig både på vegger og gulv.

Det ble for et par år siden innhentet tilbud på nytt bordkle, som inkl. nye plater og vindtetting og maling ville koste knapt 350.000 kroner ekskl. mva.

Manglende ventilasjon er flere ganger tatt opp av de tillitsvalgte.

### **Vurdering**

Det er ikke mulig i en slik sak å unnlate å ta med det faktum at det pågår en kommunereform med akselererende fart og med tidsfrister. Rådmannen legger fram en egen sak om dette. Kommunereformen kan medføre at lbestad kommune blir en del av en større kommune. Dersom dette blir en realitet vil behovet for kommunal administrasjon bortfalle eller bli redusert. Det kan tenkes at administrative funksjoner kan legges til lbestad som om kommunen inngår i en større enhet.

Det finns også andre alternativer for et rådhus. Rådmannen har ikke undersøkt om det er tilstrekkelig ledige lokaler i bankbygget. Men når den nye skolen står ferdig vil det være store ledige lokaler i ungdomsskolebygget. Disse må imidlertid ombygges for å bli rådhus. Kostnadene er ikke anslått eller beregnet.

Før det foretas beregninger bør det avklares hvor rådhuset skal ligge. Etter rådmannens klare oppfatning bør rådhuset ligge i sentrum av Hamnvik. Dette for å styrke sentrumsfunksjonene. En svakhet med kommunesenteret er at viktige bygg er

spredt over et for stort område – det svekker Hamnvik som kommunesentrum. En flytting av rådhuset til skoleområdet vil ytterligere svekke sentrum.

Dersom dette også er den politiske oppfatning, vil det ikke være noe alternativ å flytte rådhuset til ungdomsskolen. Da står vi igjen med nåværende rådhus og eventuelt leie i bankbygget.

Bygget har vært rådhus i nesten 60 år og rådmannen er av den klare oppfatning at bygget vil kunne være rådhus i noen år til. Rådmannen ser derfor ikke behovet for å utrede alternativet med å leie lokaler i bankbygget.

Flytting til bankbygget vil for øvrig medføre at det blir enda et tomt bygg som kommunen får ansvar for.

Rådhuset bør etter rådmannens oppfatning opprustes både innvendig og utvendig. Utvendig er det behov for å skifte kledning og eventuelt plater og vindetting på nord og sørveggen. Innvendig er det store behovet ventilasjon og universell utforming som medfører at funksjonshemmede kan arbeide og møte medarbeidere i alle etasjer. Ventilasjon og universell utforming med heis vil koste mange millioner. I lys av kommunereformen ser ikke rådmannen dette som en aktuell investering nå. Men rådhuset bør få en ansiktsløfting innendørs gjennom å male alle vegger og skifte gulvbelegg. Selv om dette er et rådhus så er det ikke nødvendig å gjøre det enda gråere med å ha maksimalt gråe og kjedelig farger på alle vegger. Før eventuell maling bør det innhentes faglig kompetanse på fargelegging.

Det er også tegn som tyder på at det kan være taklekkasje. Dette vil vi få svar på når bordkle skiftes.

### **Helse og miljø (HMS og “tradisjonelle miljøspørsmål (eks. forurensning))**

I henhold til lov og forskrifter burde det vært installert ventilasjonsanlegg i rådhuset. Oppussing og maling innvendig vil ikke være negativt for arbeidsmiljøet.

### **Personell**

Jfr. det som står ovenfor.

### **Økonomi**

Det er kjent hva skifting av bordkle vil koste. Eventuell takreparasjon vil også være et usikkerhetsmoment. Innvendig oppussing er ikke beregnet, men dersom det skal skje bør det settes et tak. Rådmannen vil tilrå at rådhuset oppusses utvendig og innvendig for 1,5 mill. kroner i 2015.

### **Rådmannens konklusjon**

Se konklusjon under økonomi.

### **Vedlegg til sak**



Tilstandsrapport  
rådhuset.pdf

SIAN 119/16 - VI



**Belotech** Takst og Ingeniørkontor  
v/ NITO takstingeniør B. Lorentsen

RAPPORTANSVARLIG:  
**Belotech takst- og Ingeniørkontor**  
**Bernt Lorentsen**  
**HAMNVIK, 9450 HAMNVIK**  
Tlf: 97789676  
E-post: belotech@gmail.com

## TILSTANDSRAPPORT



**Adresse**  
**Matrikelnr.**  
**Kommune**  
**Hjemmelshaver(e)**  
**Dato for befaring**

**Hamnvik, 9450 HAMNVIK**  
**Gnr. 87 Bnr. 9**  
**IBESTAD**  
**Ibestad kommune**  
**31/5 og 28/6- 2013**

**Bruksareal totalt:**

**1238 m<sup>2</sup>**



**Ønsker du å sjekke rapportens gyldighet?**  
Skann QR-koden med din mobiltelefon, eller  
besøk <http://takstverifisering.nito.no>

# TILSTANDSRAPPORT



**NITO Takst**

– tryggere bolighandel  
Belotech takst- og  
Ingeniørkontor  
Bernt Lorentsen

## Generelle forutsetninger for oppdraget:

Oppdraget er utført i henhold til NS3424 (Tilstandsanalyse for byggverk) med registreringsnivå 1: en visuell besiktigelse, supplert med enkle målinger. Vurderinger i forhold til forskriftskrav kan gjøres mot gjeldene forskrifter. Ellers er referanseåret byggeåret. Rapporten baserer seg på dette og opplysninger gitt av rekvirenten/eieren. Det er ikke foretatt bygningsmessige inngrep eller demontering/flytting av komponenter i bygningen. Hvis takstingeniøren avdekker indikasjoner på dyptliggende skader skal han/hun oppfordre til nærmere undersøkelse av årsaken.

Dersom oppdragsgiver ønsker grundigere gjennomgang av bygningen(e) enn det som fremgår av disse rapportforutsetningene, må dette avtales særskilt og skriftlig for å være gyldig. Det samme gjelder dersom partene på annen måte vil fravike eller supplere rapportvilkårene.

Enkle funktmålinger blir utført. Dersom slike målinger ikke indikerer eller viser fuktighet, kan det imidlertid være fuktighet m.v. i dypere lag enn måleinstrumentet registrerer.

Det er ikke foretatt gjennomgang eller vurdering av tekniske anlegg - så som elektriske anlegg, pipe eller ildsted, røranlegg m.v. dersom dette ikke er omtalt særskilt i rapporten.

Utførende takstingeniør tar forbehold om skjulte skader, defekter og/eller svekkelser. Ansvar er begrenset til de feil som takstingeniøren kan eller burde ha oppdaget ved en aktsom visuell kontroll og bruk av enkle tekniske hjelpemidler, så som fuktindikator, kniv, lommelykt, avstandsmåler eller målebånd/tommestokk og fotoapparat.

Dersom oppdragsgiver vil påklage rapporten eller finner den uklar, må oppdragsgiver gjøre dette gjeldene skriftlig senest innen 7 dager etter at rapporten er motatt av oppdragsgiver.



### Spesielle rapportforutsetninger

Rapporten er bygget opp som tilstandsrapport i nivå 2. Nivå 2 er tilstandsregistrering på et mer dyptgående og detaljert nivå. Nivå 2 krever mer omfattende registreringer og målinger for å klarlegge bygningsdelenes oppbygning og tilstand. Nivå 2 kan også omfatte gjennomgang av tegninger og beskrivelser.

