



Utfordringsbildet i Suldalsskolen

30. oktober 2022



KS KONSULENT



INNHold

Utfordringsbildet i Suldalsskolen	1
1. Bakgrunn.....	3
1.1 Gjennomførte undersøkelser	3
2. Dagens skolestruktur i Suldal kommune	3
3. Funn fra innsiktsintervju	4
3.1 Elevens stemme.....	4
3.2 FAU.....	6
3.3 Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet	7
3.4 Skoleledere	8
3.5 Skoleeier/Administrasjonen	9
4. KSK sin vurdering av utfordringsbildet til Suldalsskolen.....	10
5. Forslag til tiltak.....	12
6. Oppdragsteam fra KS-Konsulent.....	13
.....	14



1. Bakgrunn

Administrasjonen i Suldal fikk følgende bestilling fra kommunestyret xx.xx.xxxx.

«Kommunestyret ber kommunedirektøren komme tilbake til kommunestyret med ei sak om utfordringane i Suldalsskolen, og korleis ein konkret kan møte desse i tida framover.»

KS-Konsulent (KSK) ble forespurt av administrasjonen om å bistå med en undersøkelse av utfordringsbildet til Suldalsskolen og komme med anbefalinger om mulige tiltak. Oppdragsteamet fra KSK har vært Marianne Mortensen og Kjetil Andreas Hansen.

Tilnærmingen til å beskrive utfordringsbildet har vært på et overordnet og helhetlig nivå. En dyptgående utredning av skolestruktur eller økonomiske analyser har ikke vært en del av dette oppdraget.

1.1 Gjennomførte undersøkelser

I undersøkelsen har KSK gjennomført kvalitative innsiktsintervjuer. I dette arbeidet har det vært viktig å fremme ulike stemmer fra ulike parter knyttet til Suldalsskolen. Valg av informanter ble gjort i samarbeid med administrasjonen. For å få belyst ulike sider ved skolene i Suldal ble det gjennomført gruppeintervjuer med elevrådene på Sand skule, Jelsa skule og Nesflaten. På de samme skolene er det gjennomført intervju med rektor. Videre er det gjennomført gruppeintervju med representanter fra FAU fra alle skolene. FAU hadde også tilbud om å supplere skriftlig på spørsmål de var tilsendt i forkant av gruppeintervjuet. Det er også gjennomført intervju av hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet og administrasjonen. Alle som ble intervjuet fikk beskjed om at ingen vil bli direkte sitert. Med unntak av elevrådene så har alle informantene fått oppsummeringen fra intervjuene til gjennomlesning med mulighet for å korrigere eller supplere.

Det har i tillegg blitt foretatt en gjennomgang av annen aktuell dokumentasjon:

- Forvaltningsrevisjonen «Kritisk kompetanse», 2021
- Politisk sak «Oppfølging av forvaltningsrevisjonsrapport Kritisk kompetanse»
- Kvalitetsmelding Suldal barnehage, skule og SFO 2021
- Økonomiplan med handlingsplan 2022 - 2025

2. Dagens skolestruktur i Suldal kommune

Suldal har skoleåret 2022/2023 drift på seks skoler.

Skole	Skoleslag og elevtall	Ansatte
Erfjord skule	1.-7. trinn 65 elever	Årsverk undervisningspersonale 8,04 Årsverk assistent 2,25

Jelsa oppvekstsenter	1.-7. trinn pluss barnehage 19 elever	Årsverk undervisningspersonale 2,93 Årsverk assistent 0,24
Marvik skule	1.-7. trinn, 24 elever	Årsverk undervisningspersonale 2,87 Årsverk assistent 0,26
Nesflaten oppvekstsenter	1.-10 trinn* 17 elever *Kun 1. – 7. trinn inneværende skoleår 3 elever som går på ungdomsskole på Sand.	Årsverk undervisningspersonale 2,54 Årsverk assistent 0,32
Sand skule	1.-10- trinn 288 elever	Årsverk undervisningspersonale 39,22 Årsverk assistent 5,55
Vinjar skule	1.-7. trinn 91 elever	Årsverk undervisningspersonale 10,45 Årsverk assistent 1,15

Vanvik skule er en 1.-7. skole som det ikke er drift på inneværende skoleår på grunn av utfordringer knyttet til å rekruttere undervisningspersonale med godkjent utdanning. Skolen har 8 elever som får opplæring i Sauda kommune.

