Evalueringsrapport

Oppvekstsentermodellen i Lurøy kommune

Dato: Onøy 3.juni 2026



På vegne av arbeidsgruppen OL2030 – Oppvekst i Lurøy 2030

Prosessleder
Aleksander Djønne

Kommunalsjef for oppvekst og kultur
Janne Sommerseth

Innholdsfortegnelse

1. Sammendrag 4
2. Bakgrunn og mandat 6
    2.1 Politisk forankring - bakgrunnen for at evaluering skjer nå 6
    2.2 Formål med evalueringen 8
    2.3 Problemstillinger 9
    2.4 Prosessbeskrivelse 9
    2.5 Intensjonen med oppvekstsentermodellen 10
3. Metode og datagrunnlag 13
    3.1 Intervjuer 13
    3.2 Spørreundersøkelser 13
    3.3 Dokumentasjon, datagrunnlag og tall 15
    3.4 Begrensninger i tallgrunnlaget 19
    3.5 Pågående utviklingsprosesser som påvirker 19
4. Hovedfunn i evalueringen 21
    4.1 Kvalitet og læringsmiljø 21
    4.2 Samarbeid og helhet i tjenesten 22
    4.3 Ledelse og organisering. 24
    4.4 Ressursbruk til ledelse og sårbarhet 25
    4.5 Demografi, elevtall, lærertetthet og utviklingstrekk 27
    4.6 Økonomisk bærekraft 30
    4.7 Bygningsmasse, investeringer og tilstandsrapport bygg 34
    4.8 Andre forhold som kan ha betydning for fremtiden 35
    4.9 Elevperspektivet 38
    4.10 Innspill fra samarbeidspartnere 38
5. Hovedutfordringer og utviklingsbehov 40
    5.1 Hva fungerer godt 40
    5.2 Hva er sårbart 41
    5.3 Hva bør videreutvikles 42
    5.4 Samlet vurdering 45
6. Anbefalinger 46
    6.1 Helhetlig organisasjonsutvikling fram mot 2030 46

6.1.1 Etablering av kommunale fagledere og faggrupper/nettverk på tvers av oppvekstsenter, skole og barnehage 46
6.2 Styrking av faglig støttestruktur 47
6.2.1 Etablere tydelig lederteam ved oppvekstsentre, skole og barnehage 49
6.2.2 Styrking av barnehagefaglige ledelse og nærledelse 49
6.2.3 Gjennomgå ressursfordelingsmodellen til skoler og barnehager 50
6.3 Etablering av faste og forpliktende samarbeidsstrukturer 51
6.3.1 Innføring av felles læreverk 52
6.3.2 Videreutvikle interkommunalt samarbeid som del av oppvekststrukturen 52
6.4 Styrking av felles struktur, system, internkontroll og tidlig innsats 53
6.5 Gjennomføring av tiltak 54
7. Veien videre 56
Vedlegg 57

1. Sammendrag

Kommunestyret i Lurøy har bestilt en evaluering av oppvekstsentermodellen som grunnlag for videre utvikling av oppvekstsektoren fram mot 2030. Bakgrunnen er blant annet endringer i demografi, utfordringer knyttet til rekruttering og behovet for å sikre kvalitet og bærekraft i tjenestene.

Evalueringen er gjennomført av en intern arbeidsgruppe, med formannskapet som styringsgruppe.

Datagrunnlaget består av:

- intervjuer med ledere og ansatte
- spørreundersøkelser til ansatte, foresatte og elever
- innspill fra samarbeidspartnere (PPT, helsestasjon og barnevern)
- tilstandsrapport, relevant statistikk, kommunestyrevedtak og rapporter.

Samlet gir dette et bredt og nyansert bilde av hvordan oppvekstilbudet i Lurøy fungerer i dag.

Hovedfunn

Evalueringen viser at oppvekstsentermodellen har flere tydelige styrker:

- Barn og elever opplever i hovedsak høy trivsel og trygge oppvekstmiljø
- Små enheter gir nærhet, gode relasjoner og tett oppfølging
- Oppvekstsentrene, skole og barnehage har sterk lokal forankring
- Lærertetthet og formell kompetanse er gjennomgående god

Samtidig avdekkes flere utfordringer:

- Små fagmiljø gir sårbarhet ved fravær og mangel på spesialisert kompetanse
- Det er variasjon i kvalitet og praksis mellom enheter
- Samarbeid på tvers av oppvekstsentre er begrenset
- Lederrollen framstår som kompleks og krevende
- Nedgang i elevtall gir økt usikkerhet om framtidig bærekraft

Elevundersøkelsen bekrefter i stor grad disse funnene. Elevene fremhever særlig betydningen av relasjoner og inkludering, samtidig som de etterspør mer variert og praktisk undervisning, bedre arbeidsro og flere møteplasser på tvers av skoler.

Samlet vurdering

Arbeidsgruppen vurderer at oppvekstsentermodellen i seg selv ikke er hovedutfordringen. Funnene peker i større grad på at utfordringene er knyttet til hvordan modellen er implementert og praktiseres.

Det er særlig behov for:

- tydeligere struktur og retning
- styrket og forpliktene samarbeid mellom enheter
- bedre støtte til ledelse og utviklingsarbeid

Arbeidsgruppen anbefaler derfor å styrke og videreutvikle dagens modell med mer forpliktende samarbeide og styrking av ledelse, ikke større strukturendringer på nåværende tidspunkt.

Gjennom målrettet organisasjonsutvikling foreslås det å:

- tydeliggjøre lederstrukturen og ansvarsfordelingen
- tydelig rolle og ansvars avklaringer
- styrke samarbeid og fagmiljø
- utvikle internkontrollen for å sikre mer likeverdig kvalitet i tilbudet
- redusere sårbarhet i små enheter

Tiltakene foreslås gjennomført som en samlet utviklingsstrategi med årlige handlingsplaner fram mot 2030.

Arbeidsgruppen har bestått av: Aleksander Djønne, inspektør, prosessleder, utpekt av kommunedirektør, Benedikte Moe, HTV Utdanningsforbundet, Katrine Pedersen, pedagogisk leder, utpekt av Fagforbundet, Anne Mette Olsen, lærer, utpekt av Utdanningsforbundet, Susanne Bjørkmo, rektor Lovund skole og Janne Sommerseth, kommunalsjef oppvekst og kultur.

Arbeidet med denne evalueringen har gitt en åpen og ærlig innsikt i etatens indre liv og strukturer på en måte som har vært særs verdifull. En innsikt som vi ikke hadde fått på samme måte som ved å leie inn konsulenter til å ta oppdraget. Dette er både en styrke og en svakhet, og rapporten er framlagt ut fra den kompetanse og vurderingskapasitet som arbeidsgruppen innehar.

Alle innspill er lest og vurdert og vi takker elever, foresatte, ansatte og samarbeidsparter for alle tilbakemeldinger.

Onøy 3. juni 2026 -

Arbeidsgruppa OL 2030 – evaluering av oppvekstsenter.

2. Bakgrunn og mandat

2.1 Politisk forankring - bakgrunnen for at evaluering skjer nå

Evalueringen bygger på politiske vedtak bl.a. sak 23/18, 1/24, 24/25, 44/25.

Etter en prosess som tok 1,5 år vedtok kommunestyret en felles oppvekstmodell i Lurøy gjennom K. Sak 23/18.

> *Kommunestyret tar utredningens anbefaling til følge og vedtar en felles oppvekstmodell for kretsene i Lurøy slik*
>
> - *Det iverksettes prosesser for omgjøring til oppvekstsenter i kretsene Sleneset, Onøy/Lurøy og Konsvik, med virkning fra 1.1.2019*
>
> - Prosedyre for planlegging og gjennomføring av endringer i virksomheter/omorganiseringer iverksettes.
> - I prosessen avklares forhold knyttet til
>   a. ledelse og administrasjon
>   b. personale og kompetanse
>   c. lokaler og uteområder
>   d. økonomiske forhold
> - *I den grad det skjer vesentlige endringer i demografi (elevtall), rekruttering fagpersonale, mv. bes administrasjonen vurdere hensiktsmessig løsninger og fremme egen sak til Kommunestyret.*
> - *Kvarøy oppvekstsenter opprettholdes som i dag med utvidet samarbeid med Konsvik skole vedrørende undervisning på enkeltdager og felles bruk av lærerressurser.*
>   - *Det legges til rette for skyss av elever på enkeltdager og beredskap for dager med dårlig vær.*
> - *Administrasjonen bes vurdere investeringer knyttet til bruk av bygningsmassen i tråd med organisatoriske endringer. Disse fremlegges i investeringsbudsjett.*
> - *Konkrete vurderinger knyttet til besparelser renhold legges fram i forbindelse med budsjettbehandling.*
> - *Lovund skole og Lovund barnehage vurderes som oppvekstsenter i løpet av 2020.*
> - *Det vedtas en besparelse på 3,5 mil jamfør tabellen, i oppvekst på 4 år, i tråd med fremstillingen i saken.*
> - *Kommunestyret ber om tilbakemeldinger på framdriften i saken.*
> - *Administrasjonen vurderer å komme med forslag til å lage oppvekstutvalg.*

Ved Aldersund oppvekstsenter var det i juni 2022 flere søknader fra foresatte om overføring av elever til Konsvik. Etter en noe opprivende prosess i flere runder, ble det fattet følgende vedtak som har påvirkning for framtidig struktur i oppvekst.

20.03.2024

- *Aldersund oppvekstsenter, barnehagedelen, videreføres*
- *For å svare ut resultatmål 4, om evaluering av oppvekstsenter som modell, fremmes det egen sak for kommunestyret.*
- *Kommunestyret ønsker ikke en permanent nedleggelse av skoledriften ved Aldersund Oppvekstsenter. Det må jobbes proaktivt gjennom det pågående «Liv Laga» prosjektet for å styrke elevgrunnlaget.*
- *Skolebygget skal i perioden uten skoledrift benyttes til felles aktiviteter og holdes i god stand med tanke på fremtidig vekst i elevgrunnlaget og mulighet for gjenåpning. Andre mulige bruksområder avklares i «Liv Laga» prosjektet.*

(K. Sak 1/24)

Ved Kvarøy oppvekstsenter ble det i perioden 23 – 25 gjennomført et pilotprosjekt «Læring, trivsel og framtid» innenfor hovedprosjektet Liv laga med målsettingen.

- *Hovedmålet er å videreutvikle Kvarøy oppvekstsenter og etaten som en omstillingsdyktig organisasjon.*
- *Prosjektet skal prøve ut løsninger som involverer elever, foresatte, lokalmiljø og næringsliv og gi kommunen grunnlag for å kunne vurdere hensiktsmessige løsninger for drift av barnehage og skole for framtiden.*

Prosjektet på Kvarøy skulle gi kommunen kunnskapsgrunnlag, erfaringer og lærdom som det blir viktig å ta med videre når oppvekstsentermodellen skal evalueres og oppvekststrukturen for framtiden skal etableres.

Det ble utarbeidet en rapport fra piloten som kan leses i K/sak. 24/25.

Konkret ble det gitt følgende anbefalinger:

1. *Videreføre og videreutvikle tiltak som styrker trivsel og involvering som: Elevråd, fadderordning, onboardingsplan, felles personalmøter, veiledning, nettverk og samarbeid med andre skoler.*
2. *Hvordan nytilsatte og nye tilflyttere til Kvarøysamfunnet blir tatt imot, introdusert og inkludert – spilles videre fra prosjektet til lokalutvalg og bolystgrupper for videre bearbeidelse.*
3. *Utrede hvordan ivareta skolebygget da fysisk miljø er avgjørende for trivsel, kvalitet og rekruttering.*
4. *Sørge for en tydelig prosjektorganisering der roller, oppgaver og framdriftsplan er konkret og tydelig for alle deltakere og sikre forankring når prosjekter går over flere år.*
5. *Næringsliv og lokalsamfunn: Samarbeidet bør videreutvikles, da dette gir økt legitimitet og skaper et bredere grunnlag for vekst.*
6. *Felles planer for barnehager og skoler som gjøres gjeldende for alle – eksempelvis plan for trygt oppvekstmiljø, felles læreverk i undervisning, felles rutiner og maler*

Vedtakene og prosessene over, sammen med demografiutviklingen generelt, en aldrende arbeidsstyrke spesielt i barnehagene, kompetansekravet for tilsetting i lærerstillinger og en rivende teknologisk utvikling utfordrer hele sektoren.

Dette danner bakteppet for at det nå er på tide å evaluere oppvekstsentermodellen og gjennomføre prosesser for å kunne fremme en saker til kommunestyret med anbefalinger for oppvekst i Lurøy mot 2030.

Samlet sett viser de politiske vedtakene at oppvekstsentermodellen i Lurøy kommune både har vært begrunnet i behov for kvalitet, helhet og ressursutnyttelse, og at det samtidig er lagt til grunn at modellen skal vurderes i lys av endringer i demografi, rekruttering og rammebetingelser.

Evalueringen må derfor forstås som en oppfølging av kommunestyrets tidligere vedtak, med mål om å gi et oppdatert kunnskapsgrunnlag for videre utvikling av oppvekstsektoren i Lurøy.

2.2 Formål med evalueringen

Formålet med evalueringen er å samle erfaringer etter flere år i drift og gi et kunnskapsgrunnlag for videre utvikling av oppvekst i Lurøy mot 2030.

Mål:
Formålet bygger på kommunens visjon, som er «Å skape gode levevilkår for innbyggerne i Lurøy, bygd på kvalitet, trygghet og trivsel» og samfunnsplanens strategier om trygge lokalsamfunn som sikrer gode oppvekstsvilkår.

Delmål:

- Evaluerer oppvekstsentermodellen og vurdere hensiktsmessige løsninger for oppvekstsentrene, skole og barnehage i framtiden.
- Utvikle samarbeidsløsninger mellom skolene som sikrer kvalitet i opplæringen og undervisning av høy kvalitet.

Resultatmål:

- Etablere /finne løsninger som gjør at Lurøy kan levere kvalitativt gode tjenester i et desentralisert tilbud for barnehager og skoler i Lurøy.
- Etablere løsninger og tiltak som fremmer samarbeid og felleskap mellom elever, lærere og ledere/enheter.

I prosjektbeskrivelsen sto det følgende om bakgrunnen for at etaten må være omstillingsdyktig

> *Lurøy kommune, som så mange andre kommuner, står overfor behovet for å omstille tjenestene og tilpasse oss en framtid der vi har flere eldre og færre yngre og der kampen om arbeidskraft kommer til å bli en hovedutfordring.» Omstilling gir ofte dyptgripende endringer innen holdninger/verdier, arbeidsprosesser, mål, roller og strukturer»* *(Sitat fra KS Omstilling – hva gjør kommuner som lykkes)*

Det er nettopp dette arbeidet etaten nå er i gang med.

2.3 Problemstillinger

Prosessen OL2030 (oppvekst i Lurøy 2030) har følgende fokusspørsmål:

«Hvordan kan vi sammen utvikle nye måter å organisere oppvekst i Lurøy på, som gir mer felleskap, læring og samarbeid mellom elever, lærere og enheter»

Før vi kommer til 2030 må vi evaluere dagens organisering og modell og det er formulert følgende problemstillinger

- Hva har vi lært av oppvekstsentermodellen?
- Hvordan påvirker organiseringen kvalitet, samarbeid og sårbarhet?
- Hva bør videreutvikles?

Problemstillingene stilt i prosjektbeskrivelsen har, sammen med målsettingene blitt brukt til å utforme spørsmål til interessentene.

2.4 Prosessbeskrivelse

Kommunestyret eier prosessen gjennom vedtak i sak 44/25 «Oppvekst i Lurøy mot 2030 - prosessplan evaluering oppvekstsenter»

Kommunestyret er oppdragsgiver, og formannskapet har fungert som styringsgruppe. Arbeidsgruppen har hatt ansvar for gjennomføring av arbeidet, inkludert innhenting og analyse av datagrunnlag.

Arbeidsgruppen har gjennomført 10 arbeidsmøter, hvor problemstillinger, metode og analyse har vært sentrale tema.

Det er innhentet data gjennom:

- intervjuer med enhetsledere og pedagogiske ledere av ekstern bidragsyter
- spørreundersøkelser til ansatte, foresatte og elever
- gjennomgang av tilstandsrapport og annet relevant tallgrunnlag (SSB/ Statistikkbank Udir m.fl.) [1]
- skriftlige innspill fra eksterne samarbeidspartnere som barnevern, PPT og helsestasjon

Spørreundersøkelsene og intervjuguidene er utarbeidet av arbeidsgruppen og kvalitetssikret av kommunalsjef for oppvekst og kultur, KS-konsulent samt prosessleder.

[1] https://www.udir.no/tall-og-forskning/statistikk/

Problemstillingene har vært drøftet i ledergruppen for oppvekst, samt forankret i styringsgruppen(formannskapet) underveis i prosessen.