Bygningslovene fra 1924 til 1985

1924

Lov om bygningsvesenet av 22. februar 1924

1965

Bygningsloven av 18. juni 1965

1985

Plan- og bygningsloven av 14. juni 1985 nr. 77

Forskriftene fra 1924 til 1987

1928

Forskrifter om materialer og konstruksjoner m.m. (1928)

1949

Byggeforskrifter (1949)

1967

Midlertidige forskrifter for vinylplastbelegg (PVC) i baner som vanntett golvbelegg

1969

Byggeforskrifter (1969)

1974

Forskrifter for fabrikkmessig framstilling av brannklassifiserte dører

Forskrift for fabrikkmessig framstilling av betongvarer til bygningsbruk

1981

Forskrift om brannteknisk godkjenning av bygningsmaterialer av plast

Forskrifter om godkjenning av konstruksjonssystemer for fabrikkframstilte hus og elementer for hus

1985

Byggeforskrift 1985

Forskrift om gebyr ved sentral godkjenning av byggeprodukter

1987

Byggeforskrift 1987

Lov om bygningsvesenet av 1924 og forskriftene til denne (1928 og 1949) gjaldt bare for byene og tettbygde strøk, såkalte «bygningkommuner» etter kommunens ønsker og Kommunal- og arbeidsdepartementets nærmere bestemmelser. I de kommunene hvor loven gjaldt, kunne man i tillegg vedta lokale byggevedtekter, ev. frita deler av kommunen for deler av loven.

Den første bygningsloven som gjaldt for hele landet, var bygningsloven av 1965.

Dette medfører at det bare er mulig å vurdere bygningen etter utbyggingen i 1969 og 1978 i forhold til konkret lovgivning da lovene ikke var innført i lbestad som såkalt «bygningkommune».



## Konklusjon

Bygget er kommunens rådhus med ca 30 ansatte. Eldste del av bygget ble oppført i 1958. Et lite tilbygg ble bygd i 1969 og utvidet i 1978. Bygget har store svakheter som rådhus og publikumsbygg. Spesielt gjelder dette adkomst for bevegelseshemmede da kontorene er spredt over 4 etasjer og bygget mangler heis. I tillegg er trapp opp til 3. etg. noe bratt og for bratt til å være en publikumstrapp. Dette er et forskriftsbrudd.

For de ansatte er det først og fremst mangelen på ventilasjon i bygget som påvirker arbeidsmiljøet i negativ retning. Store mangler ved garderobeforholdene så som manglende størrelse og manglende dusjforhold trekker også i negativ retning. Ventilasjons- og garderobeforholdene ble viet spesiell oppmerksomhet og stilt krav om ved arbeidstilsynets godkjenning av ombyggingen i 1978, men ble ikke etterkommet av byggeieren. Det samme gjelder tilrettelegging for renholder med bøttekott i hver etg. Øverste etg. mangler bøttekott.

Når det gjelder byggets øvrige tekniske tilstand, er det spesielt vinduer og utvendig kledning som er dårlig og må skiftes. Ut fra alder og NBI's levetidsbetraktninger må det også påregnes at dreneringen snart må utbedres/skiftes.

Brannteknisk er bygget seksjonert i 2 godkjente seksjoner på henholdsvis 161m<sup>2</sup> og 213m<sup>2</sup> grunnflate. Det ble i 1978 gitt dispensasjon fra arealkravet for brannseksjonering da den ene seksjonen på 213m<sup>2</sup> overskred forskriftskravet med 13m<sup>2</sup>. Brannseksjonene er til daglig i åpen stilling v.hj.a. branndører og luker forran vinduer. Disse skal ved utløsning av branndektorene lukkes automatisk. Funksjonen på disse er ikke prøvd av undertegnede, men det oppfordres til å teste dette med jevne mellomrom. Det minnes i den sammenheng på at det ikke må plasseres gjenstander o.l. forran disse dørene og lukene som kan hindre den automatiske lukkingen.

Rømning fra bygget ved brann er beregnet via innvendige trapper eller ut gjennom rømningsvinduer som fører til 2 brannstiger montert på yttervegg h.h.v på sør og vestvegg. Imidlertid vil en ved brann oppleve at branndørene/lukene lukkes slik at det i realiteten bare er en rømningsveg fra nord-vestfløy. Dette bør vurderes nærmere av brannsjefen.

Raftekassene er utført med spaltekledning. Raftekasser på brannseksjonerte bygg skal utføres med tett brannhemmende kledning i en avstand på minimum 1,8m til hver side av brannseksjoneringsveggen for å unngå brannspredning over loft når brann slår ut i fasadene. Der takutstikk kan medføre spredning av brann mellom brannceller må undersiden av utstikkene minst tilfredsstillende klasse B-s2,d0 (Ut1). Dette er et brudd på byggeforskriftene fra byggeår.

Det er ikke etablert spesielle brann- og tyverisikringstiltak i bygget.

Etasjeskillene er i god stand, men lydgjennomgang - spesielt fra trinnlyd - er ganske utfordrende for underliggende kontorer - selv om dette er gjort forskriftsmessig når byggingen ble utført. Ingen av de innvendige skilleveggene er utført med spesielle lydhemmende tiltak og dette kan medføre sjenerende lydgjennomgang mellom kontorene.

# TILSTANDSRAPPORT

## Eiendomsbetegnelse, hjemmelshaver m.m.

<b>Adresse</b> Hamnvik		<b>Gnr.</b> 87	<b>Bnr.</b> 9	<b>Seksj.nr.</b>	<b>Feste.nr.</b>
<b>Postnr.</b> 9450	<b>Poststed</b> HAMNVIK	<b>Kommune</b> IBESTAD		<b>Område/bydel</b> HAMNVIK	
<b>Rekvirent</b> Ibestad kommune v/ rådmannen					
<b>Hjemmelshaver(e)</b> Ibestad kommune					
<b>Tilstede/opplysninger gitt av</b> Bjørnar Johansen					<b>Besiktigelsesdato</b> 31/5 og 28/6- 2013

## Følgende bygninger på eiendommer inngår i vurdering

Bygg A: Rådhus.

### Arealer m.m.

#### AREALBEREGNING

Arealmålingene i denne rapporten måles etter bransjestandarden "Takstbransjens retningslinjer ved arealmåling av boliger". Retningslinjene har NS 3940:2012 som utgangspunkt, men inneholder presiseringer for arealbegreper og definisjoner i forbindelse med arealmåling ved omsetning og/eller verdisetting av boenheter. Ved motstrid mellom NS 3940:2012 og "Takstbransjens retningslinjer for arealmåling av boliger" eller annen tolkningstilvil er de spesielle reglene for arealmåling av boliger i Takstbransjens retningslinjer lagt til grunn.

"Takstbransjens retningslinjer for arealmåling av boliger" utgis av Informasjonsselskapet Verdi og er også tilgjengelig på [www.nitotakst.no](http://www.nitotakst.no) og [www.ntf.no](http://www.ntf.no)

De viktigste presiseringene er:

Areal oppgis i hele kvadratmeter i rapporten, og gjelder for det tidspunkt oppmålingen fant sted.

Bruttoareal (BTA) er ved taksering definert som arealet som begrenses av omsluttende yttervegg i gulvhøyde og /eller til midt i skilleveggen til annen bruksenhet og/eller fellesareal.

Bruksareal (BRA) er bruttoarealet (BTA) minus arealet som opptas av yttervegger.

#### Måleverdige AREALER

Større åpninger enn nødvendige åpninger i etasjeskiller for trapp, heiser, sjaker og lignende, regnes ikke med i etasjens areal. Hvis trapp inngår i åpningen, regnes trappens horisontalprojeksjon med i etasjens areal. Rom skal ha atkomst og gangbart gulv. Rommenes bruk kan være i strid med byggeforskriftene selv om de er måleverdige.

#### MARKEDSFØRING

Ved markedsføring av boliger skal BRA og P-ROM oppgis.

Denne rapporten viser hvilke rom som inngår i kategoriene P-ROM og S-ROM. Fordelingen er basert på retningslinjene og takstmannens eget skjønn. En bruksendring av et rom kan ha betydning for hvilken kategori rommet tilhører.

For beregning av bygningsarealer i forbindelse med tomters utnyttelse gjelder egne målereglene.