3. Funn fra innsiktsintervju

For å få en bred innsikt i utfordringsbildet til Suldalsskolen har det blitt gjennomført intervjuer med ulike parter. Det har blitt gjort et selektivt utvalg både med tanke på praktisk gjennomføring innenfor oppdragets økonomiske ramme og hvordan man på dette stadiet kan belyse utfordringsbildet på en effektiv og god måte. Utvalget av informanter er gjort i samarbeid med administrasjonen.

3.1 Elevens stemme

Barnekonvensjonen art. 3 og art. 12, Grunnloven § 104 og forvaltningsloven § 17 gir alle barn en rett til å bli hørt i saker som vedrører dem, Vi har snakket med elevrådene på Jelsa, Nesflaten og Sand. På Sand snakket vi både med elevrådet for barnetrinnet og ungdomstrinnet. Elevenes oppfatninger presenteres tematisk nedenfor.

Hva mener elevene kjennetegner en god skole?

Elevene er svært samstemte i hva de mener er en god skole. Det er et sted hvor det er viktig å lære og legge grunnlag for en god fremtid. De er opptatt av godt læringsmiljø og gode venner. At det skal være trygt blir



trukket frem av flere. Trygg skolevei er det også flere av de som nevner. Lek og samvær med venner er et annet viktig element.

Hva mener elevene kjennetegner god undervisning?

Nøkkelord her er variasjon, arbeidsro og trygghet. Et annet element som ble trukket frem av flere var at det var viktig at undervisningen ble lagt opp på en sånn måte at alle elever fikk med seg og forstod det man jobbet med. Det var viktig at man ikke gikk for fort frem. Det måtte også være trygt å spørre om hjelp hvis man ikke forstod eller stod fast. Godt samarbeid med medelever og mulighet for å samarbeide ble spesielt trukket frem av elevene på ungdomstrinnet.

Hva er en god lærer?

Oppsummert kan vi si at elevene ønsker lærere som er snille men samtidig passe strenge. Det er viktig at de bidrar til trygghet i klasserommet og stopper ting med en gang hvis det er noe som kan bidra til at man ikke trygg. Elevene på ungdomstrinnet trekker frem at en god lærer en som forstår hvordan det er å være ungdom og som viser det gjennom måten man kommuniserer med elevene på. Det er også viktig at lærere ikke er hissig og blir sinte uten grunn.

Hva er en god skole i forhold til vennskap og trygghet?

Elevene trekker frem at det er viktig at alle har noen å leke med og de voksne passer godt på så ingen står utenfor. De er også opptatt av det er viktig at elevene står opp for hverandre og bidra til at alle har noen å være sammen med.

Hva er elevene mest fornøyd med på sin skole?

Elevene er gjennomgående fornøyd med skolen sin. På alle skolene blir det nevnt at alle kjenner alle og at de tenker at alle i utgangspunktet har noen å være sammen med. På Jelsa nevner elevene at de trives med at barnehagen er på samme sted og de også kan være sammen med barna der. Trivselleder-programmet og variert undervisning blir også trukket frem av flere.

Hva er elevene minst fornøyd med på sin skole?

På dette spørsmålet var det flere av elevrådene som hadde vanskelig for å finne noe å svare. De ga uttrykk for at de var veldig fornøyd med skolen sin og hadde ikke så mye de ønsket å endre på. På de mindre skolene ble det nevnt at de gjerne kunne tenke seg litt flere elever i klassen. Elevrådet på ungdomstrinnet trakk frem at de ikke var fornøyd med ordningen med mobilhotell på skolen. Dette var det et stort engasjement rundt



og dette var de veldig bestemt på at de ønsket en endring på. De trakk også frem at bussene kunne bli fulle og at det resulterte i at noen måtte stå den siste delen av turen.