På bakgrunn av dette datagrunnlaget har arbeidsgruppen utarbeidet de funn, vurderinger og anbefalinger som presenteres i rapporten.

2.5 Intensjonen med oppvekstsentermodellen

Arbeidsgruppen har innhentet refleksjoner fra enhetsledere i barnehage, skole og oppvekstsentre om hva som var den opprinnelige intensjonen med oppvekstsentermodellen.

Tilbakemeldingene viser en tydelig og samstemt forståelse av at modellen skulle bidra til:

- en helhetlig og sammenhengende oppvekst for barn og unge
- bedre overganger mellom barnehage, skole og SFO
- økt samarbeid mellom ansatte på tvers av tjenester
- mer robuste fagmiljø i små enheter
- bedre utnyttelse av ressurser, både personell, lokaler og kompetanse
- felles ledelse og tydeligere styring av oppvekstsstilbudet

Flere peker også på at modellen ble etablert som en respons på små barnegrupper og sårbarhet i fagmiljøene, med mål om å skape mer bærekraftige enheter og sikre kvalitet i tilbudet over tid.

Samlet sett viser dette at oppvekstsentermodellen bygger på tydelige og gjennomtenkte målsettinger, knyttet til kvalitet, samarbeid, ressursutnyttelse og helhet i oppvekstløpet.

I vedtaket fra 2018 var det også et bakteppe å ta ned kostnadene for å bli bedre rustet til endringer i rammetilskuddet basert på endringer i daværende fordelingsmodell. Målet da arbeidet startet (i 2017) var et omstillingsbehov på 9 millioner. Vedtaket endte til slutt med ett nedtrekk for etaten på 3,5 millioner over 4 år jf. følgende tabell.

FORVENTET REDUKSJON I ØKONOMIPLANPERIODEN

Anslag på effekt av forslag til tiltak	2018	2019	2020	2021
Driftsmessig ramme oppsummert	56 328	55 985	54 855	53 405
Reduser åpningstid basseng	-113			
Reduksjon musikkskole	-130			
Stenge barenhagene 2 uker om sommeren	-100	-100		
Mulig effekt av å opprette oppvekstsenter				
Moflag oppveksenter		-100	-200	
Onøy oppvekstsenter		-100	-200	
Konsvik oppvekstsenter		-100	-200	
Mulig effekt på samarbeid				
Samarbeide ungdomstrinn Moflag - Onøy		-150	-150	
Samarbeide ungdomstrinn Kvarøy - Konsvik		-150	-150	
Samarbeid 5 -7. trinn Lurøy innland		-100	-100	
Enøk tiltak og strøm		-150	-150	-150
Mulig effekt andre mulige				
Nettundervisning og andre fellesløsninger		-80	-100	-150
Vurdere effektiviserende tiltak og endringer ved naturlig avgang		-100	-200	-300
Samlet anslag reduksjon	-343	-1130	-1450	-600
Samlet anslag reduksjon over 4 år				-3523
Varige innparinger innarbeides i rammen				

I tiden etterpå ble det innført helårsåpne barnehager K. Sak 16/23, utvidelse av 2 uker sommer SFO (TRU sak 3/23,

Pandemien kom og satte stopper for etablering av fellesarenaer i 2020/2021, tiltak for strømbesparelse er gjennomført, fellesløsninger på møter nettbasert er delvis innført, men hovedbildet er at vedtatte innsparinger er spist opp av endringer i etatens oppgaver og organisering spesielt etter 2022.

Fra 1.1.2023 ble etatens oppgaver utvidet til å omfatte også kulturdelen, og fra 2024 frivilligsentral.

Oppfølging av vedtak om vurdering av Lovund oppvekstsenter

I kommunestyrets vedtak fra 2018 ble det lagt til grunn at Lovund skole og Lovund barnehage skulle vurderes som oppvekstsenter i løpet av 2020 (kulepunkt 8).

Dette arbeidet ble ikke igangsatt som planlagt. En medvirkende årsak var Covid-19-pandemien, som fra 2020 førte til at en rekke utviklingsprosesser og samarbeidsprosjekter i kommunen ble utsatt. I samme periode sto Lovund skole uten fast rektor, og det ble prioritert å få på plass en stabil ledelsesstruktur. I en periode ble Lovund skole og Sleneset oppvekstsenter drevet under felles ledelse.

I årene som fulgte ble det gjennomført omfattende prosesser knyttet til oppvekstsentrene i Aldersund og Kvarøy. Samlet sett medførte dette at det ikke var tilstrekkelig kapasitet til å starte et eget arbeid med vurdering av Lovund som oppvekstsenter.

Arbeidsgruppen har derfor ikke gjennomført en vurdering av Lovund som oppvekstsenter som del av denne evalueringen. Bakgrunnen er at mandatet har vært å evaluere dagens oppvekstsentermodell slik den er etablert og praktisert i kommunen. Siden Lovund skole og barnehage ikke har vært organisert som oppvekstsenter, foreligger det ikke et erfaringsgrunnlag som kan evalueres på samme måte som ved de øvrige oppvekstsentrene.

Lovund inngår likevel i datagrunnlaget og vurderingene av kommunens samlede oppvekstsilbud.

3. Metode og datagrunnlag

> *"Evalueringen har som hensikt å få frem et kunnskapsgrunnlag om hvilke effekter modellen har bidratt til over tid, hvordan modellen blir brukt i dag. Da ser man på hvilke konsekvenser den har med tanke på kvalitet, om den skaper en helhet for barn og unger og om den fører til fleksibel bruk av ressurser og bemanning."*
>
> *Utdrag fra KS rapport intervjuer s. 3.*

3.1 Intervjuer

KS konsulent ble leid inn til å intervjue enhetsledere, pedagogiske ledere og ansatte som var styrere før enheten ble omgjort til oppvekstsenter, samt kommunalsjefen for oppvekst.

Det ble presisert at ingen skulle bli sitert fra samtalene, og at sluttproduktet er en samlet vurdering av innspillene som kom fram. Rapporten kan leses i sin helhet som vedlegg 4.

Spørsmålene dreide seg om følgende:

- Dine erfaringer med oppvekstsentermodellen
- Hva modellen har bidratt med positivt
- Hva som har vært utfordrende
- Om det har vært en utvikling over tid
- Hvordan du har opplevd lederrollen
- Samarbeidet mellom skole og barnehage, før og etter modellen
- Konsekvenser for det pedagogiske arbeidet, om det er blitt lettere eller vanskeligere å utøve pedagogisk ledelse
- Gode råd for framtidig bruk av modellen, evt. andre måter å organisere oppvekstfeltet.

3.2 Spørreundersøkelser

Som en del av datagrunnlaget er det gjennomført spørreundersøkelser rettet mot ansatte, foresatte og elever i Lurøy kommune. Formålet har vært å få frem erfaringer og vurderinger fra de som er tettest på oppvekstilbudet i hverdagen.

Undersøkelsen og spørsmålene er utarbeidet av arbeidsgruppen med utgangspunkt i prosjektets problemstillinger, og kvalitetssikret av kommunalsjef for oppvekst og kultur, KS-konsulent og prosessleder. Spørsmålene er tilpasset målgruppene, og har en felles tematikk knyttet til:

- kvalitet og læringsmiljø
- trivsel og relasjoner
- samarbeid og helhet i oppvekstløpet
- ledelse og organisering
- opplevde utfordringer og forbedringsområder

Spørsmålene besto av en kombinasjon av påstander med svarskala og åpne fritekstspørsmål, for å gi både kvantitative og kvalitative data.

Undersøkelsen til ansatte ble gjennomført digitalt i Microsoft Forms. Deltakelse ble lagt til rette som en del av arbeidstiden, og besvarelsene er anonyme. For å sikre at kun ansatte i Lurøy kommune fikk tilgang, måtte respondentene logge inn med kommunens brukerkonto. Det var kun mulig å levere ett svar per person.

Undersøkelsen til foresatte ble distribuert via kommunens etablerte kommunikasjonskanaler. Også denne undersøkelsen var anonym, og hadde som mål å fange opp foresattes opplevelser av kvalitet, trivsel, samarbeid og informasjon.

Elevundersøkelsen ble gjennomført blant elever på 5.–10. trinn. Dette er et bevisst metodisk valg, begrunnet i at eldre elever i større grad har forutsetninger for å forstå spørsmålene og gi reflekterte vurderinger av egen skolehverdag. Perspektiver fra yngre barn er ivaretatt gjennom foresatte undersøkelsen og innspill fra ansatte.

For å sikre bred deltakelse og inkludering ble undersøkelsene til foresatte og elever oversatt til flere språk. Foresatte undersøkelsen ble oversatt til engelsk, mens elevundersøkelsen ble oversatt til engelsk og ukrainsk. Dette ble gjort for å gi alle i oppvekstmiljøet best mulig forutsetninger for å forstå spørsmålene og delta i undersøkelsen.

Undersøkelsen hadde følgende svarprosent:

- Ansatte: 70 respondenter av totalt 115 ansatte, noe som gir en svarprosent på 60 %. (Tall Framsikt per 30.04.2026)
- Foresatte: 56 respondenter av totalt 377 registrerte foresatte, noe som gir en svarprosent på 14,6 %. Undersøkelsen ble sendt til alle foresatte i skole og barnehage. Enkelte foresatte kan ha mottatt undersøkelsen flere ganger dersom de har flere barn. Svarprosenten er dermed usikker.
- Elever: 111 respondenter av totalt 132 elever på 5.–10. trinn, noe som gir en svarprosent på 84 %.

Fullstendige spørreskjema for de ulike målgruppene er vedlagt rapporten (se vedlegg 1–3).

Svarene gir samlet ett bredt og nyansert bilde av hvordan oppvekstilbudet i Lurøy oppleves av ulike grupper. Resultatene er analysert tematisk og sett i sammenheng med øvrig datagrunnlag i evalueringen.

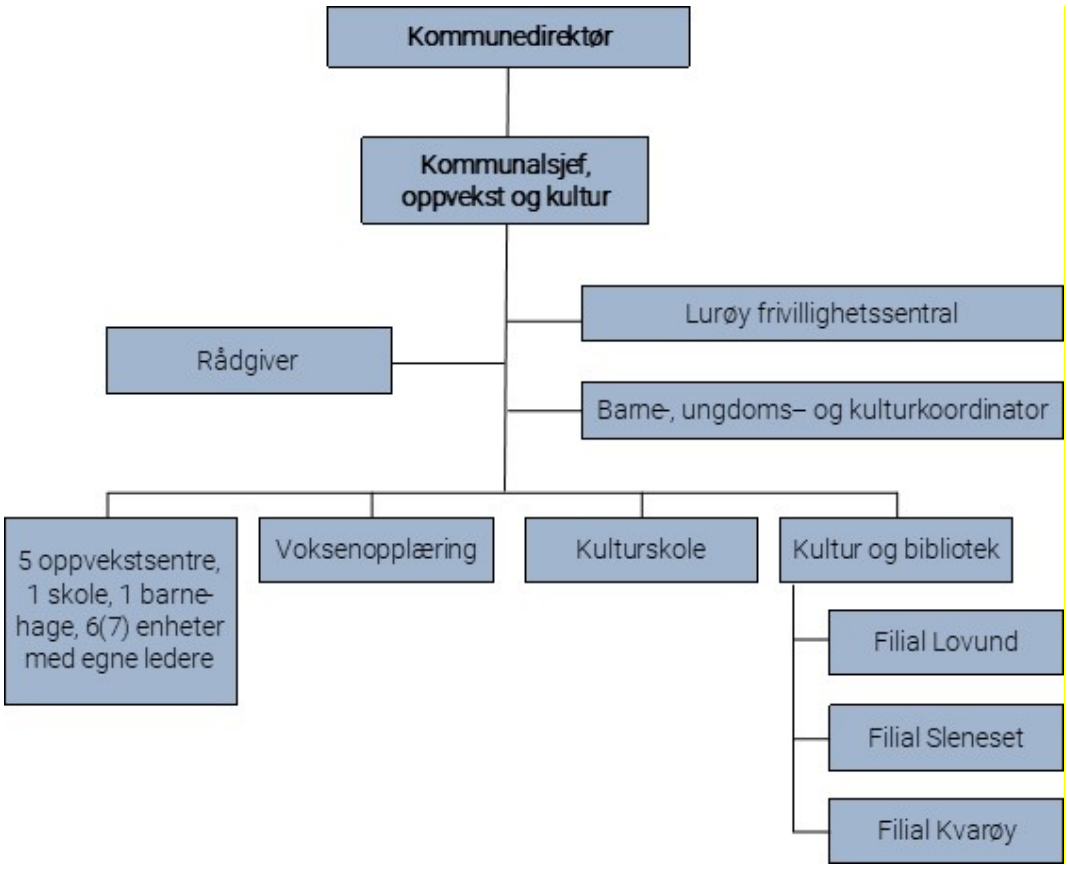
3.3 Dokumentasjon, datagrunnlag og tall

Evalueringen bygger på eksisterende dokumentasjon og statistikk, herunder:

- tilstandsrapport for oppvekst 2025 (K-sak 5/26)
- elevtallsutvikling over tid (GSI) (Grunnskole Stat Innrapportering)
- bemanningsoversikter (Framsikt og Visma)
- relevant KOSTRA-statistikk
- befolkningsframskrivinger fra SSB
- Telemarksforskning rapport 924 – «Mangel på arbeidskraft i kommunene)
- Kommunestyrevedtak gjennomført i perioden
- Investeringsregnskap i perioden

Tallgrunnlaget gir et supplement til spørreundersøkelser og intervjuer, og bidrar til å sette funnene inn i en større sammenheng.

Etatens organisering



Tjenesteområdet oppvekst og kultur består av skole, barnehage, oppvekstsenter, voksenopplæring, frivilligsentral, kulturskole, bibliotek og kultur.

Etaten ledes av kommunalsjef for oppvekst og kultur som har overordnet ansvar, og det er en skolefaglig rådgiver tilknyttet stab.

Enhetene (oppvekstsenter, skole og barnehage) har ledere i 100 % stilling. Enhetsleder/rektor/styrer har økonomi, personal – og faglig ansvar for driften med budsjett, regnskap, ansettelser og annen saksbehandling.

Det foreligger en samarbeidsavtale med Rødøy kommune for drift av barnehage og skole på Nesøy og for mulighet for barnehageplass i Lurøy kommune for barn bosatt i Øresvik krets.

Kulturfeltet ble overført fra sentraladministrasjon til oppvekst og kultur fra 1.1.2023. Lurøy frivillig sentral ble opprettet med daglig leder tilsatt fra 1.5.2025. jf. vedtak budsjett 2025.

LIV Laga - prosjekt - flyttet fra sentraladministrasjon fra 1.1.2026 med stillingen prosjektleder "Bolyst og kommunikasjon"

Voksenopplæringen har ansvar for norskopplæring til personer med rett og plikt til slik opplæring.

Kulturskolen har ansvar for undervisning av elever og voksne innenfor kulturfeltet og har 2 lærerstillinger.

Bibliotek er lagt til oppvekst og kultur og har hovedbibliotek på Onøy med filialer på Sleneset, Lovund og Indre- Kvarøy. Lurøy fastland betjenes av et bokbusstilbud.

Oppvekst og kultur har ansvar for ungdomsrådet og samarbeider om det tverrfaglige tilbudet i Lurøy gjennom forebyggende plan.

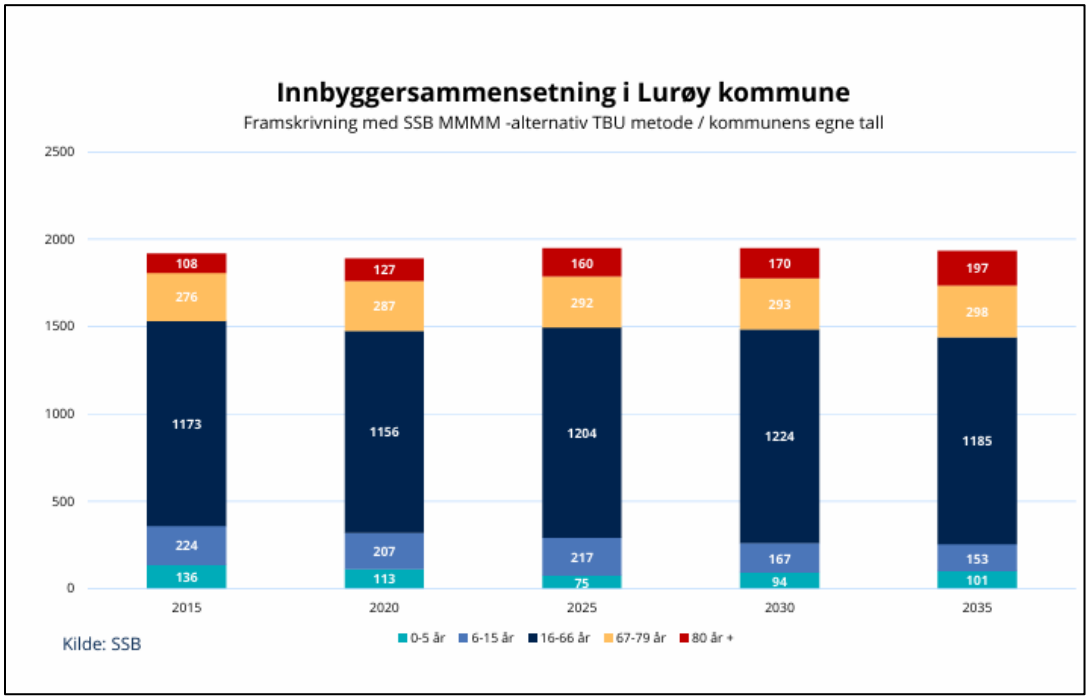
Ved Aldersund oppvekstsenter er det per tiden kun barnehage. Elevene er midlertidig flyttet til Konsvik oppvekstsenter og det foreligger et vedtak om utredning om fremtidig skoledrift med status senest høsten 2027.

