

# FAUSKE KOMMUNE

## Tilleggsinnkalling for Formannskap

**Tid: 21.03.2024 kl.: 09:00 - 18:00**

**Sted: Kommunestyresalen, administrasjonsbygget**

### Eventuelle forfall meldes på telefon 901 87 192

Varamedlemmer møter etter nærmere avtale.

Vi ber om at sakspapirer ikke kastes etter møte, da møteprotokoll fra møtet kun vil inneholde innstilling og vedtak i sakene.

Merknader til møtet:

Befaring Blålysbygget kl. 09.00.

Orientering fra Salten Brann og Salten IUA

Ståstedsanalyse oppvekst og opplæring kommer i tilleggsinnkalling.

### SAKSLISTE: - MØTE NR 2/2024

Sak nr.	Sakstittel
039/24	Ståstedsanalyse oppvekst og opplæring vår 2024
040/24	Organisasjonsendring Vestmyra og Hauan barnehage
041/24	Sponsoravtale med GATA-festivalen

Fauske, 12.03.24

Marlen Rendall Berg  
Ordfører

# FAUSKE KOMMUNE

## SAKSPAPIR

	JournalpostID: 24/4492	
	Arkiv sakID.: 24/665	Saksbehandler: Hans Fredrik Sjørdal
Sak nr.		Dato
039/24	Formannskap	21.03.2024
	Kommunestyre	

## Ståstedsanalyse oppvekst og opplæring vår 2024

### Kommunedirektørens forslag til innstilling:

Saken tas til orientering.

Kommunedirektøren bes ifm økonomimelding om å fremme tiltak som beskriver realistiske alternativer og økonomiske konsekvenser, samt komme med finansieringsforslag, der evt økonomiplanperioden må sees på.

Vedlegg:

10.03.2024

Vedlegg ståstedsanalyse barnehage og skole 2024

1613242

### Sammendrag:

Fauske kommune står ovenfor utfordringer med å skaffe kvalifisert arbeidskraft til tjenestene innen oppvekst og opplæring. Denne situasjonen skaper utfordringer, og det vil derfor være viktig å komme fram til tiltak som kan avhjelpe situasjonen. Å dekke behovet innen alle fagområdene innenfor oppvekst og opplæring har vist seg å være mer og mer krevende.

Hva er en ståstedsanalyse i denne sammenheng?

Ståstedsanalysen er ment å være et refleksjons- og prosessverktøy for støtte til arbeid med kvalitet og behov når fremtidige mål innen barnehage og skole skal nås, jf. temaplan «Laget rundt barnet», strategiplan for Fauskeskolen, forbyggende plan (under utarbeidelse) og kommuneplanens samfunnsdel. Utfordringer er identifisert, muligheter er skissert, og ut fra dette gis det anledning/bakgrunn til å reflektere sammen – politisk og administrativt – om tiltak for videre arbeid med de betydelige utfordringene i tjenesten.

### Saksopplysninger:

Den vedvarende mangelen på kvalifisert arbeidskraft har forårsaket både økt belastning, økt sykefravær og lavere stabilitet. Med ny opplæringslov som trer i kraft fra 01.august, hvor kravet er at kommune skal ha tilgjengelige vikarer ved fravær, og at Fauske kommune har en minimumsbemanning i barnehagene, er noe som gjør at kommunen uten vikarer vil være under denne normen ved sykdom.

De økonomiske konsekvensene av dette vil kunne øke, og kommunen må potensielt allokere deler av sitt budsjett til å dekke kostnadene ved denne utfordringen. Dette kan føre til reduserte ressurser til andre viktige områder. Samtidig kan det på lengre sikt svekke kommunens evne til å levere effektive og tilpassede tjenester til sine innbyggere.

Ledelsen i Oppvekst og opplæring ser at ressursene slik de er per i dag kan være med å skape en negativ spiral, som gjør at stabiliteten går ned, sykefraværet går opp, og graden av ukvalifisert personell stiger. Det er nødvendig å gi en grundig redegjørelse med forslag til

løsninger og disponeringer.

Forankring i kommunalt planverk:

Laget rundt barnet

Strategiplan for Fauskeskolen

Kommuneplanens samfunnsdel.

**Saksbehandlers vurdering:**

Vedlegget i saken belyser de utfordringene en ser i barnehage, skole og familiens hus.

