

Sluttrapport, prosjektgruppe oppvekst

Gruppe:	Oppvekst
Deltakere:	Wibekke Tufto, Lillian Bjerke, Malin Bekkeseth, Janne Vikan, Torunn – Helene Bakka, Gunvor Thorsrud, Tor Samuelsen, Anne Karin Grøtterud, Trine B. Hovd, Maren Løitegård, Toril Mikkelsen og Anne Grete Svendsen
Mandat:	<ul style="list-style-type: none">– Vurdering av organisering og drift av tjenester innenfor oppvekst med sikte på effektivisering av tjenestene– Mulige områder for økt interkommunalt samarbeid– Synergier og økonomiske gevinster ved annen/felles organisering av tjenester.– Smarte løsninger ved bruk av ny teknologi.

1. Innledning

Prosjektgruppa har bestått av ansatte fra SBK (11) og HSB (2). Vi har hatt 6 felles møter. Gruppa ble delt inn i arbeidsgrupper, som fikk ansvar for å utrede tiltak innenfor hver sine områder. Disse arbeidsgruppene har hatt egne treffpunkter etter behov utenom felles møtene. Prosjektleder har deltatt på flere møter, mens kommunalsjef for SBK har informert om sine tanker og svart på spørsmål på et møte.

2. Forståelse og avgrensning av oppdraget

På oppvekstområdet er vi gitt i oppdrag å finne tiltak som skal føre til mest mulig innsparing; på til sammen ca. 5, 6 mill. Gruppen har derfor forstått mandatet slik at vi først og fremst skal ha fokus på økonomi. Oppvekstbegrepet dekker naturlig ulike områder innenfor kommunal drift, men gruppa har hatt fokus på følgende fagområder:

- Skole
- Barnehage
- SFO
- Hybelhus
- Leirskole
- Opplæring av fremmedspråklige

Av disse tjenestene er de fleste lovpålagt og gjennomregulert ved nasjonale føringer. Tjenestene som ytes er i form av menneskelige ressurser det vil si at endringer innenfor dette området vil ha konsekvenser for tjenestetilbudet.

Gruppa har brukt følgende veiledende punkter i sitt arbeid med å utrede tiltak:

- Skolestruktur/organisering
- Barnehagestruktur/organisering
- Bemanning /ressursbruk
- Samordning av tjenester på tvers av kommuneområder/avdelinger

- Tildeling av tjenester – kriterier for tildeling – vedtak
- Lokalisering/samløkalisering
- Samarbeid med frivillig sektor
- Ikke lovpålagte tjenester

Gruppen forstod mandatet slik at vi skulle komme med alle mulige forslag, både positive og negative. Tiltak og mulige konsekvenser skulle utredes. Vi har opplevd prosessen som uryddig fordi styringsgruppen har begynt å jobbe med tiltak før prosjektgruppene er ferdig med å utrede konsekvenser og prioritere blant sine tiltak (oversikt gitt styringsgruppen i møte 1.9.16).