- *Kommunestyret ber administrasjonen utrede mulighetene for framtidig skoledrift. Status rapport legges frem for kommunestyret senest høsten 2027, med mulighet for effektuering høsten 2028.*

(Vedtak i K. Sak 51/24)

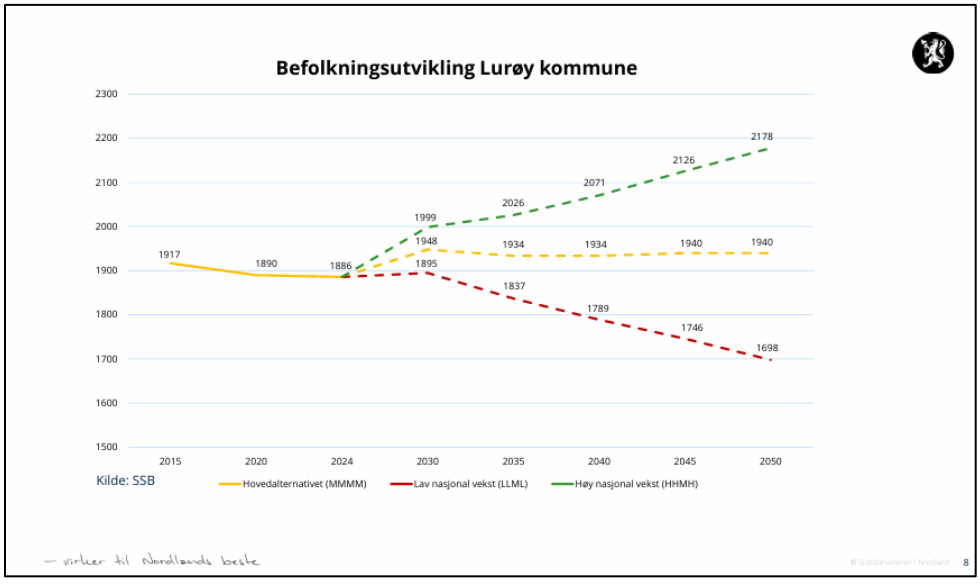
Aldersund og Sleneset barnehage er midlertidig organisert under samme ledelse.

Befolkningsutvikling og sammensetning i Lurøy



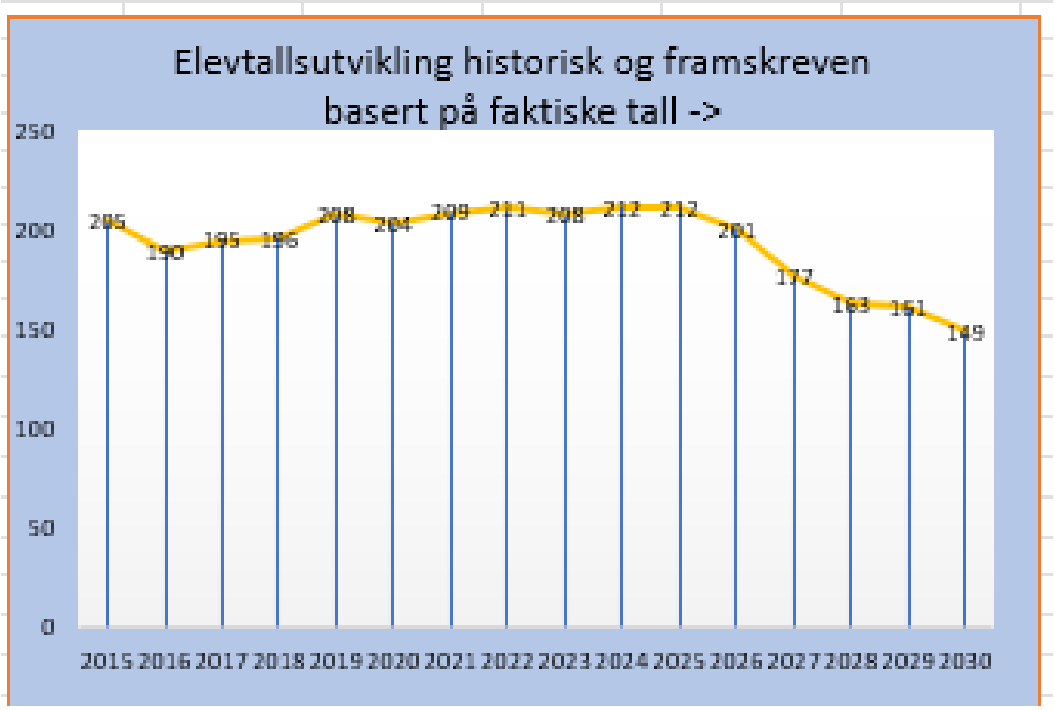
Tabellen viser sammensetningen av befolkningen basert på tall fra SSB. Andelen elever i alderen 6 -15 vil falle betydelig fram til 2035. Dette tallet samsvarer med egne tall basert på faktiske fødselstall.

Statistisk sentralbyrå opererer med følgende tabell for forventet befolkningsutvikling i Lurøy basert på lav, middels eller høy nasjonal vekst.



Tall fra SSB, presentert av Statsforvalteren i kommunedialog 19.3.26

Elevtallsutvikling historisk og framskreven



Pr. 30.04.26 er elevtallet for Lurøyskolen 201 elever. Elevtallet har holdt seg nokså stabilt de siste 10 årene, men fram til 2030 vil andelen elever gå ned med nesten 50 elever basert på det faktiske elevtallet vi har i dag i Lurøyskolen.

Framskrivingene viser forventet utvikling i befolkning og elevtall, og danner et sentralt grunnlag for vurdering av framtidig kapasitet og organisering.

Sammenhengen mellom elevtall og lærerårsverk

År	Elevtall	Årsverk	Ledelse
1995	250	35,67	*
1997	289	38,2	*
2000	289	33,36	3,96
2005	266	31	4
2010	223	31,41	4,1
2015	209	30,74	4,3
2020	204	34,43	3,75
2025	200	34,3	4,45

*årsverk ledelse var ikke lagt inn i GSI for årene 95 og 97.

Tallene i denne tabellen er hentet fra GS [2]I og vil alltid ha forbehold om rett rapportering.

I 1997 ble 6 åringene en del av grunnskolen og det forklarer økningen i elevtallet det året.

[2] https://gsi.udir.no/app/#!/view/units/collectionset/1/collection/115/unit/5472/

Andelen lærerårsverk har vært nokså stabil og økningen fra 2020 har blant annet sammenheng med at det ble etablert enhetsledere med 100 % tid avsatt til ledelse uten undervisningsplikt som tidligere. Disse undervisningstimene måtte erstattes. De senere årene har det vært en økning i andelen elever som har vedtak om individuelt tilrettelagt opplæring. Se tilstandsrapport 2025 s. 9 Dette forklarer også økningen av årsverk.

3.4 Begrensninger i tallgrunnlaget

Datagrunnlaget i evalueringen er bredt fundert, men har også noen begrensninger.

Spørreundersøkelsen for elever omfatter kun elever på 5.–10. trinn. Dette er et bevisst metodisk valg, da eldre elever i større grad har forutsetninger for å forstå spørsmålene og gi reflekterte vurderinger av egen skolehverdag. Perspektiver fra yngre barn er i stedet belyst indirekte gjennom foresatte og ansatte.

Svarprosenten i spørreundersøkelsene påvirker hvor representativt datagrunnlaget er. Selv om det er lagt til rette for bred deltakelse, blant annet gjennom anonymitet, bruk av arbeidstid og oversettelse til flere språk, kan det ikke utelukkes at enkelte grupper er underrepresentert.

Datagrunnlaget bygger i stor grad på selvrapporterte erfaringer og opplevelser. Slike data gir viktig innsikt i hvordan oppvekstilbudet oppleves, men kan også være påvirket av individuelle erfaringer, forventninger og lokale forhold.

Det er også variasjon mellom enheter i kommunen, både når det gjelder størrelse, organisering og praksis. Funnene i rapporten må derfor forstås som overordnede tendenser, og ikke nødvendigvis som en fullstendig beskrivelse av alle enheter.

Det foreligger ikke offisiell statistikk som er lett tilgjengelig som gir oversikt over antall barnehager, pedagogtetthet og annen bemanning over tid.

Til tross for disse begrensningene vurderes datagrunnlaget samlet sett å gi et godt og relevant grunnlag for å analysere oppvekstsentermodellen og vurdere videre utvikling av oppvekstilbudet i Lurøy kommune.

3.5 Pågående utviklingsprosesser som påvirker

Parallelt med evalueringen av oppvekstsentermodellen pågår det flere utviklingsprosesser i Lurøy kommune som er relevante ved vurderingen av framtidig oppvekststruktur og som kan påvirke utviklingen i Lurøysamfunnet.

- Bolystprosjektet *«Lurøy – liv laga i nye daga»*

pågående fram til 2027, har som mål å styrke kommunens attraktivitet, bidra til økt tilflytting og sikre stabile lokalsamfunn. Prosjektet peker blant annet på betydningen av gode oppvekstsvilkår, tilgjengelige tjenester og inkluderende lokalmiljø for å opprettholde og utvikle bosettingen.

Den demografiske utviklingen har direkte betydning for oppvekstsektoren, særlig når det gjelder elevgrunnlag, rekruttering av ansatte og langsiktig bærekraft i tjenestetilbudet.

- Pilotprosjektet *«Læring, trivsel og framtid»*

Ved Kvarøy oppvekstsenter ble gjennomført som en del av samme hovedsatsing. Formålet var å prøve ut tiltak og utvikle erfaringer som grunnlag for vurdering av framtidig organisering og drift.

Erfaringene fra Kvarøy pekte blant annet på:

- Sårbarhet i små fagmiljø
- Betydningen av stabil og tydelig ledelse
- Behov for systematisk samarbeid og felles struktur
- Sammenheng mellom oppvekstilbudet, rekruttering og lokalsamfunnsutvikling

- Fremtidige helse og omsorgstjenester

Helse-, sosial- og omsorgssektoren i Lurøy kommune har igangsatt et utviklingsarbeid på oppdrag fra kommunestyret som omhandler hvordan kommunen skal møte framtidige utfordringer knyttet til demografi, økende behov for tjenester og rekruttering av fagpersonell.

Arbeidet bygger på flere av de samme utviklingstrekkene som denne evalueringen peker på, herunder:

- færre barn og unge
- en økende andel eldre i befolkningen
- utfordringer knyttet til tilgang på arbeidskraft og kompetanse
- behov for bærekraftige og robuste tjenester i små lokalsamfunn
- økt behov for samarbeid, teknologi og nye arbeidsformer

Arbeidsgruppen vurderer at en det er et samlet behov for å se utviklingen av oppvekstsektoren i sammenheng med kommunens øvrige tjenesteutvikling og langsiktige samfunnsplanlegging.

Utfordringene knyttet til demografi, kompetanse og bærekraft ikke er unike for oppvekstsektoren, men er en del av en bredere utvikling som vil påvirke hele kommunen fram mot 2030 og videre.

4. Hovedfunn i evalueringen

Kapitlet presenterer hovedfunnene i evalueringen og er bygd opp tematisk, med utgangspunkt i problemstillinger og områdene som har framstått som mest sentrale gjennom datagrunnlaget.

Funnene bygger på en samlet analyse av:

- spørreundersøkelser til ansatte, foresatte og elever
- intervjuer med ledere og ansatte
- tilstandsrapport og relevant statistikkgrunnlag
- innspill fra eksterne samarbeidspartnere som PPT, helsestasjon og barnevern

Kapittelet er strukturert slik at det først belyser forhold knyttet til kvalitet og læringsmiljø, før det videre beskriver funn om samarbeid, ledelse, organisering, ressursbruk, demografi og økonomiske forhold. Avslutningsvis presenteres elevperspektivet og innspill fra samarbeidspartnere.

Formålet med strukturen er å synliggjøre hvilke styrker, utfordringer og utviklingstrekk som går igjen på tvers av datakildene, og å identifisere sammenhenger mellom organisering, kvalitet, samarbeid og sårbarhet i oppvekstsektoren.

Flere av delkapitlene avsluttes med korte oppsummeringer av de viktigste funnene. Dette er gjort for å tydeliggjøre hovedtendensene i materialet og gjøre rapporten mer oversiktlig og tilgjengelig som grunnlag for videre vurderinger og anbefalinger i kapittel 5 og 6.

4.1 Kvalitet og læringsmiljø

Datagrunnlaget viser at barn og elever i Lurøy i hovedsak opplever et trygt og godt læringsmiljø.

Foresatte rapporterer høy trivsel blant barna, med en gjennomsnittsskår på 3,87 og medianverdi på 4 på sentrale spørsmål. Dette samsvarer med tilstandsrapporten, som viser at elevene jevnt over trives godt og har en positiv utvikling på flere indikatorer i elevundersøkelsen.

Både foresatte, ansatte og ledere peker på relasjoner som en sentral styrke. Små enheter gir nærhet mellom barn og voksne, og legger til rette for tett oppfølging og gode relasjoner. Dette støttes også av tilstandsrapporten, som fremhever at små miljø gir gode forutsetninger for tett oppfølging og god kjennskap til elevenes behov.

Samtidig viser datagrunnlaget flere utfordringer knyttet til kvalitet over tid. Ansatte peker på behov for økt kompetanse og tilgang til spesialisert fagkompetanse. Intervjuene viser at små fagmiljø og begrenset tilgang på kompetanse kan gjøre

det krevende å opprettholde et jevnt høyt faglig nivå, særlig ved fravær eller utskifting av personale.

Tilstandsrapporten viser videre at lærertettheten er på 8,98 elever pr. lærer. Dette anses som god lærertetthet. Andelen lærere med godkjent utdanning har økt, noe som trekker i positiv retning for kvaliteten. Samtidig pekes det på utfordringer knyttet til faglige resultater, blant annet at en relativt høy andel elever presterer på lavere nivå i norsk og matematikk på tidlige trinn (tilstandsrapport 2025 s. 14.).

Flere kilder peker på at små elevgrupper kan gi begrensede sosiale miljø, både i skole og barnehage. Dette kommer frem både i spørreundersøkelser og intervjuer, og støttes av tilstandsrapporten som viser at det i enkelte tilfeller er få jevnaldrende barn.

Elevundersøkelsen understøtter i stor grad funnene fra øvrig datagrunnlag. Elevene trekker særlig frem relasjoner, trygghet og tilhørighet som avgjørende for trivsel i skolehverdagen. Samtidig peker de på behov for mer variert og praktisk undervisning, samt bedre arbeidsro i enkelte klasser. Dette samsvarer med funn fra både tilstandsrapport og ansattundersøkelse, og viser at kvalitet i læringsmiljøet både handler om relasjoner og pedagogisk praksis

Kort oppsummert:

- Barn og elever opplever i hovedsak høy trivsel og et trygt læringsmiljø
- Små enheter gir nærhet, gode relasjoner og tett oppfølging
- Lærertetthet og formell kompetanse er gjennomgående god
- Små fagmiljø gir sårbarhet i kompetanse og kontinuitet
- Faglige resultater viser enkelte utfordringer, særlig i grunnleggende ferdigheter
- Små elevgrupper kan gi begrensninger i det sosiale læringsmiljøet

4.2 Samarbeid og helhet i tjenesten

Datagrunnlaget viser et sammensatt bilde når det gjelder samarbeid, samhandling og helhet i oppvekstilbudet. Foresatte vurderer samarbeidet mellom hjem og skole/barnehage relativt positivt, men fritekstsvarene viser samtidig at flere etterlyser bedre kommunikasjon, mer dialog og mer forutsigbar informasjon.