Hvordan er det å vokse opp der du bor?

«Det er helt fantastisk!» ble det spontant sagt av elev på barnetrinnet på dette spørsmålet. At de ikke bor en by men har nærhet til naturen ble trukket frem av flere. Noen trakk frem at det var korte avstander til venner og trygt å gå dit fordi det var lite trafikk. Samtidig pekte andre på utfordringer med store avstander og kollektivtrafikk som ikke gikk så ofte eller til tider som ikke passet med aktiviteter. Dette gjorde at foreldre måtte bruke mye tid på å kjøre.

3.2 FAU

KSK har gjennomført en gruppesamtale med representanter fra FAU fra alle skolene med unntak av Jelsa. Vanvik sin representant deltok digitalt. Administrasjonen deltok med en representant. I starten av møtet ble det gitt en tilbakemelding på at det opplevdes uheldig at møtet var innkalt med kun en ukes varsel. FAUene på de ulike skolene hadde ikke hatt anledning til å konstituere seg for inneværende skoleår. Det ble også gitt tilbakemelding på at det ikke var tilstrekkelig tid til å drøfte de aktuelle problemstillingene med FAU på den enkelte skole.

Et sentralt element som kommer tydelig frem i møtet var at enkelte ga uttrykk for en manglende tillit til administrativ ledelse i kommunen. Prosessene spesielt knyttet til Vanvik og Nesflaten våren 2022 har bidratt til en svekket tillit og dette har også ført til en uro for en dårlig prosess videre. Det komme også frem at det er en bekymring for at flere av de andre små skolene kan komme i en tilsvarende situasjon hvor manglende kompetanse eller rekrutteringsutfordringer kan skape endringer eller avvikling av driften. Det kommer klart frem en forventning om bedre samhandling med kommunen.

Representantene fra FAU ser den samme utfordringen med rekruttering og kompetanse som skolelederne og administrasjonen. De er opptatt av at rekruttering bør gjøres på en bedre måte og at man i utlysninger alltid bør lyse ut fulle stillinger da deltidsstillinger ikke vil være attraktivt eller noe som noen vil flytte for å ta. Det trekkes også frem at det bør jobbes aktivt for at de små skolene i Suldal er praksisplasser for lærerstudenter som på den måten kan bli kjent med nærmiljøene og det å jobbe på små og fådelte skoler. Videre blir det trukket frem at man mener kommunen bør legge til rette for at de som jobber i skolen i dag uten godkjent utdanning får ta det. Det ble også uttrykt bekymring for manglende støttefunksjoner knyttet til skolene, blant annet at de opplever at det er for liten administrativ støtte og behov for faglig støtte til både ansatte og elever. Det ble tatt til orde for at ressursene i Suldalsskolen bør ses i en større sammenheng og eventuelt fordeles på en annen måte.

Omdømme var også et tema som ble tatt opp. I møtet ble det trukket frem at politikere, administrasjon, foreldre og Suldalssamfunnet bør jobbe sammen for å bidra til økt omdømme og gjøre det mer attraktivt å flytte til Suldal. Dette bør gjøres i samarbeid med næringslivet. Det vises til at andre kommuner som jobber aktivt med tilflytning, eksempelvis Vinje kommune. I den sammenheng ble det også gitt uttrykk for at man må se på helheten i «Suldalspakken» og vurdere å utvide denne med for eksempel mulighet til å bo et år gratis i Suldal.