3. Tiltaksliste

Nore og Uvdal for fremtiden

14. oktober 2016

Kode	Tiltak	Konsek	Budsjettvirkning 2017	Årlig budsjettvirkning 2018-2020	Prioritering	Klassifisering av tiltaket
O - 1	Stenge alle barnehager i 4 uker.		33 000,-	80 000,-	1	1
O - 2	Samle drift i ferie/høytid.-		68750,-	165 000	1	1
O - 3	Felles styrer for flere barnehager (ulike modeller aktuelle)		117 000/ 400 000	280 000/800 000	3	3
O - 4	Følge laveste bemanningsnorm for pedledere				1	1
O - 5	Stenge SFO i ferier				1	1
O - 6	Heve betalingsattsene på SFO				1	1
O - 7	Samlokalisering av SFO jul/påske/høst - og vinterferie: har vært praktisert tidligere med liten respons. Tilbudet har ikke vært gitt i disse feriene, på grunn av for få påmeldte.				1	1
O - 8	Redusere bemanning på SFO: vurderes kontinuerlig ifht antall barn og behov.				1	1
O - 9	Kontaktlærer tillegget graderes ifht antall elever: fornuftig å se på, kan graderes på flere nivåer, varierende ifht elevtall.				1	1
O - 10	Flere elever pr. kontaktlærer ungdomstrinn: delvis innført, med fremtidig størrelse på elevgruppene (maks 15) er det naturlig å redusere til to kontaktlærere pr trinn 8 - 10 kl.			28 000,-	1	1
O - 11	Inspektørstilling Rødberg skole reduseres med 30 %		91 300,-	219 000,-	2	
O - 12	Redusere rektorstilling Uvdal skole til 80 %		41 000,-	100 000,-	3	
O - 13	Fjerne midler til matprosjekt 1 - 4 klasse		40 000,-	100 - 120 000,-	2	1
O - 14	Fjerne ekstra timetall 1 - 4 klasse		10 000,-	15 - 30 000,-	3	1
O - 15	Avslutte leirskole 7. kl)		ca 100 000,-	100 000,-	3	1
O - 16	Avslutte Polen/Tysklandtur		ca 150 000,-	150 000,-	3	1
O - 17	Avslutte vinterleirskole 8.kl		20 000,-	20 000,-	2	1
O - 18	Felles rektor for Rødberg og Uvdal skole m/ inspektør på hver skole; usikker på innsparingen.				3	3
O - 19	Slå sammen merkantil ressurs Uvdal og Rødberg skole (100 % til sammen)				2	3
O - 20	Øke inntekter ved å bli bedre på å søke/bruke tilskuddsordninger				1	1
O - 21	IKT veileder for skolene reduseres med 20%		60 000,-	143 000	3	3
O - 22	Pedagogisk konsulent fjernes: utredes/ sees i sammenheng med prosjekt oppvekst i Numedal				3	3
O - 23	Interkommunal kommunalsjef SBK område: utredes i prosjekt oppvekst Numedal					3
O - 24	En kommunalsjef for området livsløp og kultur: bør utredes, men ikke aktuelt på grunn av prosjekt oppvekst Numedal?					3
O - 25	Ansienitet ved ansettelse må vurderes ifht rekrutteringsbehov. for elever v/NVS: ikke aktuelt før 2019				1	1
O - 26				90 000,-	3	
O - 27	Øke sattsene for refusjon på leirskolen		202 000,-		1	
O - 28	Legge ned leirskolen: ikke aktuelt				3	
O - 29	Langedrag må øke sitt bidrag for å sikre drift				1	
O - 30	Skolestrukturen i kommunen må utredes ifht fremtidige elevtall: Krever større utredning da denne er mer kompleks.					
O - 31	Redusere bruk av konsulenter - bruke og utvikle egen kompetanse på tvers av avdelinger				1	
O - 32	Spesped veileder utvides til 100 % : oppvekst Numedal				1	
O - 33	Utvikler norsk/grunnskoleopplæring i samarbeid med NVS v/ Nore skole: Det bør opprettes en arbeidsgruppe som utreder framtidig organisering av språkopplæring og grunnskoleopplæring. Kan det sees i sammenheng med flyktningstjenesten for å sikre et helhetlig tilbud?					1

4. Utdyping av tiltak

O – 1 og O – 2:

Ved å ha stengte barnehager i juli og evt ved jul/påske vil tilbudet til innbyggerne bli redusert og det blir mindre fleksibilitet for de ansatte ifht å ta ut avspasering og feriedager. Kommunen tjener på det økonomisk ved at det blir lite eller ingen vikarutgifter i barnehagens ferie. Det er få som blir rammet av ordningen, da det er mange blant både barn og ansatte som likevel har fri. Lønnskostnadene blir mer forutsigbare ved at det ikke er behov for vikarer ved ferieavvikling. Per i dag er vikarbehovet vanskelig å forutsi fra år til år, fordi bemanningen avhenger av antall barn som har behov for barnehageplass.

Det er spilt inn et forslag fra barnehagestyrerne, som gir større inntjening enn å stenge barnehagene helt: samle drift i en barnehage i en 6 ukers periode (hver av barnehagene har åpen 2 uker hver i perioden). Dette gir fleksibilitet ifht å ta ut avspasering, unngå vikarbruk, samt ifht å disponere personalressursen på en god måte. I tillegg vil det være et barnehagetilbud for de som måtte trenge det gjennom sommeren. Ulempen vil være at det i perioder av sommeren vil være lang reisevei for noen og at barna kommer i ukjent miljø. Dette kan jo gjøre at flere likevel ikke kommer til å benytte seg av tilbudet, og man kunne like godt ha stengt barnehagen.

O – 3:

En av styrerne har blitt utfordret til å utarbeide et forslag til ledermodell for barnehagene. En slik organisasjonsendring er noe som må utredes grundig før det besluttes, og må sees i sammenheng med «Numedal oppvekst». Det er viktig at ikke bare økonomi og innsparing er i fokus i en slik utredning, men at det tas med i vurderingene at det fortsatt skal være et godt faglig tilbud med høy kvalitet både for barn og ansatte i alle barnehagene. Forslaget vil gi redusert tilstedeværelse av leder på den enkelte enhet. Utviklingsarbeid kan bli vanskeligere, fordi man må være tett på som leder for å drive utviklingsarbeidet. Lite faglig miljø kan gjøre rekruttering vanskeligere. Det er lite attraktivt å jobbe i et fagmiljø hvor man er få/ bare en. Det kan være fare for å miste kompetente ledere i barnehagene ved at man reduserer lederressurser. En stedværende styrer kvalitets sikrer fagligheten som utøves.