Ansattundersøkelsen viser at samarbeid innenfor den enkelte enhet i hovedsak fungerer godt, mens samarbeid på tvers av oppvekstsentrene vurderes svakere. Samarbeid mellom enheter på tvers av kretser er det området som får lavest vurdering i undersøkelsen, med en gjennomsnittsskår på 2,55 på en skala fra 1–5.

Flere ansatte peker i fritekstsvarene på behov for:

- mer faglig samarbeid mellom skoler og barnehager
- deling av undervisningsopplegg og erfaringer
- felles kompetanseutvikling

- sterkere fagnettverk
- mer samarbeid innen spesialpedagogikk og utviklingsarbeid

Funnene kan tyde på at organiseringen med flere små enheter gir sterke lokale miljøer, men samtidig kan gjøre det mer krevende å utvikle systematisk samarbeid og kompetansedeling mellom enhetene.

Intervjuene gjennomført av KS-konsulent understøtter i stor grad disse funnene. Lederne beskriver stor variasjon i hvordan samarbeidet mellom skole og barnehage fungerer i praksis. Enkelte enheter har etablert samarbeid gjennom felles aktiviteter, temaperioder og møteplasser, mens andre opplever at samarbeidet er begrenset og lite systematisert.

Flere peker på at det i liten grad er arbeidet systematisk med å utvikle en felles kultur og en helhetlig pedagogisk praksis mellom skole og barnehage. Ulik organisering av arbeidstid og dagsrytme trekkes fram som en viktig forklaring. Skolen har fast avsatt tid til utviklingsarbeid på dagtid, mens barnehagene i større grad må gjennomføre plan- og utviklingsarbeid på ettermiddag eller kveld. Det pekes også på at manglende felles planleggingsdager begrenser mulighetene for samarbeid.

Samarbeidet rundt SFO framstår flere steder som det mest integrerte samarbeidsområdet mellom skole og barnehage. Flere beskriver samtidig at ansatte som arbeider på tvers av skole, barnehage og SFO kan oppleve en uklar rolleforståelse og tilhørighet.

Datagrunnlaget viser også at samarbeid og utviklingsarbeid i stor grad blir personavhengig. Forventningene til hvor mye samarbeid modellen skal innebære oppleves som ulike mellom enhetene, og praksis varierer derfor betydelig. Dette kan tyde på at intensjonen om en helhetlig "rød tråd" gjennom oppvekstløpet i varierende grad er realisert i praksis.

Elevundersøkelsen understøtter også behovet for mer samarbeid på tvers av enheter. Flere elever uttrykker ønske om flere felles aktiviteter, møteplasser og samarbeid mellom skolene. Dette peker på et potensial for å styrke fellesskap, relasjoner og tilhørighet på tvers av oppvekstsentrene.

Kort oppsummert:

- Samarbeid innenfor den enkelte enhet vurderes gjennomgående bedre enn samarbeid mellom enhetene
- Det er stor variasjon i hvordan samarbeid mellom skole, barnehage og SFO fungerer i praksis
- Samarbeid og utviklingsarbeid framstår flere steder som personavhengig
- Små enheter gir nærhet og sterke lokale miljøer, men kan samtidig gjøre systematisk samarbeid og kompetansedeling mer krevende

- Elever, ansatte, foresatte og ledere peker alle på behov for sterkere samarbeid og flere felles arenaer på tvers av enhetene
- Datagrunnlaget peker samlet sett på et potensial for å styrke samarbeid, kompetansedeling og mer helhetlig utviklingsarbeid i oppvekstsektoren

4.3 Ledelse og organisering.

Flere svar i undersøkelsene til ansatte og foresatte peker på betydningen av tydelig og tilstedeværende ledelse. Dette gjelder særlig i oppvekstsentrene hvor en leder har ansvar for flere tjenester. Her er det imidlertid noen ulikheter på hvordan tilstedeværelsen oppleves. Forventningene er ulike, og hva som oppleves som tilstedeværelse er ulikt. Et mulig grep kan være å ha kontorplass i barnehagen. Mye av arbeidet til enhetslederne skjer bak en skjerm og da vil det være en opplevelse av at man er til stede, og ikke bare på besøk som en del av de ansatte beskriver. Dette kan ses i sammenheng med ansattundersøkelsen som viser at de ansatte har behov for mer veiledning og tydelig ledelse.

I det videre arbeidet kan det derfor være relevant å vurdere hvordan ledelsesstrukturen kan organiseres for å støtte pedagogisk utviklingsarbeid, samarbeid mellom enhetene og oppfølging av ansatte og fagmiljø.

Data fra intervjurunden viser at en felles opplevelse er at enhetslederne må prioritere skolen mer enn barnehagen, og at en forholdsvis stor del av dagen må tilbringes der. Det beskrives at skyldes at skolen har flere lovpålagte oppgaver og at det er flere barn og ansatte der. De ansatte i barnehagen har like stort behov for tilstedeværende ledelse, og dermed opplever de seg som "stemoderlig" behandlet, at de som regel kommer i andre rekke. Enhetslederne sier også at de har mye dårlig samvittighet overfor barnehagene og at de gjerne skulle vært der mer.

En mer kompleks lederrolle

De som har lengre erfaring med oppvekstsentermodellen sier at lederrollen har endret seg ganske mye underveis. Den er blitt mer kompleks, samfunnet forventer stadig mer av barnehage og skole, og det skjer kontinuerlig lovendringer og nye oppgaver som skal løses innenfor de samme rammene.
Som enhetsleder vil man ha ansvar for flere lovverk, og må ha innsikt i både rammeplanen for barnehage, rammeplan for SFO og LK20 Læreplanverket for kunnskapsløftet (innført i 2020)

I tillegg til økonomiansvar og personalansvar forventes også at det utøves pedagogisk ledelse og man har et lovverk som krever et kvalitativt godt utviklingsarbeid både i skole, SFO og barnehage. I denne sammenheng er det for lite tid til å drive kulturbygging og jobbe helhetlig med oppvekstsenteret er tilbakemeldingene fra lederne. Selv om de er små enheter og forholdsvis få barn, er antall oppgaver likevel de samme. Ledelsens viktigste ramme er tid, og da krever det en prioritering og en enda tydeligere bevissthet på hvor man bruker tiden.

Rollen som pedagogisk leder

De pedagogiske lederne har ikke økonomisk ansvar og personalansvar som de ville hatt som styrer. I og med at de i praksis er den daglige ledelsen i barnehagen opplever de forholdsvis lite forskjell fra styrerrollen da de har det daglige ansvaret, men mangler en del av myndigheten. Derfor ønsker de pedagogiske lederne at de enten får tilbake denne myndigheten eller at enhetslederne har tydeligere involvering i arbeidet i barnehagen.
Når de pedagogiske lederne i barnehagen må prioritere vikararbeid, turnus eller annet praktisk arbeid, blir det lite tid igjen til det som pedagogisk leder egentlig er tiltenkt å arbeide med. I Lurøy er det etablert et nettverk for pedagogiske ledere. Ifølge ansattundersøkelsen er disse treffene viktige både som praktisk og pedagogisk erfaringsdeling og de kunne gjerne vært oftere.

Kort oppsummert:

- En opplevelse av mangel på tilstedeværende ledelse
- Enhetsledere oppleves som å være for lite til stede i barnehagene og at pedagogisk leder må ta lederoppgaver som egentlig hører til hos enhetsleder.
- Behov for mer veiledning og tydelig ledelse
- Utfordringer angående organisatorisk robusthet
- Ubalanse i hvordan barnehage og skole opplever seg prioritert
- Utfordringer i rollen som pedagogisk leder – utydelig ansvarsfordeling mellom enhetsleder og pedagogisk leder
- En mer kompleks lederrolle som leder av oppvekstsenter

4.4 Ressursbruk til ledelse og sårbarhet

Oppvekstsentrene er organisert med enhetsleder i 100 % stilling som har faglig, personal og økonomiansvar. Det rapporteres gjennom BASIL og GSI hvor stor del av stillingen som benyttes til styrer oppgaver og til ledelse av skole. Enhetslederne rapporterer 35 % stilling til ledelse av barnehager ved oppvekstsentrene, det er 9 timer pr uke. Tilbakemelding fra intervjuene tyder ikke på at ledelsesressursen tildelt barnehager er fordelt slik i praksis.

Pedagogisk leder har 4 timer avsatt til planlegging av pedagogisk arbeid, for og etterarbeid. Dette hjemles i SFS 2201 §3.2. *«Organiseringen av denne tiden fastsettes i samråd med det pedagogiske personalet. Det er leders ansvar å sikre at dette arbeidet kan utføres som forutsatt, både individuelt og sammen med andre, og at de fysiske arbeidsforholdene er tilfredsstillende.»*

For pedagogiske ledere i oppvekstsenter er det forhandlet en lokal særavtale med hjemmel i HA del A §4,5 som sikrer at

Pedagogiske ledere i barnehager tilknyttet oppvekstsenter gis 2 timer ekstra avsatt tid pr. uke til:

- Planlegging
- Utarbeidelse av vaktplaner
- Oppgaver delegert fra enhetsleder etter nærmere avtale

Det er dermed åpnet for at pedagogiske ledere kan få delegert flere oppgaver knyttet til ledelse og drift. Datagrunnlaget viser imidlertid at det i varierende grad er tydelig definert hvilke oppgaver som er delegert, hvordan ansvar og myndighet er fordelt, og hvordan dette er formalisert ved den enkelte enhet.

Funnene i evalueringen peker på flere former for sårbarhet:

- små fagmiljø gir begrenset kapasitet ved fravær og turnover
- tilgang på vikarer og kvalifisert personale oppleves flere steder som utfordrende
- enkelte funksjoner og arbeidsoppgaver blir svært personavhengige
- geografiske avstander og reisebehov påvirker ledelsens tilgjengelighet
- små enheter gjør det krevende å frigjøre tid til samarbeid og utviklingsarbeid

Datagrunnlaget viser samtidig at det allerede er etablert både tid og strukturer som skal legge til rette for samarbeid og koordinering mellom ansatte og enheter. Arbeidsgruppen vurderer imidlertid at disse mulighetene i begrenset grad er systematisert og utnyttet fullt ut i praksis.

Dette kan tyde på at det finnes et handlingsrom innenfor eksisterende lov- og avtaleverk for å organisere samarbeid, ledelse og ressursbruk på en mer helhetlig og forpliktende måte.

Datagrunnlaget peker også på at små fagmiljø over tid kan gi økt sårbarhet knyttet til rekruttering, undervisningskompetanse og tilgang på kvalifisert personale. Dette gjelder særlig i små enheter hvor få ansatte dekker mange fag og funksjoner. Arbeidsgruppen vurderer at dette må ses i sammenheng med utvikling i elevtall, lærertetthet og framtidige kompetansebehov, som omtales nærmere i kapittel 4.6.

Kort oppsummert:

- Det er definert tid og ressurser til ledelse ved oppvekstsentrene
- Organisering og praktisering av lederressursen varierer mellom enhetene
- Barnehagedelen framstår flere steder som særlig sårbar når det gjelder nærledelse og oppfølging
- Små fagmiljø og begrenset tilgang på vikarer gir økt sårbarhet ved fravær og turnover skaper utfordringer i rekruttering.
- Tid og strukturer for samarbeid finnes, men oppleves i varierende grad å være systematisk utnyttet
- Flere arbeidsoppgaver og funksjoner framstår som personavhengige i små enheter

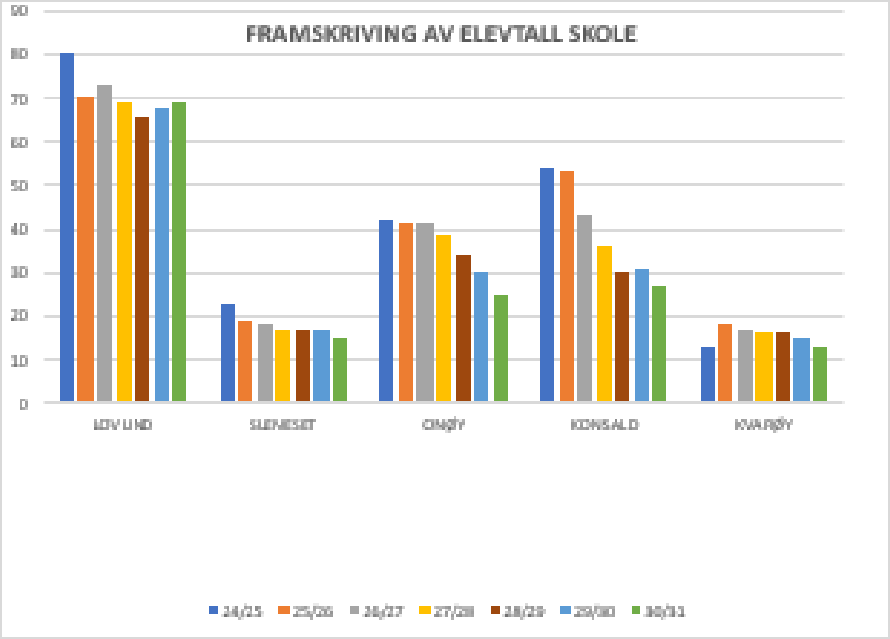
4.5 Demografi, elevtall, lærertetthet og utviklingstrekk

Når det skal planlegges for framtiden er kommunen nødt til å se både på faktiske fødselstall og framskrevne tall basert på middels lav eller høy vekst. Noen tall er usikre, men ut fra sannsynligheten vil elevtallet falle med minst 20 elever fram til 2030, basert på de faktiske fødselstall pr. i dag.

Det er dette bakteppet en har gått ut fra i evalueringen og i anbefalingene videre.
Se også tabell på s.18.

Fakta hentet fra GSI[3] historiske tall fra 2015 -2025 og fra 2025 -2030 basert på fødselstall i Lurøy og faktiske barn i barnehagen pr. mai 26.

Når dette brytes ned på skolenivå viser oversikten denne utviklingen.



Lovund, Sleneset og Kvarøy synes å ha det mest stabile elevtallet basert på dagens fødselstall.

Onøy og Konsvik vil oppleve et kraftig fall i elevtallet og det inntreffer nokså likt i 2028. Dette skyldes at fødselstallet i kretsen enkelte år har vært fra 0 – 2 fødte og det vises tydelig.

Denne tendensen er det viktig å være klar over når framtidig skoledrift ved Aldersund oppvekstsenter skoledel skal utredes.

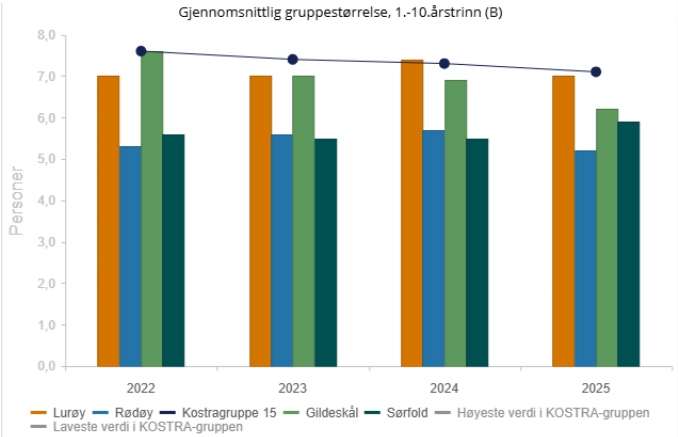
[3] https://gsi.udir.no/app/#!/view/units/collectionset/1/collection/115/unit/5472/

Elevtall og gruppestørrelse

> *Stortinget har i forbindelse med behandlingen av statsbudsjettet for 2018 gjort følgende vedtak om lærernorm, jf. Innst. 2 S (2017-2018): Stortinget ber regjeringen innføre en norm for lærertetthet på skolenivå. Målet er at det høsten 2018 skal være 1 lærer per 16 elever i 1.–4. klasse og 1 lærer per 21 elever i 5.–10. klasse, og fra høsten 2019 er målet at det skal være 1 lærer per 15 elever i 1.–4. klasse og 1 lærer per 20 elever i 5.–10. klasse. Normen skal evalueres underveis og sees i sammenheng med tiltak for å rekruttere et tilstrekkelig antall kvalifiserte lærere. (sitat fra brev til kommunene fra kunnskapsdep. 18/304- Dato 29. januar 2018)*

Lærenormen er et krav til kommunene om å sikre at det på 1.–4. trinn i gjennomsnitt ikke er mer enn 15 elever per lærer, og på 5.–10. trinn i gjennomsnitt ikke mer enn 20 elever per lærer. Regelen er mer fleksibel enn de gamle klassedelingstallene, da gjennomsnittstallene gjelder for de ulike hoved trinnene, og ikke for hvert enkelt trinn eller hver enkel klasse.