# TILSTANDSRAPPORT



**NITO Takst**

- tryggere bolighandel  
Belotech takst- og  
Ingeniørkontor  
Bert Lorentsen

## Bygg A: IBESTAD RÅDHUS - arealer

Etasje	Bruttoareal (BTA) m <sup>2</sup>	Bruksareal (BRA) m <sup>2</sup>		
		Totalt	P-ROM	S-ROM
Loft	133	129	0	129
2. ETG	392	372	0	372
1. ETG	392	372	0	372
Kjeller	389	365	0	365
<b>Sum bygning</b>	<b>1306</b>	<b>1238</b>	<b>0</b>	<b>1238</b>

## Bygg A: IBESTAD RÅDHUS - romfordeling

Etasje	Primære rom (P-ROM)	Sekundære rom (S-ROM)
Loft		Spiserom, gang, lager og kontor
2. ETG		Møterom, gang, wc, bøttekott, kontorer
1. ETG		Møterom, wc, garderobes, vaskerom, resepsjon, lager, kontorer
Kjeller		Kontorer, wc, lager, gang, tavlerom og bomberom

## Sum alle bygg

	Bruttoareal (BTA) m <sup>2</sup>	Bruksareal (BRA) m <sup>2</sup>		
		Totalt	P-ROM	S-ROM
<b>Sum alle bygninger</b>	<b>1306</b>	<b>1238</b>	<b>0</b>	<b>1238</b>

### Kommentarer til arealberegningen

Arealene er målt på tegning og kontrollmålt på stedet med Leica D5 avstandsmåler.

### Kommentarer til planløsningen

Planløsningen er bra med store romslige kontorer. Bygget har imidlertid kontorene fordelt over fire etasjer, men har ikke heis. Sammen med store dørterskler, nivåforskjeller innad i etasjene innebærer dette at bygget er svært dårlig tilrettelagt for bevegelseshemmede - både som ansatte og ikke minst for besøkende til de offentlige kontorene.

**Tomt****Terrengforhold***Beskrivelse*

Terrengnet er planert på to nivåer - et ved kjellerplanet og et ved 1. etg. På begge plan er det anordnet rikelig med parkeringsplasser. Det meste av tomten er asfaltert.

*Tilstandsgrad*

1

*Vurdering*

God.

*Konsekvens*

Ingen.

**Vei***Beskrivelse*

Vegene er asfaltert og i god stand.

*Tilstandsgrad*

1

*Vurdering*

God.

*Konsekvens*

Ingen.

**Vann***Beskrivelse*

Vannforsyningen er fra kommunens private hovedvannverk Ibestad vassverk SA. Endel av den interne rørfordelingen i kjelleretasjen er av galvaniserte jernrør fra byggeår og mye av disse rørene har så mye vannstein at vannstrømmingen hemmes i hele bygget. Disse rørene må påberegnes utskiftet i nær framtid.

**Avløp***Beskrivelse*

Avløp fra bygget går til 3-kamret slamavskiller plassert på byggets nordre side. Avløpsanlegget er stort sett fra 1978.

**Grøntanlegg***Beskrivelse*

Av grønntanlegg er det bare en liten snipp av plen mot sør som grenser opp mot gammelbanken samt ca 1m forran bygget.

**Rådhus.***Beskrivelse*

Bygget er kommunens rådhus og ble oppført i 1958/59, ombygget med et lite tilbygg på ca 62m<sup>2</sup> i 2 plan + kjeller oppført i 1969 samt ytterligere tilbygg oppført i 1978 på ca 107m<sup>2</sup> på 2 plan + kjelleretg. som inneholder bomberom. Bygget huser i dag offentlige kontorer samt kirkelig fellestråd. Det gamle bygget fra 1958 er oppført over 3 plan + kjelleretasje og har brt. grunnflate på ca 220m<sup>2</sup>. Byggets totale grunnflate er ca 392m<sup>2</sup> bruttoareal.

Bygget er en trebygning med kjeller utført i betong og etasjeskiller mellom kjeller og 1. etg. er også utført med betongdekke.

**Byggegrupp***Beskrivelse*

Byggegruppen er ukjent, men ut fra beskrivelsen fra 1968 fremgår det at den består av løsmasser i form av jord og grus. Betongveggene mot sør-vestre hjørne i kjelleretg. viser at det har vært tildels betydelige setninger i grunnen her med store og mange sprekker i muren som resultat.

*Tilstandsgrad*

2

*Vurdering*

Det er usikkert om setningene vil utvikle seg ytterligere.

*Konsekvens*

Foreløpig ingen.

**Grunnmur***Beskrivelse*

Bygg fra 1958:

Grunnmur av 200mm betong. Ukjent armering. Endel setningsskader i sør- og østvegg - særlig mot sør-østre hjørne. Forøvrig endel svinn sprekker. Vegger mot sør-øst hvor det er innredet kontorer er utført og isolert innvendig. Endel malingsavskalling.

TG: 2

Bygg fra 1969 og 1978:

Betongmur av 200mm betong B25. Armert med 2 stk Ø 19mm kamstål i topp og bunn. Endel malingsavskalling. I tillegg 400mm grunnmur rundt bomberommet.

TG: 1

*Vurdering*

Grunnmuren er ikke svinn armert og har også fått ganske betydelig setningsskader på sør- og østvegg mot sør-østre hjørne.

*Vedlikeholdsintervaller:*

Vegg mot terreng

Betongvegg eller murt vegg av blokker;

Utbedring. Sår og overflatebehandling utbedres utvendig. Det monteres kapillærbrytende sjikt og etableres ny drenasje. Innvendig isolert trevegg kontrolleres for fukt.

*Årsintervaller:*

20 kort

40 Middels

60 Høy

*Konsekvens*

Setningsbevegelsene må kontrolleres jevnlig - forøvrig er det ikke noen akutt fare for grunnmuren.

Grunnmuren males med murliming. Svinnsprekker er ikke skadelig på en u-armert vegg - bare visuelt skjemmende.

## TILSTANDSRAPPORT



**NITO Takst**

– tryggere bolighandel  
Belotech takst- og  
Ingeniørkontor  
Bernt Lorentsen

### **Drenering, grunnmur**

#### *Beskrivelse*

Gammel del fra 1958:

Ukjent, men bakrommene er ikke spesielt preget av fuktinnsig. Det kan imidlertid sees noe fukt- og saltutslag nede på bakveggene i kjeller. Ut fra alder må en forutsette at dreneringen må skiftes/utbedres.

TG:2

Bygg fra 1969/1978:

Det er montert to lag med 3" drensør i.h.t. beskrivelsen. Drensrørene er ført inn på kloakken på nord siden. Ut fra alder må en påregne utbedring.

TG:2

#### *Vurdering*

#### Drenering

Drenssystem med drensledninger

Spyling. Drensledningen spyles. Kontroll i drenskummen

Årsintervaller:

1 Kort

2 Middels

5 Høy

Utskifting. Drensledning og omfylling skiftes ut etter oppgraving. Avledning av vann fra bygningen. Ev. kapillærbrytende sjikt på grunnmur utbedres, skiftes.

År:

20 Lav

40 Middels

60 Høy

*Konsekvens*

Ut fra alder må en påregne utskifting/utbedring av dreneringen.



## TILSTANDSRAPPORT



**NITO Takst**

- tryggede bolighandel  
Belotech takst- og  
Ingeniørkontor  
Bernt Lorentsen

### **Yttervegg**

#### *Beskrivelse*

Gammel del fra 1958 og 1969:

Bindingsverksvegger av 4" stav opprinnelig uisolert, men utforet og etterisolert i 1978 med 100mm mineralull. Konstruksjonen mangler diffusjonstetting innvendig.

Oppbygging innenfra:

12mm hårde plater, 12 mm porøsplater, 98mm stav, 15mm panel, papp, 98mm utlekting, papp, lekter og sløyfer, 19 x 148mm underligger, 19 x 148mm overligger.

Vegger fra 1978:

Bindingsverksvegger med 150mm isolasjon.

Oppbygging innenfra:

12mm hårde plater, diffusjonstett plast, 148mm stav, 12mm asfalt vindtett plater, papp, lekter og sløyfer, 19 x 148mm underligger, 19 x 148mm overligger.