Kommunedirektøren henstiller alle hoved- og underutvalg til å drøfte grunnlaget. Utfordringer er identifisert, muligheter er skissert, og ut fra dette gis det anledning/bakgrunn til å reflektere sammen – politisk og administrativt – om tiltak for videre arbeid med de betydelige utfordringene i tjenesten

Ellen Beate Lundberg  
kommunedirektør

# Ståstedsanalyse barnehage og skole pr februar 2024

### Hva er en ståstedsanalyse i denne sammenheng?

Ståstedsanalysen er ment å være et refleksjons- og prosessverktøy for støtte til arbeid med kvalitet og behov når fremtidige mål innen barnehage og skole skal nås, jf. temaplan «Laget rundt barnet», strategiplan for Fauskeskolen, forbyggende plan (under utarbeidelse), og kommuneplanens samfunnsdel. Innholdet er på fremtidig behov i tjenesten. utfordringer er identifisert, muligheter er skissert, og ut fra dette gis det anledning/bakgrunn til å reflektere sammen – politisk og administrativt – om tiltak for videre arbeid med de kjente utfordringene i tjenesten.

## 1. Bakgrunn

Den vedvarende mangelen på kvalifisert arbeidskraft har forårsaket både økt belastning, økt sykefravær og lavere stabilitet. Med ny opplæringslov som trer i kraft fra 01.august, hvor kravet er at kommune skal ha tilgjengelig vikar ved fravær, at Fauske kommune har en minimumsbemanning i barnehagene, er noe som gjør at situasjonen uten vikarer - vil være under denne normen ved sykdom. Helsepsykepleiere har vært forsøkt rekruttert til Familiens hus, men det har vist seg vanskelig å skaffe personell. I tillegg er videreutdanningen lagt opp slik at mange sykepleiere ikke er kvalifisert til å ta nettopp denne videreutdanningen.

De økonomiske konsekvensene av dette vil kunne være store, og kommunen må potensielt allokere deler av sitt budsjett til å dekke kostnadene ved denne utfordringen. Dette kan føre til reduserte ressurser til andre viktige områder. Samtidig kan det på lengre sikt svekke kommunens evne til å levere effektive og tilpassede tjenester til sine innbyggere.

Ledelsen i Oppvekst og opplæring ser at ressursene slik de er per i dag, kan være med å skape en negativ spiral som gjør at stabiliteten går ned, sykefraværet går opp, og graden av ukvalifisert personell stiger. Det er derfor nødvendig å gi en grundig redegjørelse med forslag til løsninger og disponeringer.

## 2. Årsaker

Det er sammensatte årsaker til at kommunen i dag ikke har tilstrekkelig og kvalifisert bemanning. Blant forholdene som ofte trekkes fram er:

- Fravær som følge av vakante stillinger, sykefravær og ferieavvikling.
- Organisering av kompetanse.
- Konkurransen om tilgjengelig kompetanse.
- Utilstrekkelig bemanning i forhold til ressursbehovet.

## 2.1 Konsekvenser sett opp mot årsakene

Det er ønskelig å belyse de økonomiske konsekvensene som dette har, men det er utfordrende å tallfeste dette eksakt. Det er mange faktorer som spiller inn i forbindelse med sykefravær. Derfor vil det være rettere å peke på en par årsaker som en ser i organisasjonen, som er med på å øke belastningen for de ansatte som er igjen.

### Barnehage

- Minimumsbemanning
  - o Noe som resulterer i at når pedagog skal ta ut sin plantid så vil det være en person mindre på avdelingen.
  - o Ved mangel på vikarer er det slik at de ansatte må gå lengre vakter, og i lengre perioder være alene på avdelingen.
  - o Muligheten til å ta ut plantid for pedagogen forsvinner, da det blir prioritert å være sammen med barna slik at en tar ned belastningen, men får da ikke den samme pedagoiske planleggingen.
- Stryker
  - o Styrerressursen har vært redusert til et minimum ved alle barnehagene. Merkantil støtte likeså.
  - o Ved alle barnehagene meldes det fra om at dette er krevende for å utføre alle de plikter som ligger til styrer, økonomiansvar, personaloppfølging osv.
  - o Økning i antall barn fører automatisk til lovkrav om økning av stillingen som styrer. Dette har imidlertid vært holdt igjen da kommunen er i den økonomisk krevende situasjonen vi er i. Men nå merkes denne nedskaleringen godt i barnehagene, og det kan være en av årsakene til sykefravær, og ikke minst utfordringer med å optimalisere kompetanse.

### Skole

- Nedbemanning over tid har gitt økt belastning på den enkelte fagperson, i en tid når barnegenerasjonen er i stor endring.
- Stort lederspenn, og det er utfordrende å kunne følge opp sykefravær, organisere kompetanse og konkurrere om ny kompetanse.