Normen ble innført fra og med skoleåret 2018/19 i offentlige grunnskoler, med en ytterligere innstramming året etter. Stortingets begrunnelse var at de ønsket å sikre elevene likere tilgang på kvalifiserte lærere slik at alle elever i hele Norge skulle få et forsvarlig opplæringstilbud. Det nasjonale målet om likeverdig opplæringstilbud var ikke oppfylt og dette hadde vært en vedvarende situasjon over lengre tid. På det tidspunktet normen ble innført var det nødvendig med tiltak for å oppnå et mer likeverdig opplæringstilbud. (Se DFØ-rapport 2024:11 "Hvordan styrer staten kommunene?")



	2022	2023	2024	2025
Lurøy	7,0	7,0	7,4	7,0
Rødøy	5,3	5,6	5,7	5,2
Kostragruppe 15	7,6	7,4	7,3	7,1
Gildeskål	7,6	7,0	6,9	6,2
Sørfold	5,6	5,5	5,5	5,9

Statistikkene viser at Lurøy kommune har en bemanning som ligger langt over lærernormen i forhold til antall elever og det er få elever per lærer. Dette er en naturlig konsekvens av små og fådelte skoler.

Oversikt over etatens bemanning

Tall fra Framsikt basert på budsjett 2026.

Enhet	Ledelse	Lærere	Pedagogisk Leder	Assistent /BUA	Renhold	SFO	Annet (*)
Lovund skole	1,5	12,64		3	1,34	2	1,6
Lovund bhg.	1		4	3	0,5		
Sleneset	1	3,6	1	2,3	1,1	0,7	
Onøy	1	7,8	1	4	1,96		
Aldersund	0 *	0	1	2	0,3		
Kvarøy	1	3,6	1	2,4	0,42		
Konsvik	1	7,2	2	6,6			
Voksen Opplæring		1					
Kulturskole		2					
Bibliotek	1						0,12
Liv laga							1
Frivillig							1
Barn/unge og kultur							1
Adm	1						1

(*) med annet kan menes vernepleier, miljøterapeut, barne – og ungd. Koordinator, skolefaglig rådgiver mfl.

* Sleneset oppvekstsenter og Aldersund opv. barnehage har felles ledelse.

Av totalt 115 ansatte i oppvekst og kultur er 21 ansatte over 60 år pr. 31.5.26

Kort oppsummert:

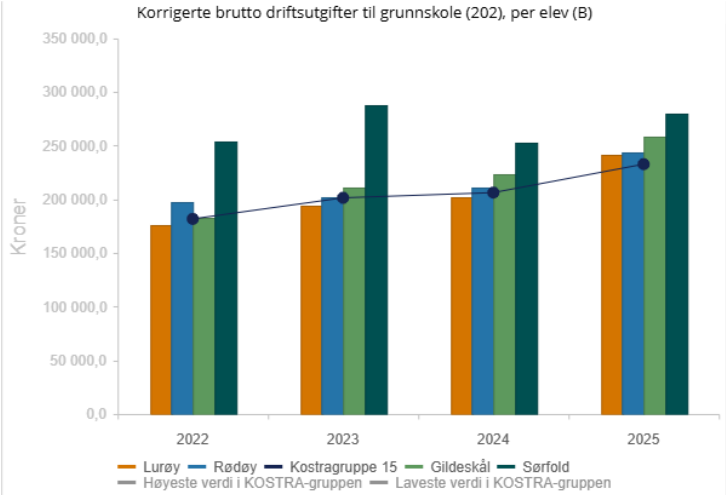
- Elevtallet i Lurøyskolen vil med stor sannsynlighet være mellom 145 – 170 elever i 2030
- Fødselstallet er usikkert, men dersom det ligger på gjennomsnittlig 10 – 15 barn pr. år vil barnehagene til sammen ha rundt 60 barn
- Lærertettheten i Lurøy er meget god
- Lærerandelen har holdt seg stabil selv om elevtallet har sunket
- Andelen ansatte over 60 år er 18,26 % av arbeidsstokken

4.6 Økonomisk bærekraft

Kostnaden for grunnskole og barnehage

Etatens samlede rammer er 84,6 millioner i 2026. Av dette brukes 48 millioner på funksjon 202 grunnskole og 20 millioner på funksjon 201 barnehage. Da er ikke kostnader til strøm, skoleskyss, renhold og SFO tatt med.

Framsikt innhenter statistikk basert på regnskapstall og statistikk. Her framkommer det at Lurøy ligger godt an sammenlignet med kommuner i kostragrupe 15 når det gjelder kostnader pr. elev.



	2022	2023	2024	2025
Lurøy	176 198,1	193 385,7	201 483,1	240 760,0
Rødøy	196 746,6	202 289,7	210 506,7	243 330,9
Kostragruppe 15	181 588,3	201 183,3	206 022,1	232 479,2
Gildeskål	182 287,2	210 954,8	222 941,5	257 631,0
Sørfold	253 551,1	287 311,4	252 697,1	279 878,8

Tabellen viser korrigerte brutto driftsutgifter til grunnskole pr. elev i kostragruppe 15. Tallene viser at Lurøy kommune bruker minst av de nærliggende kommunene.

Fra 2022 til 2025 har kostnadsandelen pr. elev økt med 36 %. Noe av dette skyldes at andelen lærerårsverk har økt i perioden og det er tilsatt lærere med høy utdanning og dermed også høyere lønn har øk. Kostnaden for materiell har økt og Lurøy kommune bruker mer penger på skyss av elever og til reisekostnader generelt. Dette er med i beregningen brutto driftsutgift. Det er kostnadsdrivende å ha så mange enheter, men det er et valg kommunen har tatt.

Det kreves at det er kvalifiserte lærere innenfor de ulike fagene i de enkelte trinn også når det er få elever. Hvordan elevene fordeles i grupper og klasser er den største kostnadsdriveren i skole.

Lurøy kommune ligger lavest i kostnad netto driftsutgift pr. innbygger til grunnskole med 14 838 sammenlignet med øvrige kommuner i kostragruppe 15. (https://framsikt.net/kostra/Main)

Ressursfordeling

Skolens ressurser fordeles ut fra et rammetimetall. Rammetimetall er det totale antallet undervisningstimer elevene skal ha i et fag eller totalt gjennom grunnskolen. For eksempel skal elever i vanlig grunnskole ha 1770 timer norsk fordelt over 1.–10. trinn, men skolen kan selv fordele timene mellom trinnene innenfor de reglene som gjelder.

Fag, og timeplanfordelingen er fastsatt i forskrift og angir hvor mange timer elevene skal ha i enkeltfag i løpet av sin skolegang.

Det er ulikt hvor mange timer en 1-klasse, 4 klasse og 8. klasse er på skolen pr. uke. Totalt skal elevene ha fått 7894 undervisningstimer i løpet av sin 10.årige skolegang. Det gir et gjennomsnitt på 20,7 timer pr. uke. Et skoleår er 38 uker.

Antall undervisningstimer per uke per trinn er som regel årstimetallet delt på antall skoleuker. Ukeantallet er derfor et gjennomsnitt, og skolen kan fordele timene ulikt gjennom året så lenge elevene får riktig total mengde timer.

I Lurøyskolen beregner man i snitt 19.5 timer for 1. klasse, 21 timer for 5 klasse og 23 timer for en ungdomsskoleklasse. Ut fra disse tallene kan en beregne hvor stor undervisningsressurs det trengs pr. trinn.

*Eksempe*l: Hvis et barnetrinn deles inn i 2 grupper (3.delt skole) dvs. 1.-4 trinn og 5. -7 trinn + ungdomstrinn samlet, må en ta utgangspunkt i det høyeste timetallet for å beregne behovet for lærerårsverk. En grunnskole delt inn i 3 grupper må da minimum ha 19,5 X 5,13 + 21 X 5,79*+ 23X 5,81 = totalt behov 3,55 stillinger pr. skole. I tillegg kommer ressurser til delingstimer i basisfag, rådgiver, timer for individuelt tilpasset opplæring og eventuelle livsfasetiltak.

(*er basert på et gjennomsnitt i vekting av undervisningstimens del av årsverket)

En grunnbemanning ved et «lite oppvekstsenter» med tre grupper gir fort et behov for 4 lærerårsverk. Gruppestørrelse i fådelte skoler er ikke nasjonalt fastsatt, men det sier seg selv at det er krevende å undervise 5. -10 trinn samtidig eller 1. -7. trinn med en lærer. Det er et stort spenn i nivå.

Det vanligste er dermed å dele inn i småtrinn, mellomtrinn og ungdomstrinn. Hvis gruppene er «store» vil det være nødvendig med en ytterligere inndeling. Hvis flere enn 4 års trinn går sammen er det vanlig å ha enkelte delingstimer f.eks slik at elever i 1. klasse får begynneropplæring i norsk alene, eller at elever i 10 trinn får enkelte timer i basisfag alene.

For skoleåret 25/26 har vi denne inndelingen: Sleneset – 3 delt, Konsvik 4 delt, Lovund 6 delt, Onøy 3 delt og Kvarøy 2 delt.

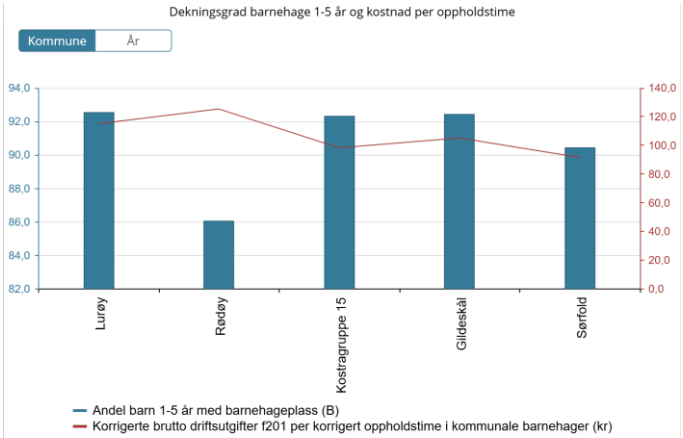
«Selv om man opererer med bemanningsnorm, er man på grunn av fag og timefordeling nødt til å opprette grupper. Om det er 5, 11 eller 18 elever i en klasse, må de ha en lærer, men det blir stor forskjell på finansieringen. Derfor er det også vanskelig å beregne framtidig behov eksakt, hvordan elevtallet slår ut i forhold til lærer-normen kan variere ganske mye, og hvor mye nedgangen i elevtall elever vil føre til redusert behov for ansatte er noe usikkert, i og med at man stort sett må opprettholde like mange klasser som i dag». (Hentet fra regional kompetanseplan oppvekst)

Datagrunnlaget viser at antall lærerårsverk har vært relativt stabilt over tid, samtidig som elevtall og elevsammensetning har endret seg. Dette kan indikere behov for å se nærmere på hvordan ressurser fordeles mellom enhetene og hvordan ressursfordelingen kan tilpasses framtidige behov.

Arbeidsgruppen har konsentrert sin evaluering av oppvekstsentermodellen på forhold som kvalitet, samarbeid og ledelse.

For å utdype økonomiske vurderinger og konsekvenser av ulike tiltak bør det vurderes å gjennomføre en egen analyse som belyser økonomi, bemanning og tjenesteyting. Dette kan gi et faktabasert bilde av ressursbruk og dimensjonering, og finne ut konsekvensen av ulike tiltak.

Andelen barn i barnehage



	Andel barn 1-5 år med barnehageplass (B)	Korrigerte brutto driftsutgifter f201 per korrigert oppholdstime i kommunale barnehager (kr)
Lurøy	**92,5 %**	**114,7**
Rødøy	86,1 %	125,1
Kostragruppe 15	92,3 %	98,0
Gildeskål	92,4 %	104,9
Sørfold	90,4 %	91,3

Tabellen viser at 92,5% av alle barna mellom 1. -5 år er i barnehagen.

Tabellen viser også at Lurøy er på snittet med sammenlignbare kommuner i kostra gruppe 15.

Barn har rett til plass i barnehage etter søknad fra august det året de fyller 1 år. Det framkommer av lov om barnehage §16. Dette gjelder så lenge de er født fra og med januar til og med november. Barn som fyller år innen utgangen av august, skal ha plass fra august. De barna som fyller år i en av de tre påfølgende månedene, skal ha barnehageplass innen utgangen av bursdagsmåneden. Barn som er født i desember har krav på barnehageplass først i august i det påfølgende året.

Det er mulig å få plass i barnehage ut over hovedopptaket også, men det krever at det er ledig plass i barnehagen. I Lurøy er det løpende opptak og i de aller fleste tilfeller får familier barnehageplass når de søker om det.

Tabellen under viser antall faktiske barn i barnehage pr. 31.5.2026.

Tall pr. 31.05.2026							
BARNEHAGER	**Lov**	**Sle**	**O/L**	**Kon**	**Ald**	**Kva**	
Skolestartere	**6**	**2**	**4**	**1**	**0**	**1**	14
Født 2021	4	1	3	0	0	1	9
Født 2022	6	1	1	1	2	1	12
Født 2023	10	2	1	1	4	1	19
Født 2024	7	3	1	1	1	2	15
Født 2025	12	0	1	0	0	3	16
SUM FØRSKOLE	45	9	11	4	7	9	**85**
Rødøy*				3			
Rødøy er tatt ut av statistikk for framskriving							
() Lovund har 12 fødte i 2025 · Ikke alle fødte i 2025 er begynt i barnehage pr. 28.4.26							

Tabellen er et øyeblikksbilde fra aktuell dato. Det er signaler om flytting mellom barnehagene og fra Lurøy, så tallene som er offisielle er det faktiske antall barn i barnehager pr. telledato som er 15.12. hvert år.

Det som er interessant å merke seg er at Lurøy har 14 skolestartere høsten 2026, og det er 20 avgangselever. Samtidig er det urovekkende å se alle stedene det står kun 1 barn født i en krets. Flere slike år etter hverandre er det som slår hardt ut i statistikk og elevgrupper.

Fødselstallet i Lurøy har falt betydelig og det startet i 2019. Tidligere var et gjennomsnittlig årskull mellom 18 og 21. Når årskullene nå er mellom 8 – 16 så slår det først ut i små barnehageavdelinger og etter hvert over i skolen som får færre elever og enkelte klasser med 0 elever.

En barnehageavdelingene har på det laveste nivå vært nede i 4 barn samtidig som bemanningen er tilrettelagt for full avdeling. Dette er ikke bærekraftig i lengden, og det er nødvendig å vurdere hvor mange barn det kan være i en barnehage før det kan kalles en barnehage, om barnehageavdelinger kan slås sammen i perioder eller om åpningstiden kan kortes ned.

Overføringen til kommunen beregnes etter en kostnadsnøkkel der barnetallet mellom 0 -16 år har en høy vekting. Når dette tallet faller, så fører det til mindre overføringer og ressursene må sterkt prioriteres.

I 2018 ble det vedtatt nedtrekk i rammen for å komme endringene i forkjøpet. Dette nedtrekket er for lengst brukt opp og kostnaden har økt all den tid en ikke har lykkes å regulere bemanningen i takt med barnetallet, noe som i prinsippet innebærer å slå sammen klasser, eller innskrenke barnehagens åpningstid.

Et innsparingsforslag var å stenge alle barnehagene fast tid hver sommer. Et tiltak som ikke ble gjennomført siden en to år senere åpnet for helårsåpne barnehager. Et svært kostnadsdrivende tiltak når en må være to til stede for ett barn, eller en risikerer å holde åpent og så kommer ikke de som har meldt behov.

Kort oppsummert:

- Lurøy kommune bruker mindre på grunnskoledrift enn sammenlignbare kommuner
- Fødselstallet i Lurøy har sunket betydelig og dette påvirker rammeoverføringene
- Gruppestørrelsen i Lurøy er lav, og lærertettheten er høy
- For å opprettholde 1. -10 skoler/oppvekstsenter bør det som et minimum være 4 lærere dersom skolen deles i tre grupper.
- De aller fleste barn i Lurøy benytter barnehagen, men det er flere barnehager med lavt grunnlag
- En barnehageavdeling med åpningstid på 9 timer pr. dag og 45 timer pr uke krever minimum 2 til 2,4 stillinger for å driftes innenfor bemanningsnorm og forsvarlig arbeidstid.
- Forsvarligheten og kvaliteten på et barnehagetilbud for 4 og færre barn bør vurderes.

4.7 Bygningsmasse, investeringer og tilstandsrapport bygg

I vedtaket fra 2018 ble det i kulepunkt 6 vedtatt:

- *Administrasjonen bes vurdere investeringer knyttet til bruk av bygningsmassen i tråd med organisatoriske endringer. Disse fremlegges i investeringsbudsjett.*

Arbeidsgruppen har i evalueringen fått seg forelagt alle investeringer som er gjort i ved barnehage og skolebygninger fra 2019 og fram til i dag.