Generelt: Utvendig kledning har store råteskader - særlig på sør- og vestvegg.

Beregnet U-verdi på utvendige vegger i bygg fra 1958 og 1969: 0,4 W/m<sup>2</sup> K.

I tilbygg fra 1978: U-verdi= 0,3 W/m<sup>2</sup> K

Dagens minimumskrav til U-verdi i yttervegger: 0,18 W/m<sup>2</sup> K

#### *Vurdering*

Yttervegger unntatt kledning:

TG:1

Utvendig kledning (over- og underligger):

TG:3

#### *Levetidsbetraktning:*

Trekledning

Utskifting. Ny kledning og vindsperre monteres etter prinsippet om totrinnstetning.

Årsintervaller:

40 Kort

50 Middels

60 Lang

#### *Konsekvens*

Utvendig kledning og vindtetting samt vindskier må skiftes og hele bygget må males 2 strøk.

Varmetapet i del av bygget fra 1958 og 1969 beregnes å være 220% større enn dersom bygget hadde tilfredsstilt dagens krav. I tilbygg fra 1978 er tilsvarende verdi 167%.

### **Taktekking**

#### *Beskrivelse*

Gammel del fra 1958:

Oppbygging.

3" x 6" sperrer c.c= 850mm.

1" taktro

Papp

Sløyfer

Lekter 1" x 2"

Skiferstein

Skiferstein er i god stand.

Bygg fra 1969/1978:

7" taksperrer

taktro

2 lag asfaltpapp.



## TILSTANDSRAPPORT



**NITO Takst**

– tryggere bolighandel  
Belotech takst- og  
Ingeniørkontor  
Bernt Lorentsen

U-verdi for taket i gamle del fra 1958 er beregnet til ca 0,40 W/m<sup>2</sup> K.  
I tilbygg fra 1968 og 1978 er U-verdien beregnet til 0,22 W/m<sup>2</sup> K.  
Dagens krav til U-verdi mot kaldt loft er 0,13 W/m<sup>2</sup> K.

### *Vurdering*

Levetidsbetraktning:

Gammel del:

Taktekning

Skifer

Utskifting. Steiner som er ødelagt fjernes og erstattes med steiner av samme type.

År:

10 Kort

30 Middels

50 Lang

Omlegging. Steiner, sløyfer, lekter og undertaksbelegg fjernes. Skader på undertaket repareres.  
Tekningen bygges opp på nytt. Det er ikke nødvendig å skifte steiner av god kvalitet så sant de kan brukes på nytt.

År:

50 Kort

60 Middels

80 Lang

TG:2

Nyere del fra 1969/1978:

Vedlikeholdsintervall:

Asfalttakbelegg

Reparasjon. Lokale skader repareres med lapper av asfalttakbelegg. Små sår i belegget utbedres midlertidig med asfaltkitt.

Årsintervaller:

5 Kort

10 Middels

15 Lang

Omlegging. Gammel tekning børstes ren. Blærer og valker skjæres ned før nytt belegg legges.

Årsintervaller:

15 Kort

25 Middels

35 Lang

TG:2

### *Konsekvens*

Energitapet fra tak for bygningene fra 1958 og 1969 er beregnet til å være over 300% større enn dersom bygget hadde vært isolert ut fra dagens krav. Tilsvarende verdi for tilbygget fra 1978 er 169%.  
Dagens takteking synes å være i bra stand, men ut fra alder må en påregne omlegging av tak med asfaltpapp snart.

## TILSTANDSRAPPORT



**NITO Takst**

– tryggere bolighandel  
Belotech takst- og  
Ingeniørkontor  
Bernt Lorentsen

### **Renner, nedløp**

#### *Beskrivelse*

Takrenner av metall. I god stand.

#### *Vurdering*

Takrenner/nedløp i metall, malt

Maling. Takrenner renses. Nedløp, renner og beslag skrapes. Eventuell rust behandles med rusthindrende maling. Nedløp, renner og beslag gis deretter et strøk maling.

#### *År:*

5 Kort

10 Middels

15 Lang

TG:1

#### *Konsekvens*

Ingen

### **Beslag**

#### *Beskrivelse*

Mønebeslag, pipebeslag og luftelyrer har endel rustskader.

#### *Vurdering*

Beslag og inntekninger:

Utskifting. Gammelt beslag fjernes og erstattes med nytt. Eventuelle skader på underliggende tettesjikt utbedres.

#### *År:*

15 Kort

25 Middels

35 Lang

TG:2

#### *Konsekvens*

Beslag, inntekninger, pipehatt og lyrer som er rustskadet skiftes.

### **Piper**

#### *Beskrivelse*

Tegelsteinspipen fra byggeår 1958 er ikke i bruk.

#### *Vurdering*

#### *Konsekvens*

Ingen.

**Vinduer, utv. dører***Beskrivelse*

Vinduene er fra 1978, men endel ble skiftet midt på 2000-tallet. Vinduene fra 1978 er preget av trekk og endel har tildels betydelige råteskader i karm utvendig - særlig de i vestvegg i 1. etg. samt bakrom i kjeller.

Ytterdører er fra 1978 og er preget av slitasje.

*Vurdering*

Vinduer - med unntak av vinduer skiftet midt på 2000-tallet bør skiftes.

TG:3

Vinduer fra 2000-tallet:

TG:1

**Innvendige dører:**

TG:1

Ytterdører er slitt og bør skiftes.

TG:2

**Vedlikeholdsintervall:****Trevindu**

Utskifting. Gammelt vindu demonteres. Ruter med PCB leveres til spesialmottak. Nytt vindu monteres med nye fôringer, sålbenkbeslag, tetning og belistning. Det anbefales å benytte vinduer som er ferdig overflatebehandlet. Bevaringsverdige vinduer repareres.

År:

20 Kort

40 Middels

60 Lang

**Tredører og aluminiumsdører**

Utskifting. Gammel dør og karm demonteres. Ny dør monteres med nye fôringer, gerikter og fugetetning. Bevaringsverdige dører repareres om mulig.

År:

20 Kort

30 Middels

40 Lang

**Konsekvens**

Vinduer fra 1978 bør skiftes.

**Loft***Beskrivelse*

Loft/hems ikke tilgjengelig.

*Vurdering**Konsekvens*

## TILSTANDSRAPPORT



**NITO Takst**

– tryggere bolighandel  
Belotech takst- og  
Ingeniørkontor  
Bernt Lorentsen

### **Sanitær**

#### *Beskrivelse*

Bygget har 5 rom med toaletter i. I samband med disse wc-rommene er det montert håndvasker m/keramiske blandedbatterier. I bøttekott er det montert utslagsvasker og uttak/avløp for vaskemaskin.

#### *Tilstandsgrad*

1

#### *Vurdering*

Sanitærutstyret er i bra stand.

### **Oppvarming**

#### *Beskrivelse*

Bygget er i sin helhet oppvarmet med elektriske panelovner.

#### *Tilstandsgrad*

2

#### *Vurdering*

I god stand, men enkelte rom er så trekkfull at det er problemer å holde vanlig innnetemperatur på kalde vinterdager.

### **Ventilasjon**

#### *Beskrivelse*

Bygget mangler mekanisk ventilasjonsanlegg. Det er kun ventilasjon gjennom ventiler i yttervegg og trekkanaler over tak. Dette er et brudd på arbeidsmiljøloven - noe som ble stilt som krav ved arbeidstilsynets godkjenning av byggeplanen i 1978. Det er en kjensgjerning at det på varmesommerdager kan bli alt for varmt på endel av kontorene.

#### *Tilstandsgrad*

3

#### *Vurdering*

Manglende ventilasjonsanlegg er et brudd med arbeidstilsynets godkjenning av byggeplanen i 1978 og er derfor å betrakte som ulovlig.

### **El. installasjon**

#### *Beskrivelse*

Undertegnede har ikke autorisasjon til å vurdere el-anlegg, men det har vært gjort et betydelig arbeid med å renovere el-anlegget på 1990- og 2000 tallet.