### Andre konsekvenser:

Fravær har en konsekvens for kvalitet i tjenesten, arbeidsmiljø, kontinuitet og fagmiljø. Særlig vikarer belaster kontinuitetsbærerne i avdelingene. Det må brukes tid på opplæring av vikarer, dekke inn på områdene som vikarene ikke naturlig kan gå inn å dekke, eks foreldre hjemsamarbeid både i barnehage og skole. Noe som igjen går på bekostning av faglig utvikling og direkte tjenesteyting til kommunens innbyggere.

Mulige tiltak for å Rekruttere og beholde helsepersonell:

De sammensatte utfordringene krever sammensatte løsninger. Det trekkes frem fire grupper av tiltak som anbefales. Tiltakene er i stor grad knyttet sammen. Tjenesteområdet er avhengig av et godt samarbeid med fagforeningene og vernetjenesten i arbeidet med å gjennomføre foreslåtte tiltak som bl.a. innebærer

- Tiltak rettet mot fravær
- Organisere tjenestene
- Samhandling mellom tjenestene
- Være en attraktiv arbeidsgiver
- Oppgaveglidning og øke støttefunksjoner og andre tiltak.

### 3. Status, behovsbeskrivelse og mulige løsninger

Dette er vurdert ut fra behov, og det er ikke lagt til grunn økonomiske forutsetninger og konsekvenser. Ettersom det er et diskusjonsgrunnlag, er faktiske behov og muligheter presentert. Det følges opp med en egen sak der økonomi, tidslinje og finansiering fremgår.

#### Utarbeide tiltak rettet mot fravær

Det er allerede flere tiltak som er i bruk, men dette arbeidet må fortsette. Gjelder for vakante stillinger, sykefravær, ferie og annet fravær.

#### Ledelse

Det er stor variasjon når det kommer til ledelsesressursen og hvordan denne er fordelt mellom de forskjellige avdelingene. Det vil si det er stor forskjell mellom hvor mange ansatte den enkelte ledere har arbeidsgiveransvar for. Her vil det være nødvendig å gjøre vurderinger om det er tilstrekkelig ledelsesressurs, da spesielt i barnehagene. Her er det også slik at antall barn medfører økt antall anstatter i henhold til normen for bemanning i barnehager.

#### Merkantil

Per i dag er det merkantile ressurser i skolene og ved Familiens hus. Det er det ikke i barnehagene, noe som gjør at dette faller på styrerne og tar bort verdifull tid til andre oppgaver som styrerne skal gjøre. Samlet ses det et økt behov for merkantil ressurs inn både i barnehage og skole. Det vil avhjelpe lederne til å kunne følge opp sykefravær ennå bedre, drive et ennå bedre utviklingsarbeid, og utøve ennå bedre ledelse.

#### Øke grunnbemanningen

Effekten av å øke grunnbemanning er at man unngår å leie inn vikar ved sykdom og ikke planlagt fravær. Økt grunnbemanning skal også tjene til en stabil og tilstrekkelig bemanning. Her er det en pilot som er under utprøving, og en vil kunne høste noen erfaringer fra dette til kommunestyremøtet i juni, noe som er i hehold til kommunestyrevedtaket som ble gjort i forbindelse med budsjett 2024.

En økning av grunnbemanning forventes ha en stabiliserende effekt og åpner et handlingsrom for fortsatt faglig utvikling. Kravene til ledelse og støttefunksjoner vil øke.

Den økonomiske effekten av å øke grunnbemanning må sees i sammenheng med og fraværreducerende tiltak og oppfyllelse av ny lovgivning.

#### Fristille ansatte på arbeidsavklaringspenger (AAP) fra stilling

Barnehage og skole er arbeidsplasser som hvor en fra tid til annen opplever sykefravær som strekker seg over tid. Det vil kanskje spesielt rette seg mot barnehage statistisk sett, da det er mange løft og også en høyere fysisk belastning sammenlignet med skole. Det anses derfor forventet at det til enhver tid vil være flere som er langtidssykemeldt. I Fauske kommune har barnehage og skole hatt et relativt høyt sykefravær over tid. Det er derfor vesentlig å sikre at vi har kvalifisert personell som kan være på jobb, både for de ansatte som har helseutfordringer, men også for de ansatte som står i arbeidet når det er høyt sykefravær. Noen ansatte kan ha behov for å finne ut sine muligheter hvis de har redusert arbeidskapasitet, eller ledere kan ha behov for hjelp til å bistå de ansatte videre i

arbeidslivet, eller avslutte arbeidsforhold. Ansatte som ikke er i jobb, men har et pågående avklaringsløp, kan holde på sin stilling i flere år og dermed er ikke stillingen/stillingsandelen frigitt til ny rekruttering.