Møtet med representantene fra FAU bar i stor grad preg av ulike perspektiver som sammenfaller med skolestrukturer og rekruttering. Administrasjonen ble utfordret på å være tydelige på hvilken skolestørrelse man anser som forsvarlig og hva som er kritisk grense for reisevei til skolen for elever. Det ble uttrykt bekymring for hvorvidt den politiske saken om utfordringsbildet i Suldalsskolen er en fordekt sak om struktur. I denne sammenheng ble det uttrykt at man kanskje burde ta strukturdiskusjonen først som sist, men at dette må gjøres på en grundig og åpen måte. Det fremstår som et klart krav om at en eventuell prosess knyttet til fremtidig skolestruktur må være ærlig, åpen og med bred involvering. I en slik prosess ble det presisert at man må tenke bred involvering og sørge for at også foreldrene til barn i barnehagen blir tatt med. Det ble også kommunisert at man opplever det som uheldig at det kun er Utdanningsforbundet som ble hørt som de ansattes representanter i forbindelse med intervjuene til denne rapporten.

Representantene er også kjent med at Suldal kommune står overfor en utfordring knyttet til demografi og at prognosene viser en nedgang i elevtall samtidig som man står overfor en økning i eldre som har behov for tjenester fra kommunen. Det blir imidlertid kommunisert at man opplever det som uheldig at man fra administrasjonen i kommunen kommuniserer at ressurser må flyttes fra oppvekst og over til helse. Dette oppleves som en nedprioritering av Suldalsskolen og bidrar ikke til å gjøre kommunen mer attraktiv å flytte til.

På tross av tillitsutfordringene som ble kommunisert i møtet så bar likevel kommunikasjonen preg av saklighet og etter KSK sin vurdering et genuint ønske om å være mer delaktig i prosessene rundt utfordringene i Suldalsskolen. Dette gir et godt utgangspunkt for arbeidet videre.

3.3 Hovedtillitsvalgt Utdanningsforbundet

UDF trekker frem at styrkene til Suldalsskolen er at det er godt kollektivt på enhetsledernivå. At man jobber felles og at linjene i organisasjonen er godt kjent. Det pekes på at det er godt samarbeid mellom skoleeiernivået og enhetslederne. Utviklingen av Suldalsskolen er drevet av et helhetsperspektiv Videre

trekkes det frem at lærerne er dedikerte og brenner for skolene sine. Det har til nå vært stor bredde i kompetansen til lærerne, noe som har gjort at man i det store bildet har klart å dekke de fleste behov.

Når det gjelder utfordringsbildet så pekes det på utfordringene med rekruttering og da spesielt å rekruttere folk med rett kompetanse. Spesielt knyttet til de fådelte skolene så må lærerne kunne undervise i tilnærmet alle fag. Den desentraliserte skolestrukturen med små enheter gir en sårbarhet med tanke på å kunne opprettholde en drift av skolene som er innfor kravene i lovverket. Det pekes på at det å jobbe på fådelte skoler krever dedikerte lærere som trives med og ønsker å jobbe på denne type skole. Frem til nå har Suldal hatt mange av disse lærerne med lang erfaring med å jobbe på fådelte skolen. Naturlig avgang og flytting skaper imidlertid utfordringer og det er ikke like lett å rekruttere lærere som ønsker å jobbe på fådelte skolene i distriktet. Dette skaper utfordringer for driften, noe som eksemplifiseres godt med tanke på ungdomsskoleelevene på Nesflaten og elevene på Vanvik. Prosessen knyttet til endringene for disse skolene har bidratt til en tillitsutfordring mellom kommunen og de foreldrene på de skolene som bli berørt av dette.

I forhold til tiltak trekker Utdanningsforbundet frem at rekrutteringsprosessen kan forbedres. Annonser kan utformes på en bedre måte og man kan gjerne involvere flere i denne prosessen. Eksempelvis få med FAU i utformingen av hvordan kommunen og det enkelte tettsted kan «selges» til potensielle søkere. Det kan også komme tydeligere frem hva man får i «Suldalspakken». Det pekes også på at denne gjerne kan forbedres og utvikles til å bli enda mer treffsikker. Når det gjelder driften av skolen så kan denne gjerne bli enda mer transparent. Det bør være enda tydelig for foreldre og politikere hvordan skolen er bemannet og hvilken kompetanse som er der, hvilken kompetanse man mangler og hvordan man løser det.