#### *Vurdering*

### **Takkonstruksjon**

#### *Beskrivelse*

Takkonstruksjon på gamle del fra 1958 er beskrevet i annet kapittel.

Takkonstruksjon over tilbygg fra 1969 og 1978 har ikke vært mulig å inspisere på grunn av manglende tilkomst. Imidlertid er raftekassene utført med spaltekledning. Raftekasser på brannseksjonerte bygg skal utføres med tett brannhemmende kledning i en avstand på minst 1,8m til hver side av seksjoneringsveggene for å unngå brannspredning over loft når brann slår ut i fasadene. Der takutstikk kan medføre spredning av brann mellom brannceller må undersiden av utstikkene minst tilfredsstillende klasse B-s2,d0 (Ut1). Dette er et brudd på byggeforskriftene fra byggeår.

#### *Vurdering*

Ved brann vil brannspredningen gå fortere når raftekassene er åpne.

Raftekasser:

TG:3

#### *Konsekvens*

Raftekassene må klees med brannherdig plate og tettes i en avstand på minst 1,8m til hver side av seksjoneringsveggene. Ny lufting av takkonstruksjonen må etableres.



## TILSTANDSRAPPORT



**NITO Takst**

– tryggere bolighandel  
Belotech takst- og  
Ingeniørkontor  
Bernt Lorentsen

### **Etasjeskillere**

#### *Beskrivelse*

Etasjeskiller mellom kjeller og 1. etg. er utført med 130mm betong.

Øvrige etasjeskiller er utført med 280mm trebjelkelag. I tilbygg er trebjelkelaget isolert for å oppnå bedre lydempning.

#### *Tilstandsgrad*

1

#### *Vurdering*

Etasjeskillene er i god stand, men lydgjennomgang - spesielt fra trinnlyd er ganske utfordrende for underliggende kontorer - selv om dette er gjort forskriftsmessig når byggingen ble utført.

#### *Konsekvens*

Sjenerende støy fra overliggende rom.

### **Verdisikring, brann/tyveri**

#### *Beskrivelse*

Det er ikke etablert spesielle brann- og tyverisikringstiltak i bygget.

#### *Tilstandsgrad*

3

#### *Vurdering*

Ingen varsling ved brann eller tyveri.

#### *Konsekvens*

### **Trapper**

#### *Beskrivelse*

Trapp til 3. etg. er noe bratt og for bratt til å være en publikumstrapp. Dette er et forskriftsbrudd. For øvrig er trappene o.k.

#### *Vurdering*

Trapp til 3. etg.:

TG:3

Øvrige trapp:

TG:1

Generelt: Innvendige trapper i publikumsbygg skal ha forskriftsmessige gang- og stigningsforhold - dette kravet gjaldt også i 1969.

Publikumsbygg slik som dette er pålagt i plan- og bygningsloven å tilrettelegge adkomst til alle kontorer for alle brukergrupper. Da bygget mangler heis og har store nivåforskjeller og høye terskler, oppfyller det ikke intensjonene om tilgjengelighet for alle i offentlige bygg. Bygget mangler også tilrettelegging for andre grupper med funksjonshemninger så som synshemmede.

#### *Konsekvens*

Dersom det fortsatt skal være publikumskontorer i 3. etg., må det vurderes å utbedre trappeadkomsten her. Det bør etableres heisanordning i bygget og skilting og merking bør bli bedre.

**Delevegger***Beskrivelse*

Innvendige delevegger er stort sett utført med 4" stav med platekledning av trefiberplater på begge sider. Endel av veggene har isolasjon. Generelt gjelder at skilleveggene har dårlig lydisolasjon.

*Tilstandsgrad*

2

*Vurdering*

Ingen av veggene er utført med spesielle lydhemmende tiltak, men utførelsen er likevel i tråd med byggeårets forskrifter.

*Konsekvens*

Sjenerende lyd gjennomgang mellom kontorene.

**Innvendige dører***Beskrivelse*

Innvendige dører med finert overflate er i god stand og tilfredstiller brann- og lydkrav for bygget. I kjellerens bakrom i tilbygget er kvaliteten på dører noe lavere.

*Tilstandsgrad*

1

*Vurdering*

Bra.

*Konsekvens*

Ingen.

**Garderobber***Beskrivelse*

Garderobene for både damer og herrer er trange og mangler dusjmuligheter. Bygget mangler egne publikumstoalletter og toalletter for funksjonshemmede.

*Tilstandsgrad*

2

*Vurdering*

Garderobene tilfredstiller ikke kravene fra 1978 og er heller ikke i samsvar med arbeidstilsynets godkjenningstilstander fra 1978 både når det gjelder romslighet og utstyr/dusjmuligheter.

*Konsekvens*

Brudd på arbeidsmiljøloven når det gjelder garderobe-/dusjforholdene for de ansatte. Det bør etableres publikumstoalletter i bygget - i særlig grad toalletter for funksjonshemmede.

**Kjøkken***Beskrivelse*

Lite kjøkken plassert på spiserom i 3. etg. Inneholder nødvendig utstyr for enkel mattilberedning samt oppvaskmaskin.

I kjeller er det også plassert en enkel kjøkkenbenk m/oppvaskkum, underskap, skuffeseksjon og 3 overskap.

*Vurdering*

Godt tilpasset virksomheten.

*Konsekvens*

Ingen.

## TILSTANDSRAPPORT



**NITO Takst**

– tryggere bolighandel  
Belotech takst- og  
Ingeniørkontor  
Bernt Lorentsen

### Vaskerom

#### Beskrivelse

Bøttekott er plassert i kjeller, 1. og 2. etg. Tredje etg. mangler bøttekott og renholdsutstyret må derfor fraktes via trapp mellom etasjene. Dette er ikke i tråd med arbeidsmiljølovens krav.

#### Tilstandsgrad

2

#### Vurdering

Bøttekott skulle også vært etablert i 3. etg. og er ikke i samsvar med arbeidstilsynets godkjenning betingelser fra 1978.

#### Konsekvens

Vanskeliggjør renholders jobb og medfører unødvendig belastning.

### Underskrifter

#### Sted og dato

Hamnvik 29/7-2013

#### Takstingeniør

Bernt Lorentsen

## 120/16 Møtefullmektiger til forliksrådet

Arkivsak-dok. 15/00339-111  
Arkivkode. 033  
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	08.12.2016	120/16

### Forslag til vedtak/innstilling:

Som møtefullmektig i forliksrådet 2017 – 2020 velges:

- 1.
- 2.
- 3.

(Ingen innstilling)

### **Vedlegg:**

Informasjonsskrivet «Møtefullmektig i forliksrådet» fra Justis- og politidepartementet.

### Kort beskrivelse av saken

Ved hvert forliksråd skal det være et utvalg av faste møtefullmektiger for forliksrådet.

### Fakta i saken

Medlemmene av utvalget oppnevnes av kommunen for inntil fire år av gangen. Antall medlemmer i utvalget må tilpasses saksmengden i forliksrådet og kommunens innbyggertall. Som et minimum skal det være 3 medlemmer i utvalget (jfr. forliksrådsforskriften § 3).

### Vurdering

Som fast møtefullmektig kan oppnevnes enhver person som er over 25 år med alminnelig god samfunnsmessig kunnskap og som godt behersker skriftlig og muntlig norsk språk. Medlemmer i utvalget skal i forbindelse med oppnevningen gjøres kjent med at de i den enkelte sak skal være uavhengig av andre interesser enn partens, slik at deres handlinger ikke påvirkes av uvedkommende hensyn, herunder egne interesser. Det anses å være en fordel at de som oppnevnes har noe kunnskap om forliksrådets virksomhet.

Maksimal godtgjørelse til møtefullmektig tilsvarer maksimalsatsen for møtegodtgjørelse i henhold til forskrift 23. juli 1993 nr. 768 om maksimalsatser for utmåling av sakskostnader i forliksrådet § 1 annet ledd og § 2.

Godtgjørelsen dekkes av vedkommende part.