Ved å fristille ansatte som har gått over på AAP fra sine stillinger, kan disse utlyses eksternt. Den sykemeldte beholder sitt ansettelsesforhold i Fauske kommune, og følges opp av Personal og organisasjonsavdelingen. Dette gir avdelingene mulighet til å ansette ny kompetanse på fast basis for å skape stabilitet og avlastning for de ansatte som er på jobb.

Den økonomiske effekten vil avhenge av antallet ansatte på AAP. Gjennom en fast tilsetning reduseres ressursbruk og negativ arbeidsmiljøpåvirkning fra manglende stabilitet. Det forventes også positive effekter på fag og tjenesteleveranser.

## Organisering av tjenestene

Slik tjenestene er organisert i dag er det utfordrende er det vanskelig å bruke ressurser på tvers av barnehagene og skolene, og mellom barnehager og skoler. Dette er naturlig, det vil derfor være viktig å se på hvordan en kan organisere seg på en hensiktsmessig måte for å kunne benytte den rette kompetansen til den gitte utfordringen.

Det ligger et potensial innen arbeid med organisasjonskultur. Det må legges større oppmerksomhet i å utvikle organisasjonen slik at det legger til rette for et effektivt samspill, og at det er rom for fleksibel bruk av kompetanse og ressurser. Administrasjonen er avhengig av et godt og konstruktivt samarbeid med både hovedtillitsvalgte og plasstillitsvalgte for å jobbe mot den fleksibilitet som er nødvendig for at man skal lykkes med dette komplekse arbeidet.

Fauske kommune har vedtatt å gå inn i Omni modellen, noe som er en helhetlig tanke om hvordan en skal styrke barn og unge gjennom å skape fellesskap og for å hindre utenforskap. Dette vil utfordre virksomhetsområdet til å tenke helhetlig og i mye større grad på tvers i organisasjonen.

## Jobbe for å nå mål om å være en attraktiv arbeidsgiver

Kommuneplanens samfunnsdel beskriver Fauske kommune som en attraktiv og handlekraftig organisasjon. Det er behov for å rette større fokus på å nå denne målsettingen.

For å bygge et godt omdømme må det sikres at opplæring og oppvekstsektoren har en kultur som innbyr til at ansatte og aktuelle søkere til utlyste stillinger ser på Fauske kommune som en trygg og stabil arbeidsplass. De ansatte må oppleve at deres arbeidsforhold inngår i en robust og bærekraftig organisasjon, hvor deres kompetanse er etterspurt. God ivaretagelse av ansatte er minst like viktig som rekruttering av nye, og er i seg selv et rekrutterende tiltak. Andre viktige forhold for at ansatte skal velge Fauske kommune er tilgang på barnehageplass, gode skoler og partnerjobb for tilflyttende.

Det er behov for et bredt spekter av tiltak som gjør at flere ansatte ønsker å stå lengre i jobb og bidra med sin kompetanse. Oppvekst og opplæring ønsker støtte fra Personal og organisasjonsavdelingen til utarbeidelse og implementering av god seniorpolitikk slik at seniorer som ønsker å stå i arbeid så lenge som mulig blir motivert til det. Det samme gjelder individuelle kompetansemuligheter hvor det både er mulig å utvikle seg faglig, og endre oppgaver gjennom arbeidskarrieren.

Omdømmebygging har potensiale til å utløse en ikke ubetydelig ressurstilgang. Gevinsten ved å være en foretrukket arbeidsgiver forventes være større enn kostnaden.

## Konkrete ønskelige tiltak med begrunnelse

### Barnehage

#### Inventar og utsyr Sulitjelma barnehage

Det er vedtatt ombygging av Sulitjelma barnehage for å kunne ta inn alle barn bosatt i Sulitjelma. Dette arbeidet er i gang. Det er ikke budsjettert med utgifter til ekstra stoler, bord og leker. Barnetallet dobles og det blir veldig mange små barn i barnehagen. Barnehagen må kjøpe inn ekstra møbler tilpasset barnas alder, og ekstra leker. Dette må være på plass til nytt barnehageår.

Dette vil være en del av kostnaden med å øke kapasiteten ved Sulitjelma barnehage og skal derfor føres på investeringsregnskapet. Det vil ikke utløse ekstra tilskudd til private barnehager.

#### Leker og utsyr Erikstad barnehage

Erikstad barnehage er de siste årene utvidet med 3 avdelinger. I forbindelse med utbyggingen ble det ikke avsatt midler til innkjøp av leker og utsyr. Nå bærer barnehagen preg av gamle og slitte leker og gammelt og slitt utstyr. Det er i tillegg for lite leker i forhold til antall barn. Det haster med å få

kjøpt inn nye leker og nytt utstyr.