Arbeidet som er utført er betydelig og detaljer kan leses i vedlegg 8: *Rapport på bygningsmessige endringer i perioden 2019 -2025*

Det er foretatte en gjennomgang av totale investeringer i perioden som viser at det er regnskapsført 92 millioner brukt på bygg og budsjetter for 175 millioner inkludert nye Onøy skole.

Oppsummert er det gjennomført.

- Energiforbedringer, nye vinduer og dører, etterisolering, varmestyring og varmepumper
- Ventilasjon og inneklima: nye eller oppgraderte ventilasjonsanlegg, lyd feller og tiltak mot fukt/lekkasjer
- Belysning: mye utskiftning til LED både ute og inne
- Rom og bygningsrenovering: SFO-rom, klasserom, korridorer, bad, kontorer, garderober og gymsaler. Se spesielt i vedlegg.
- Uteområder: Gjerder, porter, asfalt, drenering, belysning og lekearealer
- Tekniske systemer: ADK, el-lås, kjøleaggregat og styringssystemer
- Tilpasning til bruk og behov for ombygging, elevtilpasning og universell utforming.

Målet har vært å forlenge levetiden på byggene og samtidig gjøre dem mer energieffektive og funksjonelle.

Bygningsmassen er til dels av eldre dato og dimensjonert for langt flere elever enn det er i dag. Det må regnes med betydelige kostnader til renovering, utbedringer og eventuelle ombygginger for tilpasning til dagens elevtall og mer moderne undervisningsformer.

Skolebyggene må derfor vurderes og tilpasses både dagens og fremtidens behov, særlig med tanke på hvordan undervisningen har utviklet seg siden byggene ble oppført.

Arbeidsgruppen har ikke vurdert eller tatt stilling til byggenes beskaffenhet, eller framtidig bruk, bare registrert hva som er gjort basert på tilbakemelding fra teknisk etat.

Det foreligger en egen plan for framtidig bruk av Aldersund oppvekstsenter, det er ikke ytterligere beskrevet i denne evalueringen.

4.8 Andre forhold som kan ha betydning for fremtiden

Lurøy kommune har siden 2023 arbeidet aktivt med satsingen «*Liv Laga i nye daga»*, med mål om å styrke bolyst, tilhørighet og framtidstro i hele kommunen. Gjennom søkelys på hverdagsliv, engasjement, møteplasser, bolystgrupper og lokale ildsjeler løftes det fram hva som gjør Lurøy til et godt sted å leve.

Satsingen omfatter også fra 2026 økt synlighet gjennom sosiale medier, nettsider, nyhetsbrev og en tydeligere profilering av kommunen som bo- og arbeidssted.

Gjennom Liv Laga utviklingsmidler kan lokale initiativ og gode ideer få støtte til å bli realisert. Arbeidet skal styrke stoltheten og trivselen blant dem som allerede bor her, samtidig som kommunen blir mer attraktiv for nye innbyggere, familier og arbeidstakere.

Kommunestyret vedtok i sak 4/26 et «Lurøyfjerdingstilskudd» Dette med bakgrunn i ønsket om å innføre et tilskudd til familier som får barn og som bor i Lurøy. Tilskuddet er ment å bidra til at barnefamilier ønsker å bo og bli i Lurøy. Det legges til grunn at ordningen trer i kraft i 2027. Totalt vil en barnefamilie da kunne få utbetalt 60 000 over 3 år. Ordningen evalueres i 2029. Dette kan ha betydning for fødselstallet og dermed grunnlaget for barnehagene i de neste årene.

«Folk i husan-tilskudd» er et veletablert og søkbart tilskudd til unge under 40 år som etablerer seg i Lurøy kommune. Tilskuddet kan gis til kjøp (100 000) eller til bygging (inntil 50 000).

I evalueringen som ble gjort av ordningen konkluderte en med at den ikke har effekt. Det er gjennomsnittlig 12 tildelinger pr år og det meste har gått til kjøp. Det arbeides med å få på plass en bolig og næringsstrategi og da kan ordningen bli evaluert på nytt.

Hvordan er arbeidskraftbehovet ventet å utvikle seg fram mot 2050 og hvilke konsekvenser får dette for kommunene?

Telemarksforskning har utarbeidet en rapport (924) om på «Mangel på arbeidskraft i kommunene» på oppdrag fra Kommunal og distrikts departementet. [4] Lurøy kommune var en av 5 kommuner som ble særskilt undersøkt i denne rapporten. Funn viser at det tidligere var en lav sysselsettingsandel i Lurøy. De siste årene har sysselsettingsandelene økt ganske mye, slik at det nå er langt høyere sysselsettingsandel i Lurøy enn landsgjennomsnittet.

SSB har i sin framskriving (hovedalternativet) at folketallet i Lurøy skal øke fra 1 886 i 2024 til 1 940 i 2050. Ifølge våre scenarier er det for optimistisk. Selv om Lurøy beholder sin historiske høye attraktivitet, vil folketallet synke til 1 846 i 2050. Med nøytral attraktivitet vil folketallet synke til 1 395 i 2050. Det er en stor forskjell mellom scenariet med historisk attraktivitet og scenariet med nøytral attraktivitet. Det er fordi Lurøy har hatt mye større nettoinnflytting enn forventet det siste tiåret. Scenariet med historisk at attraktivitet forutsetter at Lurøy fortsette å ha en svært høy bostedsattraktivitet fram til 2050. (Rapport Mangel på arbeidskraft i kommunene s.60)

[4] https://telemarksforsking.no/publikasjoner/mangel-pa-arbeidskraft-i-kommunene/4669/

Hvis vi bruker middelscenariet, vil antall sysselsatte i kommunen synke fram mot 2050. En av årsakene til det er at det er en stor andel av innbyggerne som er over 50 år i 2024. Det gjør at det blir en relativt stor avgang ettersom disse blir pensjonister de neste 25 årene.

Telemarksforskning har sett på årsverksbehovet for barnehage og grunnskole fram mot 2050 Innen barnehage vil behovet for årsverk øke de nærmeste årene, mens behovet for årsverk innen grunn skole vil synke, med henholdsvis +11 og -32 prosent.

Interkommunalt samarbeid

Arbeidsgruppen har mottatt innspill knyttet til elever bosatt i Hestmona og Sør–Nesøy.

Per i dag er det et etablert skoletilbud ved Nesøy skole i Rødøy kommune hvor det går totalt 11 elever. Tre av disse er bosatt i Lurøy kommune.

Lurøy kommune og Rødøy kommune har en lang tradisjon for samarbeid om skoletilbudet på de øyene som er delt som Storselsøy og Nesøy. Det foreligger en samarbeidsavtale som er under revidering. Geografiske forhold, reisevei og tilgjengelighet tilsier at dette kan være en hensiktsmessig løsning videre, men dette er ikke drøftet konkret med de som bor i grenseområdene mellom kommunene.

Dette illustrerer samtidig betydningen av interkommunalt samarbeid som virkemiddel for å sikre gode og fleksible oppvekstilbud i distriktskommuner. For enkelte elevgrupper kan samarbeid på tvers av kommunegrenser være mer hensiktsmessig enn interne løsninger.

Arbeidsgruppen vurderer det som viktig at også denne elevgruppen ivaretas i det videre arbeidet med oppvekststruktur, og at interkommunale løsninger inngår som en del av kommunens samlede vurdering av framtidig organisering og kvalitet i tjenesten.

Dette må også ses i sammenheng med øvrige funn i evalueringen, særlig knyttet til små elevgrupper, sårbarhet i fagmiljø og behov for økt samarbeid.

Kort oppsummert:

- Lurøy kommune arbeider aktivt for å styrke bolyst, tilflytting og attraktivitet gjennom ulike tiltak og satsinger.
- Befolkningsutvikling, rekruttering og tilgang på arbeidskraft vil ha stor betydning for framtidig organisering og dimensjonering av oppvekstjenestene.

- En aldrende befolkning og usikker utvikling i barnetall og elevgrunnlag stiller krav til langsiktig planlegging og bærekraftige løsninger.
- Interkommunalt samarbeid kan være et virkemiddel for å sikre gode og fleksible oppvekstilbud i områder med små elevgrupper og lange avstander.
- Utviklingen av oppvekstsektoren må ses i sammenheng med kommunens samlede arbeid innen samfunnsutvikling, boligpolitikk, rekruttering og bolyst.

4.9 Elevperspektivet

Datagrunnlaget fra spørreskjemaene gir et viktig supplement til øvrig datagrunnlag ved å synliggjøre barn og unges egne erfaringer.

Funnene viser at:

- Sosiale relasjoner og tilhørighet er avgjørende for trivsel
- Elevene foretrekker variert, praktisk og samarbeidsbasert undervisning
- Det er behov for bedre arbeidsro i enkelte læringsmiljø
- Fritidstilbud og sosiale arenaer varierer mellom kretser
- Det er et tydelig ønske om mer samarbeid på tvers av skoler

Samlet sett viser elevperspektivet at mange opplever en god skolehverdag, men at det også er tydelige forskjeller mellom elever og kretser. Dette understreker behovet for systematisk arbeid med læringsmiljø, undervisningspraksis og samarbeid på tvers av enheter

4.10 Innspill fra samarbeidspartnere

Som en del av datagrunnlaget er det innhentet skriftlige innspill fra PPT Ytre Helgeland og enhet barn og familie i Lurøy kommune. Innspillene gir et viktig supplement til øvrige datakilder ved å belyse oppvekstilbudet fra et tverrfaglig perspektiv.

Innspillene samsvarer i stor grad med øvrige funn i evalueringen, og peker særlig på variasjon mellom enhetene når det gjelder pedagogisk praksis, samarbeid og oppfølging av barn med behov for tilrettelegging.

Samarbeidspartnerne peker videre på behov for tydeligere struktur og mer systematisk arbeid knyttet til:

- kartlegging og oppfølging
- spesialpedagogisk arbeid
- overgang mellom barnehage og skole
- dokumentasjon og samarbeidsrutiner
- arbeid med tidlig innsats.

Det trekkes også fram behov for sterkere samarbeid på systemnivå og mer helhetlige strukturer på tvers av tjenester og enheter. PPT beskriver at samarbeidet rundt enkeltsaker i hovedsak fungerer godt, men etterlyser sterkere involvering i systemrettet utviklingsarbeid.

Innspillene peker samtidig på at barnehagens faglige rolle og plass i det helhetlige oppvekstarbeidet i noen tilfeller framstår som mindre tydelig etter innføringen av oppvekstsentermodellen.

Samtidig fremheves også positive erfaringer, blant annet godt samarbeid med enkelte tjenester, stabile fagmiljø og eksempler på enheter med tydelig struktur og systematisk utviklingsarbeid.

Kort oppsummert:

- samarbeidspartnerne peker på variasjon i kvalitet og praksis mellom enheter
- det etterlyses tydeligere struktur, rutiner og systematikk
- overganger og arbeid med tidlig innsats vurderes som særlig viktige områder
- samarbeid på systemnivå og mellom tjenester kan styrkes
- barnehagens faglige rolle bør tydeliggjøres i det helhetlige oppvekstarbeidet
- innspillene samsvarer i stor grad med øvrige funn i evalueringen

5. Hovedutfordringer og utviklingsbehov

Evalueringen har hatt som mål å belyse hva Lurøy kommune har lært av oppvekstsentermodellen, hvordan organiseringen påvirker kvalitet, samarbeid og sårbarhet, og hva som bør videreutvikles fram mot 2030.

Følgende problemstillinger er svart ut i evalueringen:

> Hva har vi lært av oppvekstsentermodellen?
> Hvordan påvirker organiseringen kvalitet, samarbeid og sårbarhet?
> Hva bør videreutvikles?

Funnene viser at modellen har flere tydelige styrker, men også at intensjonene i varierende grad er realisert i praksis. Arbeidsgruppen har vurdert funnene i evalueringen i lys av de opprinnelige intensjonene med oppvekstsentermodellen, slik disse kommer frem både i politiske vedtak og i innspill fra ledere i oppvekstsektoren.

Funnene er konsistente på tvers av datakilder. Elevundersøkelsen bekrefter i stor grad de overordnede funnene, særlig når det gjelder betydningen av relasjoner, behov for mer variert undervisning og utfordringer knyttet til læringsmiljø og samarbeid. Dette styrker vurderingen av at funnene gir et pålitelig bilde av dagens situasjon.

Innspillene fra samarbeidspartnere, som PPT og enhet barn og familie, bekrefter i stor grad de overordnede funnene. Samtidig bidrar disse innspillene til å tydeliggjøre og konkretisere flere av utfordringene i datagrunnlaget

5.1 Hva fungerer godt

Arbeidsgruppen vurderer at oppvekstsentermodellen har flere styrker.

Trygge og nære oppvekstmiljø

Små enheter gir nærhet mellom barn og voksne, god oversikt og tette relasjoner. Dette gir gode forutsetninger for trivsel, trygghet og individuell oppfølging.

Lokal tilhørighet og forankring

Oppvekstsentrene, skolene og barnehagene er viktige institusjoner i lokalsamfunnene og bidrar til identitet, stabilitet og tilhørighet for barn, foresatte og ansatte.

Mulighet for helhet i oppvekstløpet

Modellen gir et godt grunnlag for sammenheng mellom barnehage, skole og SFO, og legger til rette for tidlig innsats og helhetlig oppfølging der samarbeidet fungerer godt.

God grunnbemanning og kompetanse

Datagrunnlaget viser høy bemanningstetthet i barnehagene og gjennomgående

god lærertetthet og økende andel ansatte med relevant utdanning. Dette gir et godt utgangspunkt for kvalitet i tilbudet.

Samlet vurderer arbeidsgruppen at modellen har bidratt til flere positive effekter, særlig i små lokalsamfunn hvor nærhet, relasjoner og lokal tilknytning er en viktig del av kvaliteten i oppvekstilbudet.

5.2 Hva er sårbart

Evalueringen viser samtidig flere forhold som gjør dagens organisering sårbar.

Små fagmiljø og kompetansesårbarhet

Små enheter gir begrensede fagmiljø og gjør tjenestene mer sårbare ved fravær, utskifting av personale og mangel på spesialisert kompetanse som spesialpedagogikk og flerspråklig kompetanse. Det er utfordrende å rekruttere breddekompetanse til små oppvekstsenter.

Variasjon i kvalitet og praksis

Det er variasjon mellom enhetene når det gjelder samarbeid, pedagogisk utviklingsarbeid, rutiner og organisering. Dette tyder på at praksis i for stor grad blir personavhengig.

Krevende lederstruktur

Enhetslederrollen framstår som kompleks, med ansvar for flere tjenester, fagområder og lovverk. Særlig barnehagedelen oppleves enkelte steder å få begrenset oppfølging. Dette gjør lederstrukturen sårbar og kan redusere kapasiteten til systematisk utviklingsarbeid.

Begrenset samarbeid mellom enheter

Samarbeid fungerer gjennomgående godt internt i den enkelte enhet, men svakere på tvers av oppvekstsentrene. Dette begrenser muligheten for sterke fagnettverk, felles praksis og systematisk kompetansedeling.

Demografi og elevgrunnlag

Nedgang i elevtall og usikker befolkningsutvikling utfordrer bærekraften i dagens struktur. Små elevgrupper kan gi både faglige, sosiale og økonomiske utfordringer over tid. Andelen lærerårsverk har holdt seg på et jevnt nivå samtidig som elevgruppene er blitt mindre. Dette utfordrer framtidig bærekraft i tjenesten.

Manglende felles struktur og systematikk

Datagrunnlaget viser begrenset felles struktur for sentrale oppgaver som kartlegging, oppfølging, overgangsarbeid, utviklingsarbeid og organisasjonsutvikling. Dette bidrar til variasjon i praksis mellom enhetene.

Arbeidsgruppen vurderer samlet sett at det eksisterer et gap mellom intensjonene med oppvekstsentermodellen og hvordan modellen fungerer i praksis. Dette gapet handler i stor grad om struktur, samarbeid, ledelse og systematikk i gjennomføringen av modellen.

5.3 Hva bør videreutvikles

Arbeidsgruppen vurderer at det er behov for å videreutvikle organisering, samarbeid og kvalitetsarbeid slik at intensjonene i oppvekstsentermodellen i større grad realiseres i praksis.

Sentrale utviklingsområder vurderes å være:

- sterkere fagmiljø og mer systematisk kompetansedeling
- tydeligere ledelse, roller og ansvarsfordeling
- mer helhetlig samarbeid mellom barnehage, skole og SFO
- tydeligere og forpliktende struktur for utviklingsarbeid
- bedre systematikk i overgangsarbeid og tidlig innsats
- styrket samarbeid mellom tjenester og på tvers av enheter
- tiltak for å redusere sårbarhet i små fagmiljø
- tydeligere faglig støtte og utviklingskapasitet på overordnet nivå
- mer kunnskapsbasert og forutsigbar ressursstyring i tråd med demografisk utvikling og framtidige behov

I det følgende er enkelte av punktene over utdypet. I kap. 6 gis det en mer tydelig anbefaling.

