

REFERAT fra ansatte ved Røyrvik barnehage sin Workshop om bærekraftig drift og framtidig organisering av Røyrvik barnehage

Dato: 12.03.2026

Sted: Røyrvik Oppvekstsenter

Deltakere: Ebba Vannar, Inger Joma, Therese Enoksson-Fridh, Ronny Lindgren, Sissel Mikkelsen, Liv Kristin Skålvoll, Lars Erichsen og Milda S. Mellingen.

Referent: Milda S. Mellingen

1. Bakgrunn og formål med workshop

Kommunen står overfor en reduksjon i barneantall allerede fra barnehageåret 2026/2027, noe som utfordrer pedagogisk og psykososialt læringsmiljø, ressursbruk og driftssikkerhet. Workshopen for ansatte inngår som del av prosessen med å utarbeide et faktagrunnlag som kan benyttes i saksgrunnlaget til kommunestyret i deres vurdering og vedtak om bærekraftig barnehagedrift, organisering og nye vedtekter for Røyrvik barnehage.

Framskrivning av barneantall:

	2025/2026	Samisk språk	2026/2027	Samisk språk	2027/2028	Samisk språk	2029/2030	Samisk språk	2030/2031	Samisk språk	2031/2032	Samisk språk	2032/2033	Samisk språk	
Barnehage															
0-3 år	6		2	4	1	2		2		4		2		2	
4-6år	9		4	9	2	10	2	8	1	2		4		2	
Antall barn	15		6	13	3	12	2	10	1	6	0	6	0	4	0

Planlagt prosess for utarbeidelse av beslutningsgrunnlag til behandling i kommunestyret:

- Involvering og arbeidsmøter med ansatte ved Røyrvik barnehage – 12.03.26
- Foreldremøte med foresatte ved Moltmyra og Gaavalohke – 23.03.26
- Konsultasjonsmøte med foreldregruppen ved Gaavalohke – 07.04.26
- Konsultasjonsmøte med Sametinget – 08.04.26
- SU-møte om forslag til nye vedtekter for Røyrvik barnehage - 09.04.26
- Kommunestyret legger ut forslag til nye vedtekter på høring – 23.04.26
- Høringsperiode fra 27.04.26 til 08.06.26
- Behandling av saken «Ny organisering av Røyrvik barnehage» og nye vedtekter i kommunestyret – 18.06.26

2. Organiseringsmodeller (med eksempler):

Dagens modell med to avdelinger (ordinær og samisk).

Eksempel med felles barnehage, hvor en har én samlet barnehage for alle barn.

3. Minimumsbemanning ved dagens modeller og ved en felles barnehage.

Minimums bemanning med dagens modell:

Moltmyra avdeling:

- 1 pedagogisk leder 100%
- 2 assistenter/BUA ca 120% for å dekke ped.tid

Gaavalohke avdeling:

- 1 pedagogisk leder 100%
- 1 assistent/BUA ca 20 % → for å dekke plan. tid

Minimums bemanning med en felles barnehage:

- 2 pedagogisk leder 200%
- 1 assistent/BUA ca 130% (for å dekke opp plan.tid)

4. Workshop m/gruppearbeid og drøftinger

4.1 Rammeplanen

Det ble diskutert hvordan begge de to ulike organisasjonsmodellene samsvarer med rammeplanens krav, og barnehagens verdigrunnlag.

Forenlighet og utfordringer med dagens modell

- Utfordringer med jevnaldrende lek, spesielt for sosial utvikling og språkstimulering.
- Avdelingen kan bli for liten, og barna får færre impulser fra jevnaldrende.

Forenlighet og utfordringer med en felles barnehage

- Språkforvirring kan oppstå når flere språk er representert (norsk, ukrainsk, arabisk, og samisk).
- Risiko for svekkelse av forutsetningene for å kunne benytte den sterke språkmodellen for innlæring av samisk.
- Kommunikasjon kan en periode bli utfordrende, og enkelte barn kan oppleve at de ikke forstår eller ikke blir forstått.

Styrker med dagens modell

- Mulighet for et særlig forsterket fokus på samisk språk.
- Styrking av modellen med bruk av sterke språkmodeller.

Styrker med èn felles barnehage

- Større barnegruppe, bedre mulighet for etablering av vennskap og sosial utvikling.
- Tydelig språkfokus i samlingsstundene.
- Gode muligheter for å fremme fellesskap og omsorg, flere å leke med gir trygghet.

3.2 Psykososialt miljø

Barna og de ansattes psykososiale miljø ble diskutert i forhold til begge modellene.

Styrker med dagens modell

- Styrker fokus på samisk språk, kultur og identitet.
- Felles aktiviteter for samisk opprettholdes, som basseng og gymsal.

Styrker med èn felles barnehage

- Større fellesskap for barna, flere venner og større trygghet for alle.
- For ansatte: større kollegafellesskap, mindre alenetid og bedre vikarhåndtering.

Utfordringer med dagens modell

- Mindre miljø for vennskap og sosial variasjon.
- Ansatte opplever mye alenetid og stort ansvar.

Utfordringer med èn felles barnehage

- Større barnegruppe kan uten tilrettelegging utfordre samisk språkutvikling og tradisjonell samisk barneoppdragelse.
- Økt behov for å dele barnegruppen mer tydelig etter alder.

3.3 Bemanning

Begge modellene krever samisktalende ansatte og tilstrekkelig grunnbemanning.

I Alternativ 2 reduseres risikoen ved fravær og vikarbruk grunnet større personalgruppe.

I Alternativ 1 øker behovet for ansatte, og risiko for alenearbeid er større.

Utfordringer

- Alternativ 1 krever mer bemanning og håndtering av alenearbeid.
- Alternativ 2 krever mer planlegging knyttet til gruppestørrelser og kompetansefordeling.

3.4 Fagmiljø, utvikling og kompetanse

Det ble diskutert hvordan de to alternativene påvirker utviklingsarbeid og faglig samarbeid.

Effekter av Alternativ 1

- Styrket samisk plattform og identitet.
- Spissa faglig fokus innen språk og kultur.
- Gode rammer for tidlig samisk språkutvikling.

Effekter av Alternativ 2

- Større fagmiljø og mer rom for utviklingsarbeid.
- Flere kollegaer å samarbeide med.
- Risiko for språkforvirring hos både barn og ansatte.

3.5 Gjennomgang av vedtekter

Gjeldende vedtekter ble gjennomgått. Det ble identifisert behov for å tilpasse vedtektene avhengig av valg av organisasjonsmodell.

5. Oppsummering

Workshopen tydeliggjorde at begge modellene har klare styrker og utfordringer.

Alternativ 1 gir sterkest fokus på ivaretagelse av samisk språkutvikling, kultur og identitet, mens Alternativ 2 styrker felleskapet ved barnehagen, bidrar til et større pedagogisk og psykososialt læringsmiljø, bedrer driftssikkerheten og reduserer ressursbehovet samlet sett. Valg av modell krever nøye vurdering av hvordan man ivaretar barnas beste, sikrer bærekraftig drift, og ivaretar samisk språkutvikling, kultur og identitet.