Dette vil være en del av de ordinære driftsutgiftene og vil utløse tilsvarende økte utgifter til tilskudd private barnehager.

#### Styrka barnehage tilbud

Det er flere barn som er henvist til PPT for sakkyndig vurdering enn det som går over til skolen nå til våren. Det kan føre til økte utgifter på Styrka barnehagetilbud. Dette vil være vanskelig å beregne for høst 2024. Det må sees på i forbindelse med budsjett 2025. Ut fra regnskapstall 2023 og budsjett 2024 ser det ut som det ikke vil bli noe overforbruk i 2024.

#### Bemanningsnorm

Fauske kommune følger bemanningsnorm på 6 store barn pr ansatt i 100 % stilling og 3 små barn pr ansatt i 100 % stilling, men langt fra hele dagen. Dette må sees på. Enten må bemanningne økes eller så må åpningstida reduseres. De fleste barnehagen har åpningstid på 9,75 timer.

### Skole

#### To kontaktlærere per klasse

Mange lærere uttrykker at det er vanskelig/tungt å være alene som kontaktlærer selv om de etter dagens ordning får utvidet tid. Ønsket er å være 2 kontaktlærere, noe som også vil være en stor styrke ved fravær. I tillegg gir det større rom for å ha noen å «drodle» med rundt elevsaker og kontakt med foresatte. Her må vi finne et elevtall i klassene som er en naturlig «grense» for 2 kontaktlærere.

#### Inspektør Vestmyra skole u-trinn økes til 100%

Dette medfører at inspektør i større grad kan følge opp ansatte og miljøet på u-trinn, noe som vil gi en bedre flyt i organiseringen og fordelingen av arbeidsoppgaver ved skolen. Tiltaket vil kunne gi en større potensiale for å redusere sykefraværet.



### Miljøterapeuter ved Vestmyra skole som jobber med atferd og fraværspromatikk. Pilot over 3 år

Det er over tid lagt merke til økende utfordringer med atferd i skolen. Det er krevende å imøtekomme disse utfordringene slik som ressursene er fordelt per i dag. Det er derfor et ønske om å ha et team med 3 miljøterapeuter som kan jobbe sammen med helsesykepleiere og andre i skole, for å bidra til et godt skolemiljø og for å skape en enda bedre og fremtidsrettet dialog med foreldre. Teamet vil kunne avlaste og samarbeide med kontaktlærere. Det vil frigjøre tid til lærere, slik at de kan bruke sin tid på å følge opp pedagogisk og faglig utvikling. Det er forventet å redusere sykefravær som er økonomisk belastende og bidrar til menneskelig slitasje. Det er forventet at et slik tiltak skal bidra til et tryggere og bedre skolemiljø, og at sårbare elever blir ivaretatt på en enda bedre måte. Det er skissert jevnlig møter med skolens ledelse, skoleeier og Familiens hus for å fremme de ovenfornevnte punktene.

### Oppgaveglidning

Det er behov for merkantil ressurs ved Vestmyra skole tilsvarende 0,5 årsverk. Inspektører utfører i dag bl.a. arbeid knyttet til timelønn for vikarer og arkivering. Dette er et arbeid som med fordel kunne vært utført av merkantile ressurser. Tiltaket vil frigjøre tid til oppfølging av klasser, elever, lærere og nødvendig møtevirksomhet. Tiltaket forventes å redusere sykefravær da en vil kunne ha tettere oppfølging av ansatte.

### **Felles oppvekst og opplæring**

#### Endre innretning og øke skolefaglig rådgiverstilling med 0,5 årsverk

Endre stilling fra skolefaglig rådgiver til rådgiver Oppvekst og opplæring – utvide fra bare skole, til nå å være rådgiver for barnehage og grunnskole flyktninger/integrering. Det er et åpenbart større behov for å øke stillingen ut fra flytnings situasjonen i kommunen. Erfaringer viser at dagens kombinasjonsjobb – skolefaglig rådgiver 50% og inspektør Vestmyra skole 50% er svært krevende, og tjener ingen at rollene på en optimal måte.

# FAUSKE KOMMUNE

## SAKSPAPIR

	JournalpostID: 24/4269	
	Arkiv sakID.: 24/635	Saksbehandler: Laila Olsen Finvik
Sak nr.		Dato
040/24	Formannskap	21.03.2024
	Kommunestyre	

### Organisasjonsendring Vestmyra og Hauan barnehage

Som følge av endring i lov og forskrift

#### Kommunedirektørens forslag til innstilling:

Kommunestyret tar orientering om Lov om barnehager og forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager til etterretning. Kommunedirektøren bes følge opp det som endringene medfører når Vestmyra barnehage og Hauan barnehage igjen må organiseres som to selvstendige enheter.