Formannskapet velger 3 personer til utvalget som møtefullmektig i Forliksrådet.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

**Helse og miljø:** *Ingen konsekvenser.*

**Personell:** *Ingen konsekvenser.*

**Økonomi:** *Ingen konsekvenser.*



## Vedlegg til sak



infoark\_til\_motefullm  
ektiger\_forliksrad.pdf



## Informasjon

### Møtefullmektig i forliksrådet

Det skal være et utvalg av faste møtefullmektiger ved hvert forliksråd, i henhold til forskrift om forliksrådene (forliksrådsforskriften) 16. desember 2005 § 3.

#### Om møtefullmektigen

Møtefullmektigene oppnevnes av kommunen hvert fjerde år. Flere kommuner kan gå sammen om et felles møtefullmektigutvalg. En møtefullmektig behøver ikke være bosatt i kommunen. I spørsmål om en part har møteplikt kan sekretariatet gi veiledning om bestemmelsene i tvistemålsloven §§ 278 og 279, men avgjørelse på dette punkt hører under forliksrådet. Sekretariatet skal til enhver tid ha en oppdatert oversikt med navn og kontaktinformasjon på møtefullmektigene og skal gi parter som ønsker å benytte møtefullmektig nødvendig veiledning, slik at parten kan kontakte en fullmektig.

Som fast møtefullmektig kan oppnevnes enhver person som er over 25 år med alminnelig god samfunnsmessig kunnskap og som godt behersker skriftlig og muntlig norsk språk, jf forliksrådsforskriften § 3 annet ledd. Det anses å være en fordel at de som oppnevnes har noe kunnskap om forliksrådets virksomhet. Møtefullmektigen bør kunne få noe veiledning om forliksrådet og forliksrådsbehandlingen ved å henvende seg til det aktuelle forliksråd og sekretariatet. Informasjon finnes også på [www.regjeringen.no](http://www.regjeringen.no)

#### Møtefullmektigens forhold til parten

Det er viktig å understreke at møtefullmektigen i forliksrådsbehandlingen kun representerer den parten han har fått oppdraget fra. Ved oppnevningen skal møtefullmektigene gjøres kjent med at de i den enkelte sak skal være uavhengige av andre interesser enn partens, slik at deres handlinger ikke påvirkes av utenforliggende hensyn. Det er viktig at det på forhånd tydelig avklares mellom parten og møtefullmektigen hva fullmakten innebærer og hvor langt møtefullmektigen kan strekke seg for bl.a. å få til et forlik under meklingen. I enkelte tilfeller kan det være hensiktsmessig at en slik fullmakt gjøres skriftlig. Parten har selv et ansvar for å være tydelig overfor møtefullmektigen om hvor langt fullmakten går, og hva han ønsker oppnådd ved forliksrådsbehandlingen. Dersom parten ikke oppfyller dette ansvaret, må møtefullmektigen på eget initiativ ta spørsmålet opp med parten. Fullmaktsforholdet bør avklares i god tid før møtefullmektigen skal møte i forliksrådet.

Møtefullmektigen må sørge for å få alle relevante dokumenter fra parten og på forhånd sette seg godt inn i disse.

#### Møtefullmektigens opptreden i forliksrådet

Møtefullmektigen skal av parten få en skriftlig møtefullmakt som legges frem for forliksrådet. Av denne skal det gå frem at møtefullmektigen har anledning til å møte på vegne av parten.

Under forlikradsbehandlingen må møtefullmektigen hele tiden være klar over at han/ hun representerer partens interesser. Møtefullmektigen har ikke anledning til å gå utover partens påstander uten at parten har samtykket til dette. Møtefullmektigen har heller ikke anledning til å inngå forlik uten partens samtykke. Dersom parten har gitt møtefullmektigen fullmakt til å inngå forlik, må innholdet av forliket være i overensstemmelse med partens ønsker.

Dersom møtefullmektige opptrer i strid med partens interesser, kan parten holde møtefullmektigen ansvarlig for dette.

### **Godtgjørelse**

Godtgjørelse til møtefullmektig utgjør 1/3 av rettsgebyret og dekkes av vedkommende part selv. Godtgjørelsen er politidistriktet uvedkommende.

## **121/16 Budsjettregulering sentrale lønnsendringer**

Arkivsak-dok. 16/00147-9  
Arkivkode. 153  
Saksbehandler Roald Pedersen

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	08.12.2016	121/16
2 Kommunestyret		

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

Formannskapet anbefaler kommunestyret å vedta rammeendringer som følger:

Plan Næring og Utvikling (PNU): 176 000,- kr  
Oppvekst: 881 000,- kr  
Helse Sosial og omsorg: 567 000,- kr  
Stab: 280 500,- kr

Ansvar 199 reduseres tilsvarende.

### **Vedlegg:**

Ingen

### **Kort beskrivelse av saken**

Som en følge av årets lønnsoppgjør skal den avsatte lønnsporten fordeles på rammer på seksjonsnivå.

### **Fakta i saken**

Det vises til kommuneloven § 45 som sier at det er kommunestyret selv som vedtar årsbudsjettet og endringer i dette. Videre vises det til Ibestad kommunes økonomireglement pkt. 4, om budsjettregulering.

### **Vurdering**

Det var avsatt 2 200 000,- kr på ansvar 199 til årets lønnsoppgjør.  
Årets lønnsoppgjør hadde en kostnad på 1 904 500,- kr.

Kostnaden er fordelt slik at den enkelte seksjonens ramme økes slik:

Plan Næring og Utvikling (PNU): 176 000,- kr  
Oppvekst: 881 000,- kr  
Helse Sosial og omsorg: 567 000,- kr  
Stab: 280 500,- kr

Ansvar 199 reduseres tilsvarende.

Følgende forhold skal alltid vurderes:

**Helse og miljø:** Ingen konsekvenser

**Personell:** *Ingen konsekvenser*  
**Økonomi:** *Rammeendringer*

**Rådmannens konklusjon**

Rådmannen anbefaler rammeendringer som nevnt i saksframlegget.

## **122/16 Salg av aksjer i Visit Harstad**

Arkivsak-dok. 16/00453-2  
Arkivkode. 255  
Saksbehandler Roe Jensen

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	08.12.2016	122/16
2 Kommunestyret		

### **Forslag til vedtak/innstilling:**

*Formannskapet tilrår kommunestyret å fatte følgende vedtak:*

*Kommunestyret vedtar å takke nei til tilbudet fra Harstad kommune om å kjøpe aksjene til Ibestad kommune i Visit Harstad AS*

### **Vedlegg:**

Vedlegg: 16/00453-1 Tilbud om kjøp av aksjer i Visit Harstad AS

### **Kort beskrivelse av saken**

Harstad kommune ønsker å gjennomføre en restrukturering av Visit Harstad AS og i etterkant kapitalisere opp selskapet, for at det skal kunne gjennomføre langsiktige satsninger.

### **Fakta i saken**

Harstad kommune eier 64,2 % av aksjene i Visit Harstad AS. Harstad kommune mener Harstadregionen ikke har lyktes i like stor grad som Tromsø og Lofoten med hensyn til reiselivsvekst. Harstad kommune ønsker å benytte Visit Harstad i sin satsning på reiseliv.

For å få dette til er det nødvendig med en oppkapitalisering av selskapet. I den forbindelse ønsker Harstad kommune å ha full styring og ønsker å kjøpe ut de andre aksjonærene i selskapet.

Ibestad kommune eier 5 aksjer i Visit Harstad.