3.4 Skoleledere

Styrkene til Suldalsskolen

Alle de tre skolelederne vi pratet med trakk frem det kollektive fellesskapet på ledernivå. Det ble pekt på at man er sammensveiset i lederkollegiet og at ledermøtene som skoleeier leder er av høy kvalitet. Disse blir drevet etter prinsippet om lærende møter og bærer preg av samhandling og et helhetsperspektiv. Det er en klar sammenheng mellom det som skjer på ledernivå og det som skal skje ute på skolene. Det gis uttrykk for lederne opplever god støtte fra nivået over.

Videre blir det trukket frem at Suldalsskolen har dedikerte lærere som brenner for jobben sin og for skolene sin. Det blir trukket frem at det har blitt jobbet godt med fagfornyelsen og at man skolene jobber godt med ulike typer av tverrfaglige prosjekter. På de fådelte skolene pekes det på at ved å måtte jobbe på tvers av



alder så ligger det en styrke i forhold til å jobbe med tilpasset opplæring og flerfaglighet som den nye læreplanen legger opp til. Flere av skolene trakk også frem et godt samarbeid med FAU og lokalsamfunnet som en styrke.

For de fådelte skolene så ble faglig samarbeid på tvers av skolene pekt som en styrke og noe man gjerne kunne gjort mer av.

Utfordringsbildet til Suldalsskolen

Det er en unison tilbakemelding at rekruttering og kompetanse oppleves som de mest fremtredende utfordringsområdene. Spesielt for de små skolene så er konsekvensene av å miste kompetanse svært stor. Dette gjør at man på disse skolene opplever å en særlig sårbarhet knyttet til forsvarlig drift. Utfordringene med elevtall blir også trukket frem. «Vi må nok elever til å kunne drive forsvarlig» er et sitat som er dekkende for akkurat denne utfordringen. Det blir videre nevnt at på de små enhetene så kan man bli sårbar i forhold til elevutfordringer og ha nok ressurser til å kunne dele elevgruppen når det er nødvendig eller hensiktsmessig ut i fra faglige eller sosiale behov.

Det blir også pekt på at man opplever et dilemma knyttet til ønsket om å opprettholde små skoler med bakgrunn i å holde liv i bygdene og å unngå belastningen som elevene vil få med lang reisevei opp mot at skolene blir små og dermed faglig og sosialt sårbare. For de fådelte skolene så ser man også utfordringen med at profesjonsfellesskapet for de voksne blir små og man er usikker på i hvor stor grad man klarer å nå kravene i overordnet del av lærerplanen knyttet til å være er profesjonsfaglig fellesskap.

Skolelederne er også opptatt av god skoleledelse og at turnover på ledernivå kan være ekstra sårbart i en kommune som Suldal. Det trekkes frem at det er en egen form for lederkompetanse som er nødvendig for å kunne lede fådelte skoler. Det blir også trukket frem at trykket på skoleledelsen er stort. Lederspennet er stort. Her er hverdagen for skoleledere noe ulikt. Mens man på en skole som Sand har størrelse til å ha et lederteam, så er jobben som leder på de små skolene en jobb hvor alle oppgavene i større grad faller på en person. Dette er krevende da ansvaret og omfanget av oppgaver er like stort. Samtidig stilles det andre krav til Sand skule som har ungdomstrinn med de kravene som det medfølger. Det drives også velkomstklasse på Sand.

3.5 Skoleeier/Administrasjonen

KSK har gjennomført et intervju med kommunalsjef og rådgiver for oppvekst i fellesskap. Skoleeier trekker frem fleksible ansatte som et viktig kjennetegn ved Suldalskolen. Det vises også til at det er vilje og ønske om å knytte kompetanse på tvers av tjenesteområder og kommunegrenser. Selv om det er både vilje og ønske



om å dele kompetanse beskriver skoleeier en sårbarhet med tanke på å knytte kompetanse på tvers når det gjelder fag utover norsk, engelsk og matematikk, det nevnes blant annet fag som kunst og håndverk og spesialpedagogikk.