#### Sammendrag:

I møte i kommunestyret 10.12.2021, sak 115/21 budsjett og økonomiplan 2022-2025, ble det fattet vedtak om å ha felles leder for Hauan barnehage og Vestmyra barnehage. Det var et budsjetttiltak for å redusere administrative ressurser (tiltak 1580). Vedtaket var gjeldende fra august 2022. Etter at dette vedtaket ble fattet, og etter at tiltaket er effektivert, har det kommet endringer i barnehageloven.

Kunnskapsdepartementet har fastsatt ny bestemmelse om krav til styrer i forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager. Endringen i Lov om barnehager tilsier at dagens organisering ikke er i henhold til barnehageloven, og derfor er det behov for at driften må omorganiseres slik at Vestmyra og Hauan barnehage blir to selvstendige enheter.

I henhold til kommuneloven ligger en slik endring i organisering til kommunedirektørens ansvar og myndighet, men ettersom det foreligger et kommunestyrevedtak om eksisterende organisering, fremmer kommunedirektøren saken til kommunestyret.

#### Saksopplysninger:

I august 2023 kom det endring i forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager. Gjeldende fra 01.08.

Følgende endringer og presiseringer er gjort i § 4:

*Hovedregelen er at hver barnehage skal ha en styrer. Styrer skal ha daglig kontakt og oppfølging av hver barnehage, i utgangspunktet ved fysisk tilstedeværelse i barnehagen. Kravet til daglig kontakt og oppfølging gjelder også ved samordning av styrerressurser etter andre og tredje ledd.*

Andre ledd

*Unntaksvis kan barnehagene samle sine styrerressurser. Dette kan for eksempel skje i styrerteam, eller ved at en styrer har styreransvar for flere små barnehager. Samordning av styrerressurser forutsetter at det ikke medfører en reduksjon i styrerressursen for den enkelte barnehage, verken i årsverk eller daglig oppfølging av barnehagen. Videre må det ikke gå på bekostning av tilbudet til barna. Styreren skal være tilgjengelig for personalet og*

foreldrene. Det krever stor grad av fysisk tilstedeværelse i barnehagen. Kravet til stedlig ledelse og hensynet til barn, foreldre og ansatte i barnehagen skal i denne sammenheng vektlegges framfor barnehageeiers behov for delegering, styring og kontroll.

Det skal også være forsvarlig avstand mellom barnehagene. Det betyr at styrer skal kunne pendle mellom barnehagene, uten at det går ut over kvaliteten på barnehagetilbudet, kravet til oppfølging eller andre oppgaver som er lagt til stillingen i [barnehageloven § 24](#) og [forskrift om rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver](#). Unntaksbestemmelsen kan ikke benyttes til å redusere kostnader i barnehagen. Ved større barnehager kan det være behov for mer enn et årsverk styrerressurs.

SFS 2201 sier:

En barnehage med plass til 42 barn eller mer skal ha avsatt en hel stilling til lederoppgaver, og i store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer. I mindre barnehager skal det settes av minimum 35 % til lederoppgaver. Vestmyra barnehage er en 3 avdelings barnehage med plass til 45 barn. Hauan barnehage er en 2 avdelings barnehage med plass til 27 barn.

Ved å organisere barnehagene som to enheter igjen, må det tilføres 40 % styrer-ressurs til Hauan barnehage. I tillegg utløser dette økt tilskudd til private barnehager. Endringer i vedtatt budsjett tas med i økonomimelding, og for 2025 og senere år i økonomiplanen, må økte kostnader som følge av lovendringen tas med i konsekvensjustert budsjett.

Forankring i lovverk:

Lov om barnehager

Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager.

#### **Saksbehandlers vurdering:**

Den nye endringen i Lov om barnehager tilsier at vi nå bryter barnehageloven ved å drifte Vestmyra og Hauan barnehage som en enhet med en styrer i 100 % og en nestleder i 20 % slik som det er i dag. For å oppfylle Lov om barnehager og forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager, må barnehagene organiseres som to enheter igjen. Barnehagene har i dag hvert sitt organisasjonsnummer og hvert sitt budsjett. Dette er det krav om i de nye forskriftene.

Ut fra størrelsen til Vestmyra barnehage har de krav på 100 % styrerressurs med avsatt tid til lederoppgaver i 100 %. Hauan barnehage er en middels stor barnehage. Styrer er ansatt som 100 % styrer, men har i dag 20 % avsatt tid til lederoppgaver. For å ivareta arbeidsoppgaver til styrer må det økes til totalt 60 % avsatt tid til lederoppgaver.