Styrket faglig støtte, veiledning og utviklingskapasitet

Arbeidsgruppen vurderer at det er behov for å styrke den skole og barnehagefaglige støtten i organisasjonen på overordnet nivå.

Datagrunnlaget peker på en kompleks og krevende lederstruktur, der både enhetsledere og kommunalsjef har ansvar for et bredt spekter av oppgaver knyttet til fag, utviklingsarbeid, personal, økonomi og drift. Dette kan redusere kapasiteten til å arbeide systematisk med kvalitetsutvikling, implementering og oppfølging over tid.

I dag er det etablert en skolefaglig rådgiverfunksjon, men denne er i stor grad knyttet til systemarbeid, driftshendelser, enkeltsaker, saksbehandling og oppfølging innenfor deler av oppvekstløpet (skole).

Arbeidsgruppen vurderer at det i større grad bør etableres funksjoner og strukturer som kan:

- støtte utviklingsarbeid på tvers av enheter
- bidra til å holde retning og framdrift i kvalitetsarbeidet
- veilede, rådgi og avlaste kommunalsjef og enhetsledere i faglige spørsmål
- sikre bedre sammenheng i opplæringsløpet
- styrke samarbeid mellom skole, barnehage og tverrfaglige tjenester
- videreutvikle støttesystemer og etablere internkontroll

Det vurderes som hensiktsmessig å styrke kompetansen og støtten også innenfor barnehage, begynneropplæring og forebyggende arbeid. En tydeligere struktur med dedikerte fagressurser kan bidra til:

- bedre oppfølging av barn i tidlig fase (0–10 år)
- styrket overgang mellom barnehage og skole
- mer helhetlig utviklingsarbeid i oppvekstsektoren
- tydeligere systematikk i kartlegging, oppfølging og tidlig innsats
- sterkere tverrfaglig samarbeid rundt barn og familier

Arbeidsgruppen vurderer samtidig at det allerede er igangsatt et viktig utviklingsarbeid gjennom implementering av forebyggende plan, hvor oppvekstsektoren og enhet barn og familie arbeider med å utvikle nye strukturer for samarbeid, tydeligere rutiner og mer systematisk oppfølging av barn og unge.

En styrket faglig støttestruktur, sammen med utvikling av mer helhetlige samarbeidsformer på tvers av tjenester, kan bidra til økt kvalitet, redusert sårbarhet og bedre utnyttelse av kompetansen i organisasjonen.

Organisatorisk endring barnehage

Aldersund og Sleneset barnehager har i dag en midlertidig felles ledelse. Organiseringen oppsto i kjølvannet av flytting av elevene fra Aldersund til Konsvik. Tiltaket var ment midlertidig i påvente av denne evalueringen og det haster å få etablert en mer fast ordning. Det bør vurderes å utrede en organisering som samler barnehagene på Lurøy innland under samme ledelse. Dette er nærmere beskrevet i kap. 6.2.1 og 6.2.2.

Hva sier lovverket om ledelse av barnehage og skole?

Lov om barnehager	Lov om grunnskole
§ 24.Styrer Barnehagen skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse. Barnehagen skal ha en daglig leder som har utdanning som barnehagelærer eller annen høgskoleutdanning som gir barnefaglig og pedagogisk kompetanse. Departementet kan gi forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon og forskrift om godkjenning av yrkeskvalifikasjoner fra utlandet.	§ 17-2. Leiing Skolen skal ha ei leiing som er fagleg, pedagogisk og administrativt forsvarleg. Ein skole skal leiast av ein rektor. Rektoren skal ha pedagogisk kompetanse, ta del i den daglege verksemda og arbeide med utviklinga av verksemda. Ein rektor kan leie fleire skolar.
Forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehage §4. Krav til styrer Hver barnehage skal ha en styrer. Styrer skal ha daglig kontakt med og oppfølging av hver barnehage. Barnehager kan unntaksvis samarbeide om styrerressurs eller ha felles styrerressurs med andre barnehager, dersom slik organisering ikke fører til reduksjon av styrerressursen for hver enkelt barnehage.	

Det må være forsvarlig avstand mellom barnehagene og organiseringen må ikke gå på bekostning av kvaliteten på barnehagetilbudet. Unntaksvis kan også skole og barnehage samarbeide om styrer- og lederressurser ut ifra de samme forutsetningene som nevnt i andre ledd.	

Merknader til forskrift om pedagogisk bemanning Til § 4 Første ledd:

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.

SFS 2201Arbeidstid barnehage definerer styrerrollen i §3.1.1 styrer/leder i barnehage slik:

En barnehage skal som hovedregel ha styrer i hel stilling, jf. HTA kap. 1 §2.3.
I barnehager med plass til 42 barn eller mer, skal det avsettes hel stilling til lederoppgaver.
I store barnehager bør det opprettes stilling som assisterende styrer.
Styrer i mindre barnehager kan også utføre andre arbeidsoppgaver enn dem som naturlig tilligger styrer (for eksempel arbeid i barnegruppe). Disse oppgavene tids dimensjoneres etter drøftinger lokalt, likevel slik at tid til lederoppgaver skal utgjøre minimum 35 % av styrers stilling.

Fellesbestemmelsenes §6.3 gjøres gjeldende for styrer i barnehager, men for styrer som har over halve stillingen i avdeling/sammen med barna, kan det i stedet gis overtidsgodtgjøring for pålagt møtevirksomhet på linje med det øvrige personalet.

Lov og forskrift åpner for at barnehager og skoler unntaksvis kan samarbeide om styrer og lederressurser. Dette forutsetter imidlertid at:

- det ikke skjer en reduksjon i styrerressursen for den enkelte barnehage
- styrer har tilstrekkelig kapasitet til daglig oppfølging
- organiseringen ikke går på bekostning av kvaliteten i tilbudet

Hensynet til barn, foreldre og ansatte, samt behovet for stedlig ledelse, skal vektlegges foran organisatoriske og administrative hensyn.

Dette innebærer at kommuner som organiserer oppvekstsentre med felles ledelse må sikre at barnehagen har:

- tydelig definert barnehagefaglig ledelse
- tilstrekkelig tid og kapasitet til oppfølging

- en organisering som ivaretar kravene til kvalitet og nær ledelse

Organisering av ledelse i oppvekstsentrene er ikke kun et spørsmål om struktur, men også om etterlevelse av nasjonale krav til kvalitet og styring i barnehagesektoren. Hovedbegrunnelsen er at barnehagen er forsvarlig ledet.

Sammenheng med øvrig samfunnsutvikling

Videre utvikling av oppvekstsektoren må ses i sammenheng med kommunens helhetlige samfunnsutvikling. Demografi, rekruttering, boligpolitikk, bolystarbeid og utviklingen i øvrige kommunale tjenester vil ha betydning for hvordan oppvekstilbudet bør organiseres fram mot 2030.

Interkommunalt samarbeid bør også være en del av framtidige løsninger der dette vurderes som faglig, geografisk og økonomisk hensiktsmessig.

5.4 Samlet vurdering

Arbeidsgruppen vurderer samlet sett at oppvekstsentermodellen har bidratt til flere positive forhold i Lurøy kommune, særlig knyttet til nærhet, relasjoner og trygghet og lokal forankring.

Evalueringen gir ikke grunnlag for å konkludere med at det er selve modellen som utgjør hovedutfordringen i oppvekstsektoren. Funnene peker i større grad på utfordringer knyttet til:

- variasjon i hvordan modellen er implementert og praktisert
- manglende felles struktur og systematikk
- ulik grad av samarbeid og samhandling mellom enheter
- sårbarhet i små fagmiljø og lederstrukturer
- begrenset kapasitet i organisasjonen til å følge opp utviklingsarbeid over tid

Arbeidsgruppen vurderer derfor at det eksisterer et gap mellom intensjonene med oppvekstsentermodellen og hvordan modellen fungerer i praksis. Det vil være mer hensiktsmessig å videreutvikle og tydeliggjøre dagens modell enn å gjennomføre større strukturendringer eller nedleggelser på nåværende tidspunkt.

Videre utvikling bør skje gjennom målrettede og forpliktende tiltak som kan:

- tydeliggjør ledelse, rolle og ansvar
- angir en helhetlig organisasjonsutvikling
- bidrar til å styrke kvalitet og læringsutbytte
- redusere sårbarhet i tjenestene
- styrke samarbeid og kompetansedeling
- sikre bedre utnyttelse av samlede ressurser

Arbeidsgruppen legger til grunn at utviklingen av oppvekstsektoren må ses i sammenheng med kommunens helhetlige samfunnsutvikling fram mot 2030.

6. Anbefalinger
Følgende tiltak anbefales gjennomført:

6.1 Helhetlig organisasjonsutvikling fram mot 2030
Det anbefales en helhetlig og langsiktig organisasjonsutvikling fram mot 2030.

Utviklingsarbeidet må samles i færre og tydeligere satsinger for å sikre bedre gjennomføringsevne og mer langsiktig kvalitetsutvikling.

Tiltaket svarer særlig på:
- behov for tydeligere retning og prioritering
- begrenset kapasitet til utviklingsarbeid
- utfordringer med å gjennomføre og følge opp tiltak over tid
- små og sårbare fagmiljø
- behov for mer helhetlig organisasjonsutvikling

Arbeidsgruppen anbefaler at:
- OL2030 videreføres som overordnet utviklingsretning for oppvekstsektoren
- tiltakene i rapporten sees i sammenheng og følges opp gjennom flerårige utviklings – og handlingsplaner
- arbeidet forankres i faste strukturer for ledelse, samarbeid og kvalitetsarbeid
- kapasitet og ressurser prioriteres til tiltak som vurderes å gi størst effekt for barn og elever

Formålet er å:
- styrke gjennomføringsevnen i sektoren
- sikre mer langsiktig og systematisk utviklingsarbeid
- skape tydeligere sammenheng mellom mål, tiltak og ressursbruk
- redusere sårbarhet og personavhengighet
- styrke kvalitet og helhet i oppvekstilbudet

Arbeidsgruppen vurderer at en mer helhetlig og forpliktende organisasjonsutvikling vil være en avgjørende forutsetning for å lykkes med øvrige anbefalinger i rapporten.

6.1.1 Etablering av kommunale fagledere og faggrupper/nettverk på tvers av oppvekstsenter, skole og barnehage
Det anbefales å etablere kommunale fagnettverk og deretter fagledere innen spesialpedagogikk, norsk, matematikk og engelsk på tvers/felles for skolene. Fagledere skal ha et særlig ansvar for å lede langsiktig utviklingsarbeid i skolens felles utviklingstid, med mål om å sikre en helhetlig og sammenhengende praksis («rød tråd») gjennom hele opplæringsløpet.

Fagleder opprettes som en funksjon innenfor etablert struktur.

Arbeidet organiseres i to hovedområder:

- 0-åringer til og med 4. trinn: tema som begynneropplæring, tidlig innsats og overgang mellom barnehage og skole
- 5.–10. trinn: etablering av faggrupper i norsk, matematikk og engelsk

Spesialpedagogikk, tilpasset opplæring og tidlig identifisering av behov skal inngå som tverrgående tema i begge hovedområdene.

Arbeidsgruppen vurderer at tiltaket er i tråd med prioriteringene i Tilstandsrapport 2025 og vedtatt plan for begynneropplæring. Særlig vurderes behovet for systematisk arbeid med begynneropplæring og tidlig innsats som viktig for å sikre bedre sammenheng og kvalitet i opplæringsløpet.

Tiltaket svarer på utfordringer knyttet til:

- små fagmiljø
- begrenset kompetansedeling mellom skolene
- manglende struktur og kontinuitet i utviklingsarbeid
- sårbarhet ved å ha få ansatte innen enkelte fagområder
- mer samarbeid innen spesialpedagogikk og utviklingsarbeid

Faglederne bør:

- lede faglig utviklingsarbeid over tid
- bidra til erfaringsdeling og kompetanseutvikling
- sikre mer helhetlig og lik praksis mellom skolene
- støtte utvikling av kvalitet i undervisning og vurderingsarbeid
- bidra til bedre sammenheng mellom trinn og skoler

For å sikre kvalitet og framdrift i arbeidet anbefales det at det legges til rette for:

- etablering av funksjon som fagleder med nedsatt tid til utviklingsarbeid
- funksjonstillegg
- tydelig mandat og ansvarsbeskrivelse
- faste møtestrukturer og arenaer for samarbeid

Tiltaket drøftes og inngår som et foreslått tiltak for etablering i skoleåret 2026/2027 innenfor eksiterende rammer.

6.2 Styrking av faglig støttestruktur

Faglige støttestrukturer utvikles for å styrke utviklingsarbeid, redusere sårbarhet og sikre bedre sammenheng i oppvekstløpet.

Datagrunnlaget viser at dagens organisering gir krevende lederroller og begrenset kapasitet til systematisk utviklingsarbeid. Små fagmiljø og geografiske avstander

gjør sektoren særlig sårbar, samtidig som behovet for koordinering og faglig støtte på tvers av enhetene er tydelig.

Tiltaket svarer særlig på:

- krevende og sammensatte lederroller
- begrenset kapasitet i organisasjonen til utviklings- og kvalitetsarbeid
- små og sårbare fagmiljø
- behov for bedre sammenheng mellom barnehage og skole
- behov for mer systematisk oppfølging av kommunale satsinger

Arbeidsgruppen anbefaler:

- videreføring, utvikling og tydeliggjøring av skolefaglig rådgiverrolle
- etablering av funksjon knyttet til barnehage, begynneropplæring og tidlig innsats (fagledere nevnt i pkt. 6.1.1.)
- etablere faglige nettverk og samarbeidsarenaer på tvers av enhetene

Formålet er å:

- støtte utviklingsarbeid over tid
- avlaste enhetsledere i faglige og organisatoriske prosesser
- sikre bedre faglig oppfølging og koordinering
- styrke helhet og sammenheng i oppvekstløpet
- bidra til mer likeverdig kvalitet mellom enhetene

Det anbefales at kommunen vurderer både bruk av eksisterende ressurser og eventuell etablering av nye funksjoner eller stillinger.

Mulige modeller kan være:

- videreutvikling av eksisterende leder eller rådgiverressurser
- utlysninger i 100% stillinger innen skolefaglig rådgivning og barnehagefaglig utvikling
- kombinasjonsstillinger, hvor ansatte kombinerer funksjon ved egen enhet med kommunale utviklingsoppgaver
- pilot- eller prosjektorganisering i en oppstartsperiode
- etablering av faggrupper og utviklingsnettverk på tvers av enhetene

Arbeidsgruppen har ikke tatt stilling til endelig organiseringsmodell. Det anbefales derfor at det utredes hvordan funksjonene best kan organiseres ut fra kompetansebehov, kapasitet, økonomiske rammer og eksisterende ressursbruk.

Arbeidsgruppen vurderer samtidig at det er viktig å avklare framtidig organisering av støttestrukturen på et tidlig tidspunkt. Dette vil være avgjørende for å sikre kontinuitet, kompetanseoverføring og videreføring av pågående utviklingsarbeid i sektoren. En tidlig avklaring vil også kunne gi bedre forutsetninger for innføring og oppfølging av nye funksjoner og roller over tid.

Tiltaket vurderes samlet sett å kunne styrke kommunens kapasitet til faglig utviklingsarbeid, bidra til bedre støtte for ledelsen og sikre mer systematisk kvalitetsutvikling og internkontroll på tvers enhetene.

6.2.1 Etablere tydelig lederteam ved oppvekstsentre, skole og barnehage

Det etableres formelle og forpliktende lederteam ved hvert oppvekstsenter, skole og barnehage, bestående av enhetsleder, pedagogisk leder, teamleder og leder SFO.

Lederteamene skal etablere

- tydelig definerte roller og ansvarsområder definert i stillingsbeskrivelse
- timeplanfestet fast møtestruktur, planleggingsdager og kontorsted
- avklart medvirkning i faglige og organisatoriske beslutninger
- delegere klart ansvar og myndighet knyttet til barnehagefaglig ledelse i den enkelte enhet
- det avsettes tid til å ivareta oppgavene innenfor tilgjengelige ressurser

Tiltaket skal bidra til:

- styrket faglig ledelse i både skole og barnehage
- bedre oppfølging av ansatte og legge til rette for utviklingsarbeid
- redusere sårbarheten i lederrollen
- tydeligere sammenheng mellom ansvar og myndighet

Organiseringen må samlet sett sikre at barnehagen har en ledelse som er faglig forsvarlig og i tråd med gjeldende regelverk og intensjonene i forskrift om pedagogisk bemanning og ledelse.