Skoleeier viser til høy aktivitet blant lærere i forhold til både ønske om å ta videreutdanning samt å gjennomføre. Rapport fra forvaltningsrevisjon fra Suldal kommune viser at ni lærere fra Suldalsskolen har tatt videreutdanning gjennom Kompetanse for kvalitet. Skoleeier trekker allikevel frem at rekruttering av kompetanse som en stor utfordring. Utfordringen er først og fremst knyttet til de minste skolene, men utfordringen gjelder også de litt større samt å opprettholde kompetanse ved høy «turnover». Det siste året er det utlyst 12 lærerstillinger noe som viser behovet for fagbredde samt å dekke opp stadig ledige stillinger på grunn av permisjoner, nye behov på skolen samt at ansatte har sluttet. Profesjonsfellesskapet på skolen blir sårbart ved små enheter og dette kan påvirke både utvikling av skolen og de ansattes ønske om å bli i kommunen eller i yrket. Skoleeier trekker også frem det å rekruttere og behold ledere som en annen utfordring som påvirker stabilitet og også dermed utvikling av skolen.

Skoleeier er sitt ansvar bevisst når det gjelder oppfølging av §9a i Opplæringsloven og erkjenner at det ved dagens skolestruktur er utfordringer med å følge opp rutiner og planer fordi miljøet er lite og det er få ansatte som har flere roller. Oppfølging av skolens læringsmiljø er blir av skoleeier trukket fram som en hovedutfordring, det vises til både oppfølging av lovverk samt konsekvenser for den enkelte elev og elevfellesskapet.

Skoleeier beskriver gode samarbeidsrelasjoner og gjensidig tillit internt i administrasjonen og mellom administrasjon og enhetene, men at det et prosesen rundt Vanvik og Nesflaten har opplevds krevende. . Skoleeier er tydelig på at de ønsker at tillitsforholdet skal forbedres. Skoleeier beskriver en høy grad av forståelse for bekymringer rundt skolestruktur, ad-hoc beslutninger og det å ikke vite hvor ens barn skal gå på skole fra foreldreperspektivet. Elevtall og hvordan dette påvirker utviklingsmuligheter for Suldalsskolen, hvordan man skal planlegge behovet for kompetanse, målstyring og resultater blir av skoleeier trukket fram som svært viktig i forhold til skolestruktur.

4. KSK sin vurdering av utfordringsbildet til Suldalsskolen

Et samlet inntrykk etter samtalene vi har gjennomført er at det drives mye godt arbeid i skolene i Suldal. Elevene var gjennomgående positive til skolene sine, de opplevde sosialt felleskap og variert og god undervisning. Et annet gjennomgående trekk ved samtalene med både skolelederne og Utdanningsforbundet er samhandlingen mellom administrasjonen og skolelederne. Det er en samlet



tilbakemelding om at denne samhandlingen er preget av tillit og god rolleforståelse. Det kommer videre frem at det er godt samhold mellom lederne og at møteplassene mellom administrasjon og skolelederne fungerer svært godt. Det er et kollektivt utviklingsfokus og møtene drives etter modell for lærende møter. Dette er helt i tråd med anbefalingene i rapporten «En skole for vår tid» som peker på at kvaliteten i dialog mellom skoleeier og skolelederne har avgjørende betydning på kvaliteten i skolen. Her jobbes det etter KSK sin vurdering svært godt i Suldal.

Basert på KSK sine undersøkelser ønsker vi å peke på to hovedutfordringer for Suldalsskolen:

1. En sårbar skolestruktur med mange små enheter
2. Utfordringer knyttet til rekruttering og kompetanse

En sårbar skolestruktur

Suldal kommune er en kommune med stor utstrekning kombinert med geografiske forhold som skaper store avstander både i kilometer og tid til transport. Med unntak av Sand skule har kommunen kun det som i vedlagte kunnskapsgrunnlag kan kalles små skoler. Vanvik, Jelsa, Nesflaten og Marvik må kalles svært små.