Ellen Beate Lundberg  
kommunedirektør

# FAUSKE KOMMUNE

## SAKSPAPIR

	JournalpostID: 24/4209	
	Arkiv sakID.: 23/3914	Saksbehandler: Ketil Hugaas
Sak nr.		Dato
041/24	Formannskap	21.03.2024

### Sponsoravtale med GATA-festivalen

Varighet 4 år

#### Kommunedirektørens forslag til vedtak:

Fauske kommune gir årlig sponsorstøtte til GATA-festivalen innenfor samme ramme som i 2023, kr 125.500 iht vedlagte avtale. Kommunedirektøren bes om å gå i dialog med festivalen og gjøre en detaljert vurdering/justering av årets behov.

Avtalens varighet settes til 4 år, med årlig evaluering og gjensidig oppsigelsesfrist på seks måneder.

Vedlegg:

11.03.2024

Forslag til avtale - GATA-festivalen 2024 og i 4 år

1611686

#### Bakgrunn:

GATA-festivalen ble opprettet som et kommunalt initiativ i 2017 og anses som det største arrangementet av sitt slag i Fauske pr. i dag. De tre første årene bidro kommunen med bl.a. lønnsmidler til daværende festivalleder. Festivalen er nå organisert som en forening ved eget styre. Årets festival vil foregå i perioden 4.-6 juli 2024.

#### Saksopplysninger:

Det ble i fjor inngått sponsoravtale for 2023. Sponsoravtalen gikk ut på at Fauske kommune bidro bl.a. med lån av Melenci park. Det ble ikke utbetalt tilskudd til GATA, men kommunen «tapte» inntekter. GATA ønsker et noe lengre avtaleforhold enn ett år, men på 4 år. Festivalen har signalisert sine behov for tjenester som Fauske kommune kan bidra. Dette er verdsatt til kr 125.500.

Fauske kommune ser at GATA-festivalen bidrar til godt omdømme og har betydning for Fauske som attraktiv by og samfunn. Utover markedsføringsverdien vil festivalen bidra til økt omsetning i det lokale næringsliv og handelsstand.

Sentralt for kommunen er at festivalen også har en profil rettet mot barn, unge og familier. I likhet med i fjor ønsker kommunen at det gis mulighet for bred eksponering av (unge) lokale artister som, med riktig tilrettelegging, kan få en unik mulighet til å vise fram. Hovedscenen stilles til Fauske kommunes disposisjon i 1 time som for GATA-festivalen har en verdi på kr 50.000.-.

Det søkes om regulær festivalstøtte, men det behandles i egen sak etter søknad.

#### Forankring i kommunalt planverk:

Kommuneplanens samfunnsdel har som innsatsområde og langsiktig mål at våre innbyggere

skal oppleve et aktivt lokalsamfunn, mangfold og inkludering, samt fremme frivillighet og deltagelse. Som søknaden viser til, kan en festival som GATA bidra til økt sosial bærekraft.

**Saksbehandlers vurdering:**

GATA-festivalen er en av kommunens festivaler som setter Fauske og Indre Salten på kartet gjennom god markedsføring og sikker gjennomføring.

Den samfunnsøkonomiske verdien består av økt aktivitet, økt omsetning hos næringsliv som i sin tur gir økte skatteinntekter. Festivalen gir økt trivsel, bolyst og stolthet over lokal tilhørighet/identitet.

Kommunen anser verdien av nødvendige tjenester å utgjøre kr 125.500.

Melenci park er helt sentral i festivalområdet og har en leieverdi satt til kr 40.000. Likeså er arealet rundt administrasjonsbygget, der bl.a. hovedinngangen for festivalområdet er plassert mot Torggata, ikke regnet inn. I betalingsregulativet er døgnprisen for Melenci plass oppgitt til kr 7.800.- for 2024, noe som tilsvarer en verdi på kr 70.208 for 9 døgn, som er festivalens behov med tanke på tid for rigging mv.

Til forskjell for 2023 (da det var kommunevalg) kan kommunestyresalen og tilstøtende møterom benyttes som festivalkontor til årets arrangement. Dermed utgår bruk av rådhusets fasiliteter.

Kommunestyret må ta stilling til festivalens ønske om gratis lån av Melenci plass og kommunale bygg jf. gjeldende betalingsregulativ og budsjettvedtak. I denne vurderingen er det viktig at det ikke oppstår konkurransevridning med hensyn til andre festivaler og idretts- eller kulturarrangement som planlegges gjennomført i kommunens bygg og arealer, samtidig som GATA, fra sin begynnelse, var et kommunalt initiativ.