Salget vil innbringe den nette sum av kr. 50,-

### **Vurdering**

*Rådmannen mener at et salg ikke vil kunne forsvares ut fra et økonomisk ståsted. Ibestad kommune vil heller ikke kunne påregne noen posisjon i selskapet, med de lave eierandelene kommunen har.*

*Å beholde aksjene vil kunne gi kommunen en mulighet til å følge med i den videre satsningen til selskapet.*

*Dersom Harstad kommune får tilslutning fra så mange aksjonærer at de greier å øke sin eierandel til over 90 %, vil lbestad kommune bli kjøpt ut. Dette scenarioet vil inntre uansett hva lbestad kommune måtte mene om saken.*

*Rådmannen mener derfor at vi bør avvente situasjonen og se hvordan saken utvikler seg. Vi bør derfor takke nei til tilbudet fra Harstad kommune*

**Helse og miljø**

Ingen konsekvens

**Personell**

Ingen konsekvens

**Økonomi**

Ingen konsekvens

**Rådmannens konklusjon**

*Rådmannen mener lbestad kommune bør takke nei til tilbudet fra Harstad kommune vedrørende kjøp av aksjene i Visit Harstad.*



SAN 122/16 - VI

IBESTAD KOMMUNE	
Avd	Saksb <b>KJ</b>
22 NOV. 2016	
Saks nr	Dok nr
<b>16/00453</b>	<b>1</b>
Ark. ko. nr	<b>255</b>

**Sonja Johansen**

**Fra:** Jan-Erik Kristoffersen <jek@visitharstad.no>  
**Sendt:** 22. november 2016 13:56  
**Til:** Postmottak Epost; Dag Sigurd Brustind; Roe Jensen  
**Kopi:** Hugo Thode Hansen; Bjørn Akselsen  
**Emne:** TILBUD OM KJØP AV AKSJER I VISIT HARSTAD AS  
**Vedlegg:** Signert tilbud om kjøp av aksjer Visit Harstad AS - 21.11.2016.pdf; Aksept skjema kjøp aksjer 2016.pdf

**TIL IBESTAD KOMMUNE.**

På vegne av Harstad kommune oversender vi tilbud om kjøp av aksjer i Visit Harstad AS.  
Se under og i vedlegg.

Med vennlig hilsen / Kind regards

Jan-Erik Kristoffersen

Visit Harstad AS

Daglig leder /CEO



P.O.Box 654  
NO-9486 HARSTAD

Tlf: + 47 45 83 18 38  
E-mail: [jek@visitharstad.no](mailto:jek@visitharstad.no)

Hei!

Oversender i vedlegg tilbud fra Harstad kommune om kjøp av aksjer i Visit Harstad AS.

Av hensyn til vår planlagte framdrift håper vi at dette kan behandles snarest i besluttende organer, og vi tillater å be om aksept på vedlagte akseptskjema snarest og senest innen 8.12.2016.

Eventuelle spørsmål om tilbudet og prosessen kan rettes til Rådmann Hugo Thode Hansen (977 89673) [hugo.thode.hansen@harstad.kommune.no](mailto:hugo.thode.hansen@harstad.kommune.no), eller undertegnede.

Med vennlig hilsen  
**Bjørn Akselsen**  
Nærlingsjef



Mobil 911 79960  
Tlf 77 02 60 00 (sentralbord)

[bjorn.akselsen@harstad.kommune.no](mailto:bjorn.akselsen@harstad.kommune.no)  
[www.harstad.kommune.no](http://www.harstad.kommune.no)

## TILBUD OM KJØP AV AKSJER I VISIT HARSTAD AS

Harstad Kommune ønsker gjennom framsatt tilbud å erverve samtlige aksjer i Visit Harstad AS.

### BAKGRUNN FOR TILBUDET

Reiselivet i Nord-Norge har de siste årene opplevd sterk vekst i helårsturisme. Veksten har vært særlig sterk i Tromsø og Lofoten, mens Harstadregionen m.fl. ikke har lyktes i like stor grad. En benchmarking viser at sammenlignet med Tromsø og Lofoten mangler Harstadregionen verktøy og strukturer for å stå like sterkt i realisering av potensiell vekst i turistmarkedet. Dette til tross for at regionen har solide forutsetninger for å levere høykvalitets reiselivsprodukter, og da særlig innen det voksende markedet for kultur- og opplevelsesbesøk.

Det er nødvendig å gjennomføre en restrukturering av Visit Harstad AS for å tilføre selskapet et vekstkraftig økonomisk fundament og mulighet for langsiktig satsing på lønnsomme forretningsområder. Harstad kommune kontrollerer 64,2 % av aksjene i selskapet og har i samspill med selskapets styre og ledelse utarbeidet en plan for gjennomføring av struktureringsprosess. Det er etablert et strategisk grunnlag for lønnsom drift bygget på markedstilpassede tjenester og framtidsrettede løsninger innen tjenesteleveransen til reiselivsmarkedet. Restruktureringen innebærer blant annet endringer av eierskap (utkjøp), og deltakelse i emisjon for kapitaltilførsel.

### TILBUD

Det fremsettes herved følgende tilbud om kjøp av aksjer:

Tilbudssum: Kr 5,- pr aksje

Det gjøres oppmerksom på at dersom tilbyder – Harstad Kommune – oppnår en eierandel som overstiger 90% av aksjene i selskapet vil resterende utestående aksjer tvangs innløses i tråd med aksjelovens bestemmelser.

Det vises for øvrig til vedlagt akseptskjema

### KRAV OM STYRETS SAMTYKKE SAMT FORKJØPSRETT

I tråd med vedtektenes §8 betinger overdragelse av aksjer til nye aksjonærer styrets samtykke. For orden skyld gjengis vedtektsbestemmelsen i sin helhet:

*§ 8 Overdragelse av aksjer til nye aksjonærer er betinget av styrets samtykke. Ved overdragelse av aksjer, skal øvrige aksjonærer ha forkjøpsrett. Dette gjelder også ved eventuell aksjeutvidelse. Dersom flere aksjonærer ønsker å gjøre forkjøpsrett gjeldende, fordeles de aksjer som er på salg, forholdsmessig i forhold til den tidligere aksjebesittelse. Dersom det ved den forholdsmessige fordeling blir overskytende aksjer, overtar den/de som på forhånd har flest aksjer, den/de overskytende aksjer, og i tilfelle likhet, foretas loddtrekning.*

## KORT OM VISIT HARSTAD AS

Selskapet ble stiftet 28.06 1989. Selskapets navn ved stiftelsen var Harstad og Omland Arrangementer AS (HOARR), deretter endret selskapet navn til Destination Harstad AS og ved generalforsamling 13.06.2016 til nåværende navn Visit Harstad AS.

### Selskapets formål

I tråd med selskapet vedtekter § 3 er selskapets formål å fremme Harstad og Omland Som kultur-, turist, kongress, messe- og arrangementssted. Selskapet har ikke økonomisk formål.

### Eiere

Selskapet har i dag en bred eierstruktur der Harstad Kommune er største aksjonær. Nedenfor følger en tabell som gir oversikt over selskapets aksjonær.

<b><u>Harstad Kommune</u></b>			
Harstad/Bjarkøy Kommune	38 300		56,727 %
Harstad Havn KF	5 015		7,428 %
Harstad Kulturhus	1		0,001 %
Sum	43 316	64,1 %	
<b><u>Andre kommune aksjonærer</u></b>			
Skånland Kommune	3 535		5,236 %
Kvæfjord Kommune	3 021		4,474 %
Evenes Kommune	3 005		4,451 %
Ibestad Kommune	10		0,015 %
Gratangen Kommune	5		0,007 %
Tjeldsund Kommune	1		0,001 %
Sum	9 577	14,2 %	
<b><u>Andre større aksjonærer</u></b>			
Harstad Sparebank	7 675		11,368 %
Hurtigruten Group	2 060		3,051 %
Marios Musikk	2 000		2,962 %
Tjeldsundbrua Kro og Motel	1 005		1,489 %
Totonor Eiendom AS	1 000		1,481 %
Sum	13 740	20,3 %	
<b><u>Øvrige aksjonærer</u></b>			
Diverse	953	1,4 %	1,412 %

### Økonomi

Frem mot 2007 hadde selskapet gjennom flere år stadig svekket egenkapitalen og det ble nødvendig å tilføre midler dersom selskapet skulle overleve. Gjennom en refinansieringsprosess (låneopptak der Harstad Kommune som største eier stilte garanti) samt nedbemanning og rendyrking av driftskonseptet lyktes en med å sikre positive resultater for virksomheten fra 2008 med et unntak i 2013 frem til 2015.