Oversikt over styrermodellen:

	Nore	Rødberg	Uvdal	Tunhovd Lederress	Felles styrer	Ped.veile der	Total
Styrerress pr dato	60 %	100 %	75 %	15 %			250 %

(jfr. utregning fra SBK):							
Lederteam Leder Ressurser	2x15 % = 30 %	3x15 % = 45 %	2x15 % = 30 %	1x15 % = 15 %	100 %		220 %
Differanse							30 %

Styrerress pr dato:	60 %	100 %	75 %	15 %		250 %
	Nore	Rødberg	Uvdal	Tunhovd Lederress	Felles styrer	Total
Lederteam: Leder Ressurser	2x15 % =30 %	3x15 % =45 %	2x15 % =30 %	1x15 % =15 %	100 %	220 %
Frigjort som pedagog i barnegruppa	30 %	55 %	45 %	0		130 %

O – 4:

Prosjektgruppa har forstått det slik at alle barnehagelærere i barnehagene i Nore og Uvdal er tilsatt som pedagogiske ledere. Kravet er at det skal være en pedagogisk leder pr. 14 – 18 barn over 3 år og pr. 7 – 9 barn under 3 år. Utenom dette kan man ansette barnehagelærere uten ped.leder ansvar. Ved nytilsetninger bør det skilles mellom pedagogisk leder og barnehagelærer både når det gjelder lønn og ansvar knyttet til stillingen/funksjonen. På sikt vil man kunne spare lønnsutgifter ved at det blir færre pedagogiske ledere.

O – 5, O – 6, O – 7 og O – 8:

SFO i skoleferier har gjennom flere år vært en utfordring. Det er lav deltakelse og tilbudet koster mer enn det betales for. SFO plass i Nore og Uvdal er billig. Inntekter og utgifter bør i større grad balanseres. Det bør gjøres en utredning for å finne ut om SFO kan organiseres og

driftes på en mer lønnsom måte, ved f.eks å øke satsene, ha dagsatser fremfor over og under antall timer, betale for 11 mnd istedenfor 10 mnd.

O – 11

Lederressursen ble økt til 230 % ved Rødberg skole når Nore skole ble nedlagt og rektor og elever ble overført til Rødberg.

Ressursen er per i dag beregnet i samsvar med de arbeidsoppgavene som er ved skolen. Det er mange elever med spesielle behov og mange fremmedspråk-elever. Ved å redusere ledelsesressursen vil arbeidsbelastningen øke. Ledelsen vil bli mindre tilgjengelig for de ansatte. Deler av inspektørstillingen går til vikarinnkalling og pedagogiske vurderinger av dette.

Her vil man kunne spare 30 % lærerstilling når en skoleleder skal undervise. En årsvirkning på det vil være ca. 150.000,-

O – 12

Det er mange oppgaver som skal løses for en skoleleder som er alene. En 100 % rektorstilling gir fleksibilitet og mulighet til å kunne håndtere mange oppgaver. Det gir også mulighet til å ha en tett dialog med de ansatte ved skolen. En reduksjon i stillingen vil redusere nærheten til personalet og vil følgelig også føre til at færre oppgaver kan løses av rektor.

En annen konsekvens når rektor skal undervise er at det er mange møter og mye man må delta på. I praksis vil det ofte bli satt inn vikar i rektors timer. Dette vil ramme kontinuiteten og føre til et dårligere undervisningstilbud til elevene. Her kan man spare 20 % lærerlønn. Det vil ha en årsvirkning på ca. kr. 100.000. Deler av dette overskuddet vil bli spist opp av vikarutgifter for rektor.

O – 13

Skolemåltid er et godt tiltak for elevenes psykososiale arbeidsmiljø. Kunnskap om sunn god mat og gode matvaner vil bli svekket. Det er også mye sosial læring rundt det å ha et felles måltid. Dette er ikke en lovpålagt oppgave, så det er noe skolen mener en kan klare seg uten når utgifter må kuttes.

O – 14

Timene må erstattes med tilsyn/SFO for å slippe ekstra hjemkjøring for små trinnet. Midtskyss på grunn av kortere skoledag gir en merkostnad.

Må sette inn mer gratis sfoetid, og dermed bruke mer assistenter. Fire timer spart med lærer må erstattes av fire timer med assistent.

Hvis ekstra timetall fjernes, betyr det at elvene i NU får mindre timetall enn ca halvparten av Norges kommuner.