Sårbarheten i dagens skolestruktur gir seg utslag på to måter. Prognosene for elevtall gjengitt i økonomiplanen viser synkende elevtall på alle kommunens skoler fremover. Dette innebærer at små skoler blir enda mindre og lærerkollegiene kan bli redusert. De minste skolene har allerede i dag svært små forhold som potensielt er sårbart i forhold til sosiale forhold for elevene og fagmiljøer for de ansatte. I tillegg kan det bli et høyere kostnadsnivå per elev da reduksjon i elevtall ikke nødvendigvis kan tas ut i en økonomisk effekt. Det foreligger en innsparing på 3 millioner i vedtatt økonomiplan. Denne er knyttet til nedgangen i elevtallene.

Utfordringen med skolestrukturen er kompleks, og det fremstår ikke noen enkel løsning på hvordan dette skal løses. Ved en eventuell endring i skolestruktur vil reisevei være en kritisk faktor i forhold hva som kan være en bærekraftig skolestruktur for fremtiden.

Utfordringer knyttet til rekruttering og kompetanse

Beskrivelsen av utfordringsbildet knyttet til rekruttering og kompetanse er svært samstemt fra administrasjon, skolelederne, Utdanningsforbundet og FAU-representantene. Dette er et område som foreldrene er svært opptatt av og prosessene knyttet til endringene på Vanvik og Nesflaten har nok økt bevisstheten rundt potensielle konsekvenser dersom man ikke får rekruttert lærere med godkjent utdanning. Utfordringsbildet er hovedsakelig knyttet til å sørge for tilstrekkelig kompetanse på alle skolene i



Suldal kommune. Kompetansekrav er sentralt fastsatt og det er lite handlingsrom for kommunen på dette området. Dette er forøvrig også påpekt i forvaltningsrevisjonen «Kritisk kompetanse» og det er også svart ut hvordan dette kan arbeides videre med i administrasjonens svar på revisjonsrapporten.

Disse utfordringene er sammensatte og komplekse, og Suldal er ikke alene om å oppleve utfordringer med å rekruttere kvalifiserte lærere. Imidlertid fører kombinasjonen av skolestrukturen og rekrutteringsutfordringene til at Suldal kommune blir svært sårbar for lærermangel.

Flere har i samtalene trukket frem at det er potensiale for å forbedre rekrutteringsprosessene. Skolelederne peker spesielt på at rekruttering etter fellesannonsering tar mye tid og ressurser. Kommunen har en modell der det er virksomheten som må ta kostnadene for annonsering på ulike plattformer som finn.no, Facebook og lignende. Omdømmebygging og attraktivitet blir av flere trukket frem som et nøkkelement. Fokus må ikke bare ligge på å rekruttere men også på å beholde kompetansen. Inneværende skoleår har kommunen et samarbeid med Høgskolen Vestlandet og Universitet i Stavanger med praksisplasser for lærerstudenter som ønsker praksis på fådelte skoler.

5. Forslag til tiltak

Utfordringsbildet til Suldalskolen er sammensatt, og de ulike områdene henger sammen med og påvirker hverandre.

Etter KSK sin vurdering bør kommunen vurdere følgende tiltaksområder:

Utrede en bærekraftig skolestruktur for fremtiden.

På lik linje med alle andre kommuner i Norge står Suldal kommune overfor en demografiutfordring knyttet til antall eldre øker og barnekullene minsker. Dette er for øvrig god beskrevet i kommunens økonomiplan. Dagens skolestruktur er sårbar for dette demografiskiftet. I tillegg er utfordringene knyttet til rekruttering og kompetanse med på å skape en usikkerhet for de minste skolene.

I økonomiplanen skal Suldalsskolen kutte 3 millioner. Dette er knyttet til nedgang i elevtall og en omfordeling knyttet til demokratiutviklingen frem mot 2025.

KSK vil anbefale at kommunen gjør en helhetlig utredning av det nåværende skolestrukturen med mål om å sørge for en bærekraftig og kompetent skole for fremtiden. Utredningen bør være bred og helhetlig og se på ulike modeller for skoledrift i en kommune med de geografiske og demografiske forholdene som er i Suldal.



