



Sogn og Fjordane

Utdanningsforbundet ynskjer å gje nokre kommentarar og utdjupe nokre konsekvensar til utgreiingsoppdrag nr. 7 – rådgjeving ut over avtalefesta nivå, nr. 10 – leiingsressurs, nr. 12 – rekruttering og kompetanseutvikling pedagogisk personale og nr. 13 – omstillingstiltak og seniortiltak for pedagogisk personale.

For våre kommentarar til utgreiingsoppdrag levert og handsama våren 2015 viser vi til [innspelet frå oss som følgde fylkestings sak 26/2015 som vedlegg 4](#). Vi gjer særleg merksam på kommentarane vi då hadde til 3.4 Bortfall av lærarar sine undervisningstimar – omdisponering av læraren si undervisningstid.

Til utgreiingsoppdrag nr. 7 – rådgjeving ut over avtalefesta nivå

Avtalefesta nivå etter SFS2213 er eit minimumsnivå. Utgreiinga gjev eit godt bilete av breidda i oppgåver og ansvar som ligg til rådgjevarane og betydninga rådgjevarane har i vidaregåande opplæring. Oppgåveporteføljen til rådgjevarane er blitt betydeleg utvida dei siste åra. Arbeidsmengda har òg auka på grunn av at vi har fleire elevar med behov innan sosialpedagogisk rådgjeving og fordi forventningane frå elevar og føresette til individuell rettleiing og oppfølging er større. Auken i oppgåver og arbeidsmengde er større enn styrkinga i ressurs på 123% som har vore der sidan 2008. Rådgjevingsressursen må òg sjåast i samanheng med ressursbruken til OT. Ressursen til OT er alt redusert. Utdanningsforbundet vil sterkt åtvare mot å kutte i rådgjevingsressursen. Ut frå behovet og oppgåveporteføljen rådgjevarane har burde ressursen aukast.

Til utgreiingsoppdrag nr. 10 – leiingsressurs

Avtalefesta nivå er eit uklart omgrep i høve til leiingsressurs, då SFS2213 ikkje gjev klarare føringar enn «(...) fastsettes, etter drøfting (...). I utgangspunktet videreføres ledelsesressursen fra foregående skoleår som et minimum». Avtalefesta nivå kan slik sett tolkast som minimum det nivået ein har no.

Leiingsressursen dekkar både administrative og pedagogiske oppgåver. Dei administrative oppgåvene er langt på veg konstante – med mindre dei vert overførte til opplæringsavdelinga og utløyser større ressursbehov der. Kutt i leiingsressursen vil dermed primært gå ut over pedagogisk leiing. For Utdanningsforbundet er det svært viktig at ressursen blir halden oppe på eit nivå der leiarane har tilstrekkeleg tid og mogelegheit til pedagogisk leiing.

I omstillingsperiodar, som fylkeskommunen no er inne i, er det òg særskilt viktig å ha tilstrekkeleg leiingsressurs. Det er via leiarane politisk vedtekne omstillingar skal setjast i verk. I ein slik situasjon vil det å kutte i ressursane til dei som skal utføre dei politisk vedtekne endringane vere særleg uheldig.

Til utgreiingsoppdrag nr. 12 – rekruttering og kompetanseutvikling pedagogisk personale

Budsjettposten på 2,3 mill er dei midlane fylkeskommunen har disponibel til kompetanseutvikling ut over den statlege satsinga Kompetanse for kvalitet. Det er gjennom desse midlane fylkeskommunen finansierer tiltaka i kompetanseplanen; både vidareutdanning for lærarar og leiarar, hospitering og kollektiv, skulebasert etterutdanning. Midlane er viktige for kvaliteten i opplæringa, og for skuleutvikling vil vi særleg framheve mogelegheita for kollektive, skulebaserte kompetansetiltak som svært viktig. Fylkeskommunen er forplikta til å legge til rette for kompetanseutvikling, jf. HTA kap. 3.3.

To moment gjer òg at det er grunn til å rekne med at behovet for kompetansemidlar vil vere aukande i åra framover:

- Kapasiteten i den statlege vidareutdanningssatsinga er det grunn til å tru at blir fylt opp frå grunnskule på grunn av endringane i kompetansekrav for undervisning i barne- og ungdomsskule. Vi ser ein klar tendens til at tilbodet i den statlege ordninga blir vridd mot grunnskule. Fylkeskommunen må dermed rekne med at ein i større grad må finansiere vidareutdanning i fag arbeidsgjevar har behov for og som det er vanskeleg å rekruttere til på eigen kjøp.
- Endringane i høgare utdanning gjer at mange av dei nyutdanna no har færre undervisningsfag enn tidlegare. Medan det vanlege tidlegare har vore at nyttilsette har undervisningskompetanse i tre fag, har mange nyutdanna no undervisningskompetanse i berre eitt eller to fag. Mange tilsette med undervisningskompetanse i berre eitt fag vil gjere det krevande å legge timeplanar, og det kan vere ei utfordring – særleg på mindre skular - å kunne tilby heile stillingar. Vi vil dermed få eit behov vi ikkje har hatt tidlegare for å gje relativt nyutdanna vidareutdanning slik at dei kan undervise i fleire fag.

Midlane til kompetanseutvikling må òg sjåast i samanheng med omstillingsmidlane, jf. utgreiingsoppdrag nr. 13.

Til utgreiingsoppdrag nr. 13 – omstillingstiltak og seniortiltak for pedagogisk personale

I vidaregåande opplæring vil vi alltid ha mindre justeringar i opplæringstilbodet som utløyser overtal eller tilsettingsbehov, sjølv om justeringane ikkje har struktureffekt. Å kunne halde på kompetanse i organisasjonen slik at ein lettare handterer svingningar i elevsøking frå eit år til eit anna, er etter vårt

syn ein klok arbeidsgjevarpolitikk. På mange fagfelt vil det for kvaliteten i opplæringa òg vere fornuftig å halde på godt kvalifiserte arbeidstakarar og eventuelt skaffe desse ny kompetanse i eit år, framfor å gå til ei oppseiing på grunn av overtal for året etter å måtte lyse ut stillinga på nytt. I tillegg gjev omstillingsmidlane eit handlingsrom for å finne løysingar i einskilde vanskelege personalsaker.

Kor stort behovet for omstillingsmidlar er vil variere frå år til år. Innan vidaregåande opplæring vil dei aller fleste innsparingstiltak til sjuande og sist bety færre stillingar. Innsparingane fylkestinget har vedteke gjeldande frå komande skuleår utgjer på dei fleste skulane minst ei lærarstilling. Om ein tek ned løyvinga, må ein òg vere budd på at større justeringar i opplæringstilbodet enn normalt og dersom andre innsparingstiltak fylkestinget vedtek fører til eit større overtal kan medføre at ein igjen må auke løyvinga til omstillingstiltak.

Utdanningsforbundet Sogn og Fjordane

20. mai 2016

Alf Reidar Myrstad
Hilde Kvamsås Aa