O – 15, O – 16 og O - 17

Dette går utover arbeidet med elevenes arbeidsmiljø og ikke minst arbeidet med elevenes dannelse og deres muligheter for andre impulser og opplevelser i skolehverdagen. Leirskole og turer som Polen – Tysklandtur er ekskursjoner med faglig tyngde, samtidig som det gir elevene læring i sosiale ferdigheter og selvstendighet i det å greie seg på tur. Undervisningen blir mindre variert.

Dersom det skal gjøres endringer eller kuttes i disse utgiftene, bør vinterleirskolen i 8. klasse vurderes.

O – 18

God skoleledelse baserer seg på tilstedeværelse, tilgjengelighet og samspill med de ansatte. Dette kan svekkes ved omorganisering av rektorrollen. Forslaget vil gi redusert tilstedeværelse av leder på den enkelte enhet. Det pedagogiske utviklingsarbeidet blir svekket, fordi man må være tett på som leder for å drive og ha kontinuitet i arbeidet. En slik organisasjonsendring er noe som må utredes grundig før det besluttes, og må sees i sammenheng med «Numedal oppvekst». Det er viktig at ikke bare økonomi og innsparing er i fokus i en slik utredning, men at det tas med i vurderingene at det fortsatt skal være et godt faglig tilbud med høy kvalitet både for barn og ansatte i skolen. Prosjektgruppa er kritiske til om tiltaket vil gi særlig økonomisk gevinst, da arbeidsoppgavene må flyttes og kompensasjon for arbeidet vil bli krevd.

O – 19

Det har vært stor økning i merkantile arbeidsoppgaver for skolelederne etter at stilling på SBK ble fjernet. Det er ikke ønskelig at ressursen reduseres, men det kan være at en sammenslått stilling kan føre til mere spesialisering og økt kvalitet på tjenesten. Det er viktig med fortsatt tilstedeværelse på skolene.

O – 21

Det har vært stor satsing på IKT i skolen, og er lagt ned mye arbeid i forhold til elever, foreldre og ansatte. Dette hadde vært vanskelig hvis en ikke hadde hatt egne ressurser til det. Kommunen har bygd opp god kompetanse på området, som er viktig å opprettholde. Skole og barnehage har blitt gode på bruk av IKT. Fremtida blir mer teknisk, så dette må opprettholdes.

O – 27 og O - 29

I kalenderåret 2017 er 101 grupper påmeldt, som hver utløser refusjonsbeløp. Med en økning på kr 2000,- pr. gruppe, vil det gi en merinntekt på kr 202000,-. Det arbeides internt på leirskolen med en god løsning for fremtiden

5. Oppsummering og konklusjon

- Det har vært en interessant og lærerik prosess å ha vært med på, men vi er usikker på om mandat og forventninger fra styringsgruppa er innfridd.
- Styringsgruppa sitter med oversikt over økonomi og tjenesteområder, og gav prosjektgruppa et omfattende mandat. Prosjektgruppa har hatt fokus på fagområdene som nevnt i innledningen, men har ikke hatt god nok oversikt i økonomi - og ressursbruk for å kunne finne inndekning for beløp som skal spares inn.
- Det er utfordrende å finne innsparing uten å se på stillinger/antall årsverk. Et alternativ kan være å redusere driftsrammer. Skal innsparingsbeløp innfris må den økonomiske rammen til tjenesteområdet reduseres og lederne fordeler sine ressurser.
- Vi har opplevd prosessen som uryddig fordi styringsgruppa har begynt å jobbe med tiltak før prosjektgruppene er ferdig med å utrede konsekvenser og prioritere blant sine tiltak (oversikt gitt styringsgruppa i møte 1.9.16). Dette har gjort at vi opplever prosessen som «styrt», da styringsgruppa har tatt tak i områder som ikke var ferdig gjennomarbeidet, og som prosjektgruppa ikke kan stå inne for.
- Ut i fra de tiltakene vi har sett på, er det organisatoriske endringer som kan gi størst innsparing på sikt, men avhengig av modell. Viktig at kvalitet på tjenesten er i fokus ved utredninger – ikke bare økonomi.
- Prosjektgruppa prioriterer tiltakene ut i fra rangering 1 til 3, der 1 er tiltak som kan settes i gang uten store konsekvenser, mens 2 og 3 må utredes og vurderes på lengre sikt.

Etter oppstart av prosjektarbeidet blir vi orientert om et parallelt prosjekt «Oppvekst Numedal». Dette har gitt flere av foreslåtte tiltak endrede forutsetninger bl.a. utredninger knyttet til bruk av administrative ressurser avhenger av dette.