For å få en god prosess må dette gjøres i en åpen og samskapende prosess med foreldrene både i barnehage og skole og lokalsamfunnet for øvrig. Det anbefales at foreldrene involveres helt fra oppstart av en slik utredning og er aktive deltakere gjennom hele prosessen. Erfaringsmessig er slike struktursaker krevende prosesser både for politikere, administrasjon, ansatte i skolene og ikke minst foreldre og elever. Det kan skape usikkerhet og utrygghet for alle involverte. Det må derfor etterstrebes å skape en prosess som reduserer denne usikkerheten til et minimum. Dette er spesielt viktig da det per i dag eksisterer en tillitsutfordring mellom foreldre og kommunen når det gjelder skoledriften.

Rekruttering og kompetanse

Det vises til administrasjonens svar på revisjonsrapporten hvor det blir redegjort for aktuelle tiltak knyttet til både rekruttering og kompetanse. KSK vurderer disse tiltakene som gode og støtter disse.

Samarbeidsprosjektet inneværende skoleår med HVL og UIS knyttet til praksisplasser for lærerstudenter på de fådelte skolene vurderes også til å være et svært godt tiltak med tanke på fremtidig rekruttering.

Utover dette anbefaler KSK at kommunen vurderer å gjøre en evaluering av egen rekrutteringsprosess knyttet til ansettelser i skolen og at denne gjennomføres i dialog med skolelederne og fagforeningene. Det er påpekt både fra skolelederne og Utdanningsforbundet at det er rom for forbedringer her.

Områder som KSK har vurdert som mulige forbedringsområder er:

- Ytterligere profesjonalisering i annonsering
- Unngå at virksomhetene må ta kostnadene for annonsering når de må lyse ut etter at fellesutlysninger er gjennomført
- Finne måter å effektivisere enkeltutlysninger på. Skolelederne melder om at dette tar mye av deres tid.
- Involvere FAU på den enkelte skole i utlysningene med tanke på hvordan lokalmiljøet kan «selges»

Avslutningsvis vil vi påpeke at det etter KSK sin vurdering drives mye godt arbeid i skolene i Suldal. Det drives faglig svært godt fra administrasjonen sin side og selv om det for tiden er tillitsutfordringer særlig knyttet til situasjonen på Nesflaten og i Vanvik så fremstår ikke disse som uløselige. God dialog og åpne prosesser i tiden som kommer vil være viktig for å reetablere denne tilliten.

6. Oppdragsteam fra KS-Konsulent



Marianne Mortensen
Seniorrådgiver KSK

Marianne Mortensen jobber med leder-, tjeneste- og organisasjonsutvikling innenfor område oppvekst og familie. Hun legger særlig vekt på å utvikle helhetlige system i oppvekstsektoren på tvers av lovverk, og er spesielt opptatt av tverrfaglig samhandling slik at man får et felles fokus mot inkludering, forebygging og tidlig innsats. Hun arbeider med resultatoppfølging, kriterietenkning og motiverende målstyring, spesielt med prosessene for god involvering og eierskap til mål. Hun er særlig interessert i å styrke grunnlaget for effektiv samordnet tjeneste-, organisasjon- og lederutvikling i både kommunesektoren og statlige instanser



Kjetil Andreas Hansen
Seniorrådgiver KSK

Kjetil Andreas Hansen jobber med organisasjonsutvikling, lederstøtte og prosessveiledning hovedsakelig innenfor oppvekstfeltet. Med lang erfaring fra PP-tjenesten bistår han PPT med ståstedsanalyse og tjenesteutvikling. Videre er han opptatt av tverrfaglig samarbeid innenfor hjelpeapparatene for barn og unge og sammenhengene i oppvekstreformen og kompetanseløftet for spesialpedagogikk og inkluderende praksis. Han har bred kommunal erfaring innenfor oppvekstfeltet.