6.2.2 Styrking av barnehagefaglige ledelse og nærledelse

Det bør utredes en organisatorisk endring på Lurøy innland med sikte på at Aldersund oppvekstsenter barnehage og Konsvik oppvekstsenter barnehage etableres som en barnehageenhet med to lokasjoner tilknyttet Konsvik oppvekstsenter.

Ledelsesstrukturen må vurderes særskilt, der også muligheten for en felles styrerressurs for de mindre barnehagene utredes, uten at intensjonen om samarbeid i oppvekstsenter svekkes.

Tiltaket skal bidra til:

- tydeligere ansvars- og myndighetsfordeling
- mer tilgjengelig og tilstedeværende ledelse
- styrket samarbeid mellom pedagogisk leder og enhetsleder
- bedre oppfølging av ansatte og utviklingsarbeid
- muligheten for å bruke ansatte ressurser mer helhetlig i barnehagens avdelinger.

Ved en slik organisatorisk endring bør det også utredes om en felles styrer for de mindre barnehagene er mulig, uten at intensjonen om samarbeid i oppvekstsenter endres.

6.2.3 Gjennomgå ressursfordelingsmodellen til skoler og barnehager

Arbeidsgruppen anbefaler at dagens ressursfordeling til skoler, barnehager og oppvekstsentre gjennomgås i lys av den demografiske utviklingen og framtidige behov i oppvekstsektoren.

Datagrunnlaget viser at antall lærerårsverk i kommunen har vært relativt stabilt over tid, samtidig som elevtall og befolkningssammensetning er i endring. Ressursfordelingen bygger i dag i stor grad på historiske budsjettrammer, hvor neste års budsjett fastsettes som en justering av foregående års budsjett. Dette gir begrensede muligheter for systematisk analyse av framtidige ressursbehov.

Arbeidsgruppen vurderer derfor at det bør utredes en mer transparent og forutsigbar ressursfordelingsmodell for oppvekstsektoren. En slik modell bør bygge på objektive kriterier og samtidig ivareta særlige forhold i Lurøy kommune, herunder små enheter, geografiske avstander, transportbehov og lokale variasjoner i elev- og barnegrunnlag.

Som en del av arbeidet anbefales det også å ta i bruk Visma Flyt Timeplan som felles planleggingsverktøy for skolene fra skoleåret 2026/27. Dette vil gi bedre datagrunnlag for planlegging, ressursstyring og analyse.

Ved utvikling av en ressursfordelingsmodell bør det blant annet vurderes:

- elev- og barnetall
- gruppestørrelser og organisering
- behov for individuelt tilrettelagt opplæring og særskilt språkopplæring
- åpningstid og organisering i barnehagene
- minstetildeling til små enheter
- geografiske og transportmessige forhold

Tiltaket skal bidra til:

- mer bærekraftig og forutsigbar ressursbruk
- bedre sammenheng mellom ressursfordeling og demografisk utvikling
- tydeligere prioriteringer i oppvekstsektoren
- mer likeverdige rammevilkår mellom enhetene
- bedre grunnlag for planlegging og dimensjonering av tilbudene i tråd med befolkningsutviklingen.

6.3 Etablering av faste og forpliktende samarbeidsstrukturer

Arbeidsgruppen anbefaler at det etableres et mer systematisk og forpliktende samarbeid mellom oppvekstsentrene, skolen og barnehagen i kommunen.

Datagrunnlaget viser at samarbeidet mellom enhetene i dag i stor grad er personavhengig og varierer mellom fagområder og enheter. Arbeidsgruppen vurderer at dette bidrar til ulik praksis, sårbare fagmiljø og begrenset erfaringsdeling. Geografiske avstander og små enheter gjør det samtidig særlig viktig å etablere strukturer som sikrer kontinuitet og samarbeid over tid, slik at barn og ansatte blir kjent med hverandre.

Funn fra elevundersøkelsen understøtter også behovet for mer systematisk samarbeid mellom enhetene. Flere elever uttrykker ønske om flere felles møteplasser, aktiviteter og samarbeid på tvers av skolene. Arbeidsgruppen vurderer at dette peker på et behov for å styrke både faglige og sosiale fellesskap mellom elever i kommunen.

Tiltaket svarer særlig på:

- svakt og lite systematisert samarbeid mellom enhetene
- ulik praksis mellom skoler og barnehager
- personavhengige samarbeidsstrukturer
- små og sårbare fagmiljø
- behov for bedre sammenheng i oppvekstløpet
- behov for et mer likeverdig tilbud i kommunen

Arbeidsgruppen anbefaler at samarbeidet styrkes gjennom:

- faste etablerte møteplasser/tider for elever og ansatte tilgjengeliggjort i en plan
- felles planlegging og utviklingsarbeid på tvers av enhetene
- felles planleggingsdag og/eller kompetansedager innad i enhetene
- økt bruk av digitale samarbeidsarenaer
- etablering av faggrupper og utviklingsnettverk på tvers av enhetene
- systematisk samarbeid mellom skole og barnehage om overgangene i oppvekstløpet

Samarbeidet forankres i faste strukturer og mandat, slik at utviklingsarbeid og kompetansedeling ikke blir avhengig av enkeltpersoner. Samarbeidsarenaer bør fastlegges i et års hjul med klare ansvarslinjer.

Tiltakene beskrevet i kapittel 6.1, 6.1.1, 6.2 og 6.4 vurderes som viktige forutsetninger for å lykkes. Særlig vurderes etablering av faggrupper, fagledelse og faglige støttestrukturer å kunne bidra til mer systematiske samarbeidsformer, økt kompetansedeling og redusert personavhengighet i utviklingsarbeidet.

Formålet med tiltaket er å:

- styrke fellesskap og tilhørighet mellom elever på tvers av skolene

- styrke fagmiljøene på tvers av kommunen
- bidra til mer likeverdig kvalitet mellom enhetene
- sikre bedre sammenheng mellom barnehage og skole
- styrke kompetansedeling og utviklingsarbeid
- redusere sårbarhet ved små enheter og få ansatte

6.3.1 Innføring av felles læreverk

Fra skoleåret 2026/27 innføres felles læreverk i utvalgte fag på tvers av skolene.

Dette svarer på identifiserte utfordringer knyttet til:

- ujevn praksis mellom enheter
- begrenset samarbeid
- behov for mer systematisk kompetansedeling

Tiltaket vil legge til rette for:

- økt samarbeid mellom lærere
- mer felles planlegging og undervisningsopplegg
- mer likeverdig opplæringstilbud for elevene

6.3.2 Videreutvikle interkommunalt samarbeid som del av oppvekststrukturen

Arbeidsgruppen anbefaler at interkommunalt samarbeid inngår som en del av kommunens samlede vurdering av oppvekststrukturen.

Bakgrunnen er at geografiske forhold i enkelte deler av kommunen gjør det mer hensiktsmessig for familier å benytte barnehage og skoletilbud i nabokommuner, fremfor å reise til andre oppvekstsentre i egen kommune.

Interkommunale samarbeid kan også tilrettelegges for oppgaver som kommunen ikke har ressurser til å håndtere alene slik som pedagogisk psykologisk tjeneste, logoped tjeneste, samarbeid om kulturskoletilbud, barnehagemyndighet med mere.

Arbeidsgruppen anbefaler at kommunen:

- vurderer interkommunale løsninger der dette gir bedre tilgjengelighet og kvalitet for elevene
- inngår eller videreutvikler formelle samarbeidsavtaler med andre kommuner der det er hensiktsmessig
- vurderer faglige, sosiale og økonomiske konsekvenser av slike løsninger

Tiltaket skal bidra til:

- bedre tilpassede opplæringstilbud i områder med krevende geografi
- kompetanseheving og mer kvalitet i tjenestene
- økt fleksibilitet i organiseringen
- styrket kvalitet og bærekraft i tjenestene

6.4 Styrking av felles struktur, system, internkontroll og tidlig innsats

Arbeidsgruppen anbefaler å styrke felles struktur, systematikk og praksis i oppvekstsektoren for å sikre en helhetlig oppfølging av barn og elever gjennom hele oppvekstløpet.

Datagrunnlaget viser variasjoner mellom enhetene når det gjelder rutiner, pedagogisk utviklingsarbeid, bruk av digitale systemer og oppfølging av barn og elever med behov for tilrettelegging. Det pekes særlig på manglende systematikk i kartlegging og oppfølging, ulik praksis mellom enhetene og behov for tydeligere strukturer rundt tidlig innsats og overgangsarbeid.

Det er behov for å styrke internkontrollen i oppvekstsektoren gjennom tydeligere rutiner, ansvarslinjer, dokumentasjon og mer systematisk oppfølging av praksis og kvalitetsarbeid.

Arbeidsgruppen vurderer videre at ulik praksis og kompetanse knyttet til digitale systemer og arbeidsformer bidrar til et ulikt tilbud basert på enkeltpersoners kompetanse, det gir dårligere samhandling og ulik kvalitet i dokumentasjon og oppfølging.

Dette gjelder både:

- administrative og kvalitetssikrende systemer som Compilo, Elements og Visma Flyt
- pedagogiske og samarbeidsrettede verktøy som Teams, OneNote, OneDrive og øvrige Microsoft 365-løsninger

Tiltaket svarer særlig på:

- variasjon i praksis mellom enhetene
- manglende systematikk i pedagogisk utviklingsarbeid
- behov for tydeligere oppfølging av barn med behov for tilrettelegging
- sårbare overganger i oppvekstløpet
- små og sårbare fagmiljø
- personavhengige arbeidsformer og rutiner
- ulik praksis og kompetanse knyttet til digitale systemer og arbeidsverktøy

Arbeidsgruppen anbefaler:

Felles struktur og kvalitetsarbeid

- felles og forpliktende rutiner for kartlegging, oppfølging og evaluering
- faste strukturer for overgangsarbeid, oppfølging og tidlig innsats
- tydeligere struktur og ledelse for pedagogisk utviklingsarbeid på tvers av enhetene
- kommunale standarder og rutiner for pedagogisk og administrativ praksis
- tydelig ansvar for oppfølging, implementering og kvalitetssikring av rutiner og systemer
- tydeligere struktur for internkontroll, kvalitetsoppfølging og avvikshåndtering på tvers av enhetene

- faste arenaer for veiledning, opplæring og kompetansedeling
- felles og mest mulig samordnet utviklingstid, teamtid, ledermøter og fagnettverk på tvers av enhetene

Tidlig innsats og overgangsarbeid

- tydelige rutiner for oppfølging av bekymringer og tidlig innsats
- felles rutiner og kompetanse knyttet til individuelt tilrettelagt opplæring og spesialpedagogisk hjelp
- sterkere involvering av PPT og andre samarbeidspartnere i systemrettet arbeid
- mer systematisk samarbeid i overgangene mellom barnehage og skole

Digitale systemer og arbeidsformer

- felles struktur og standarder for bruk av digitale systemer og samarbeidsflater
- felles praksis for dokumentasjon, lagring og informasjonsdeling
- systematisk opplæring og kompetanseutvikling innen digitale arbeidsverktøy og systemer
- økt bruk av digitale møte- og samarbeidsarenaer for å redusere sårbarhet knyttet til geografi og små fagmiljø

Sammenheng med øvrige tiltak

Arbeidsgruppen vurderer at tiltaket må ses i sammenheng med anbefalingene i kapittel 6.1, 6.1.1, 6.2 og 6.3.

Formålet med tiltaket er å:

- sikre mer likeverdig kvalitet i tilbudet
- redusere personavhengighet og sårbarhet
- styrke arbeidet med tidlig innsats og forebygging
- sikre bedre oppfølging av barn og elever med behov for tilrettelegging
- styrke kvalitet og kontinuitet i pedagogisk utviklingsarbeid
- forbedre samarbeid, informasjonsflyt og dokumentasjon
- bidra til bedre sammenheng i oppvekstløpet
- styrke kommunens samlede kapasitet til utviklings- og kvalitetsarbeid

Arbeidsgruppen vurderer at tydeligere felles strukturer, rutiner og digitale arbeidsformer vil være en viktig forutsetning for mer systematisk kvalitetsutvikling og mer likeverdig praksis mellom enhetene.

6.5 Gjennomføring av tiltak

For å sikre at de anbefalte tiltakene gir ønsket effekt er det avgjørende med tydelig organisering, ansvar, framdrift og systematisk oppfølging i gjennomføringen.

Tiltakene bør gjennomføres som en samlet og langsiktig utviklingssatsing i oppvekstsektoren, forankret i OL2030-arbeidet og kommunens øvrige plan- og

utviklingsarbeid. Tiltakene ses i sammenheng og gjennomføres på en måte som sikrer både helhetlig utvikling på kommunenivå og lokal tilpasning ved den enkelte enhet.

Tydelig prioritering, god forankring og realistisk framdrift vil være avgjørende for å lykkes med utviklingsarbeidet fram mot 2030.

Organisering og ansvar

Arbeidsgruppen anbefaler at:

- kommunalsjef for oppvekst og kultur har overordnet ansvar for koordinering, framdrift og oppfølging av tiltakene
- det etableres et prosjekt og/eller arbeidsgruppe med representanter fra skole, barnehage, støttetjenester og tillitsvalgte
- i den grad det er nødvendig innhentes kompetanse utenfra for vurderinger knyttet til økonomi eller prosjektansvar
- enhetslederne har ansvar for lokal implementering og oppfølging ved det enkelte oppvekstsenter
- fagledere, faggrupper og støttestrukturer involveres aktivt i utviklingsarbeid og implementering
- det etableres faste møtestrukturer og rapporteringsrutiner for oppfølging av tiltakene

Organiseringen må sikre:

- tydelig ansvarsfordeling mellom kommunenivå og enhetene
- god involvering av ansatte og ledelse
- tilstrekkelig kapasitet til utviklingsarbeid over tid
- systematisk oppfølging og evaluering av tiltakene

7. Veien videre

Evalueringen av oppvekstsentermodellen gir et samlet kunnskapsgrunnlag for dagens ståsted med en anbefaling for videre utvikling av oppvekstsektoren i Lurøy kommune.

Prosessens hadde følgende resultatmål:

> *• Etablere /finne løsninger som gjør at Lurøy kan levere kvalitativt gode tjenester i et desentralisert tilbud for barnehager og skoler i Lurøy.*
>
> *• Etablere løsninger og tiltak som fremmer samarbeid og felleskap mellom elever, lærere og ledere/enheter.*

Arbeidsgruppen vurderer at evalueringen har pekt på både styrker og svakheter og gitt et unikt og ærlig innblikk i status pr våren 2026. Det pekes i kapittel 6 på mulige tiltak som kan bringe organisasjonen videre og da med særlig vekt på tiltak som fremmer samarbeid og felleskap.

Arbeidsgruppen anbefaler at rapporten legges fram for kommunestyret til politisk behandling for informasjon med sikte på å forankre videre retning og prioriteringer i oppvekstsektoren. Skoleeier anbefales å gi sin tilslutning til at det gjennomføres et organisasjonsutviklingsarbeid innenfor rammen av dagens struktur, med vekt på en tydelig videreutvikling fremfor strukturendringer.

Anbefalingene gjennomføres som

- et samlet og koordinert organisasjonsutviklingsarbeid i sektoren
- tiltak prioriteres og konkretiseres i en handlingsplan
- ansvar og roller tydeliggjøres
- det settes av nødvendige ressurser
- rapportering, evaluering og saksframlegg underveis

Gjennomføringen organiseres som et prosessarbeid med tydelige mål, tiltak og rapporteringspunktet som del av OL2030-arbeidet og en tydelig kobling til kommunens øvrige utviklingsarbeid

Tiltakene fases inn fra skoleåret 2026/27, og sees i sammenheng over tid.

Gjennom målrettet arbeid med å styrke kvalitet, redusere sårbarhet og utvikle samarbeid på tvers av enheter, vil kommunen kunne videreutvikle et oppvekstsilbud som er sterkt, inkluderende og tilpasset framtidige behov.

Denne rapporten legger grunnlaget som kan bidra til å sikre gode oppvekstsvilkår i Lurøy kommune mot 2030 og videre.

Vedlegg

Vedlegg 1: Spørreundersøkelse ansatte

Vedlegg 2: Spørreundersøkelse foresatte

Vedlegg 3: Spørreundersøkelse elever

Vedlegg 4: Intervjuguide - KS konsulent

Vedlegg 5: Statistikkgrunnlag – tilstandsrapport Oppvekst i Lurøy 2025

Vedlegg 6: Rapport fra telemarksforskning - https://telemarksforsking.no/publikasjoner/mangel-pa-arbeidskraft-i-kommunene/4669/

Vedlegg 7: Forslag til faser i organisasjonsutvikling i sektoren

Vedlegg 8: Rapport på bygningsmessige endringer i perioden 2019 -2025