Til tross for dette er egenkapitalen fortsatt negativ for virksomheten og dersom selskapet skal kunne ta nødvendige posisjoner i markedet, samt videreutvikle virksomheten vil det være nødvendig å tilføre selskapet egenkapital. Harstad Kommune har etter nærmere vurderinger besluttet at en ønsker å tilføre selskapet midler gjennom kapitaltilførsel men dette betinger at en blir eier av samtlige aksjer i selskapet. Til tross for negativ egenkapital i selskapet ønsker Harstad Kommune å tilby øvrige aksjonærer kr 5,00 pr aksje.

Se tabell under for utvikling nøkkeltall for virksomheten.

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Resultatregnskap</b>										
Driftsresultat	-1 540	-942	336	243	244	730	575	-617	125	23
Årsresultat	-1 599	-1 007	183	185	197	683	537	-650	92	-23
<b>Balanse</b>										
Arbeidskapital	-1468	-292	-129	-63	5	597	1013	217	211	-51
Långsiktig gjeld	0	1204	1125	1007	899	791	677	557	431	297
Totalkapital	1 211	611	445	825	1 243	1 225	1 513	1 462	1 684	1 576
Egenkapital	-1 341	-1 389	-1 206	-1 022	-824	-141	396	-255	-162	-185
EK i %	-111 %	-227 %	-271 %	-124 %	-66 %	-12 %	26 %	-17 %	-10 %	-12 %

Dato: 22.november 2016

For Harstad Kommune



Hugo Thode Hansen

Rådmann

# Tilbud om kjøp av aksjer i Visit Harstad AS

Harstad Kommune fremsetter med dette tilbud om å kjøpe ut Deres aksjer i Visit Harstad AS (Selskapet) for kr 5,00 pr. aksje.

Deres kontonummer for vår overføring av vederlag: \_\_\_\_\_ (fylles ut av selger)

Vederlaget vil bli overført Dem senest fem virkedager etter at tilbudsaksept er kommet oss i hende på en av de måter som angitt nedenfor. Overtakelse finner sted ved overføring av kjøpesum, uten ytterligere melding fra kjøper. Kjøper melder da ervervet til Selskapet.

Dersom tilbudet ikke aksepteres, så anmoder vi om at Deres forkjøpsrett som angitt i Visit Harstad's vedtekter (§8) fravikes for de aksjeer som (kjøper) nå ellers søker gjennomført.

Alternativ 1: Tilbudet aksepteres \_\_\_\_\_ (sett kryss)

Alternativ 2: Forkjøpsretten fravikes \_\_\_\_\_ (sett kryss)

Forpliktende underskrift fra selger/forkjøpsberettiget:

---

Navn på Selger

Representert ved

Underskrift

Vi ber om at tilbudsblanketten returneres oss signert innen **08.12.2016**, til

Bjorn.akselsen@harstad.kommune.no

På vegne av (kjøper)

Harstad kommune

v/ 

Rådmann Hugo Thode Hansen

**123/16 Styrings-, drøftings- og orienteringssaker -  
Formannskapsmøte 08.12.2016**

Arkivsak-dok. 16/00017-25  
Arkivkode. B  
Saksbehandler Sonja Johansen

Saksgang	Møtedato	Saknr
1 Formannskap	08.12.2016	123/16

**Forslag til vedtak/innstilling:**

**Styringssaker:**

1. *Topp Ti*

**Drøftingssaker:**

1. *Valg av representanter til samtaler med Harstad.*

**Orienteringssaker:**

1. *Aspdalen Golfpark, sluttutbetaling spillemidler – brev fra Troms fylkeskommune. Jfr. vedlegg 1.*

**Diverse:**

1. *Samferdselskomiteen møter og orienterer om komiteens arbeid (leder Heidi Tøllefsen og nesteleder Geir Ivar Jakobsen).*

**Vedlegg:**

1. Brev fra Troms fylkeskommune.



SAK 123/16 - VI

Ibestad kommune  
Rådhuset

9450 HAMNVIK

Vår ref.:  
14/5626-10  
Løpenr.:  
44418/16

Saksbehandler:  
Johnni Håndstad  
Tlf. dir.innvalg:  
77 78 82 27

Arkiv:  
STUI  
Deres ref.:  
14/00560-25

Dato:  
18.11.2016

**ANL.NR. 1917 0026 01 ASPEDALEN GOLFPARK, IBESTAD GOLFKLUBB -  
IBESTAD KOMMUNE - SLUTTUTBETALING SPILLEMIDLER 2014**

Det vises til brev datert 07.11.16 fra Ibestad kommune vedrørende ovennevnte anlegg, samt til innsendt revidert godkjent sluttregnskap og kommunal bekreftelse på at anlegget er bygd etter godkjente planer.

Ibestad golfklubb fikk ved fordeling av spillemidlene 2013 og 2014 bevilget henholdsvis kr 1 400 000,- og kr 1 200 000,- til Aspedalen golfpark på Ånstad i Ibestad kommune. Det anmodes nå om en sluttutbetaling av spillemidlene.

Det viser seg at det er stort avvik mellom tidligere godkjent kostnadsoverslag på kr 6 001 975,- og revidert godkjent sluttregnskap på kr 4 173 962,- for anlegget, noe som gir et annet spillemiddelgrunnlag enn opprinnelig beregnet.

**Følgende regnestykke settes opp:**

Godkjent sluttregnskap	kr 4 173 962,-
Ny spm-sum kr 4 173 962 : 1/3 x 1.25	kr 1 739 000,- (avrundet)

Godkjent spm-sum søknad (kr 1 400 000 i 2013/kr 1 200 000 i 2014)	kr 2 600 000,-
<u>Ny spm-sum iht regnskap</u>	<u>kr 1 739 000,-</u>
<b><u>Spillemidler som inndras</u></b>	<b><u>kr 861 000,-</u></b>

Etter Bestemmelsene om tilskudd til anlegg for idrett og fysisk aktivitet – V0732 B kan det underveis foretas delutbetalinger på inntil 85% til et anlegg som har mottatt spillemidler. Fylkeskommunen skal holde igjen 15% inntil det foreligger et revidert godkjent sluttregnskap og påfølgende sluttutbetaling.

Ibestad golfpark har fått delutbetalt kr 1 760 000,- i 2015 og kr 345 000,- i 2016, totalt kr 2 105 000,-. Dette utgjør kr 366 000,- mer enn Ibestad golfpark har krav på i spillemidler til anlegget. Beløpet må derfor i henhold til bestemmelsene tilbakebetales til Troms fylkeskommune.



På bakgrunn av ovennevnte bes det om at Ibestad golfklubb tilbakebetaler **kr 366 000,-** i for mye utbetalte spillemidler. Beløpet bes innbetalt til:  
Troms fylkeskommunes bankkto.nr. 4700 04 00064 innen 30.desember 2016. Innbetalingen merkes «Tilbakebetaling spillemidler Ibestad Golfklubb kto. 18101 – 77505 – 550040»

Ut fra revidert godkjent sluttregnskap kan Ibestad Golfklubb søke Lotteri- og stiftelsestilsynet om merverdiavgiftskompensasjon på inntil kr 555 414,-. Søknadsfrist for å gjøre dette er innen 1.mars 2017. For mer informasjon vises det til [www.idrettsanlegg.no](http://www.idrettsanlegg.no). Kommunene har mottatt eget skriv fra Kulturdepartementet om ordningen med merverdiavgiftskompensasjon. Fylkeskommunen anmoder Ibestad kommune om å bistå Ibestad golfklubb med å fremme en slik søknad.

Med vennlig hilsen

Ellen Østgård  
fylkeskultursjef

Vibeke Skinstad  
avd.leder folkehelse, idrett og friluftsliv

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

Kopi: Ibestad golfklubb, v/Rune Bertheussen, 9454 Ånstad