Det henvises til vedlagte avtaleutkast.

Ellen Beate Lundberg  
kommunedirektør

# SPONSORAVTALE MELLOM FAUSKE KOMMUNE OG GATA FESTIVALEN 2024 VARIGHET FOR INNTIL 4 ÅR.

Mellom FAUSKE KOMMUNE (sponsor) og GATAFESTIVALEN (festivalen) er det i dag inngått følgende avtale:

## 1. FORMÅL

Sponsor ønsker på ulike måter å profilere seg som støttespiller og samarbeidspartner med festivalen og dens program og aktiviteter. Gatafestivalen bidrar til godt omdømme og har betydning for Fauske som attraktiv by og samfunn, økt trivsel, bolyst og stolthet over lokal tilhørighet og identitet. Utover markedsføringsverdien vil festivalen bidra til økt omsetning i det lokale næringsliv og handelsstand.

Festivalen ønsker å styrke sin posisjon og grunnlag for sitt program/aktiviteter gjennom vederlaget fra sponsor og til å knytte til seg samarbeidspartnere i lokalmiljøet og regionen.

## 2. AVTALEPERIODEN

Avtalen gjelder for perioden festivalen gjennomføres i 2024, 2025, 2026 og 2027 og opphører ved avtaleperiodens utløp uten oppsigelse. Det skal gjennomføres årlig evaluering. Avtalen har i avtaleperioden gjensidig oppsigelsesfrist på seks måneder.

## 3. SPONSORS RETTIGHETER

- Fauske kommune skal omtales som hovedsponsor
- Fauske kommunes logo skal profileres på Gatafestivalens offisielle hjemmeside og annet markedsføringsmateriale mv.
- Fauske kommune får adgang til å profilere kommunen gjennom roll-ups/bannere på festivalområdet.
- Fauske kommune har rett til å benytte logo for festivalen til intern og ekstern markedsføring, samt i enhver presentasjon av virksomheten.
- Fauske kommune kan benytte hovedscenen i 1 time for eksponering av egne, lokale krefter etter nærmere avtale med GATA-festivalen.

## 4. VEDERLAG OG ANDRE FORPLIKTELSER FOR SPONSOR

For rettighetene i punkt 3 skal sponsor bidra med tjenester andre ytelser nærmere spesifisert i tabellen under begrenset oppad til en verdi av kr 125 500,-. Tjenester og andre ytelser gjelder for festivalens gjennomføringsperiode.

<b>Årlige tjenester og andre ytelser</b>	<b>Verdi</b>
Bruk av fasiliteter for festivalledelse og gjennomføring	27.000.-
Flaggstenger	3.000.-
Kinosal (for info-møter for frivillige i forkant av festivalen)	500.-
Melenci park og området rundt Administrasjonsbygget	71.700.-
Bruk av internett og medgått strøm	10.000.-
Arbeidstid (bistand fra vaktmester og ansatte i VVA)	13.300.-
<b>SUM</b>	<b>125.500.-</b>

## 5. FESTIVALENS YTELSE OG ANDRE PLIKTER

- Festivalen skal legge til rette for sponsors rettigheter etter denne avtale og opptre lojalt til sponsors interesser i avtalens målsettinger.
- Hovedscenen stilles til disposisjon for sponsor med full produksjon i 1 time. Fauske kommune stilles fritt til å legge til rette for at (unge) lokale artister kan få en unik mulighet til å få vise seg frem. Scenetiden har en verdi på kr 50 000,-.

## 6. KONTAKTINFORMASJON

Sponsors henvendelser til festivalen vedrørende denne avtalen skal skje til:

Kontaktperson: Morten Trælnes, [morten@gatafestivalen.no](mailto:morten@gatafestivalen.no)

Festivalens henvendelser til sponsor vedrørende denne avtalen skal skje til:

Kontaktperson: Ketil Hugaas, [ketil.hugaas@fauske.kommune.no](mailto:ketil.hugaas@fauske.kommune.no)

## 7. TVISTER

Enhver tvist eller uoverensstemmelse vedrørende denne avtalen skal søkes løst i minnelighet og hver av partene skal lojalt og etter beste evne skal bidra til en forhandlingsløsning.

Denne avtale er inngått i to underskrevne eksemplarer, ett til hver av partene.

---

Fauske, sted og dato

For sponsor (Fauske kommune)

For GATA-festivalen

---

Marlen Rendall Berg, ordfører

---

Morten Trælnes, daglig leder