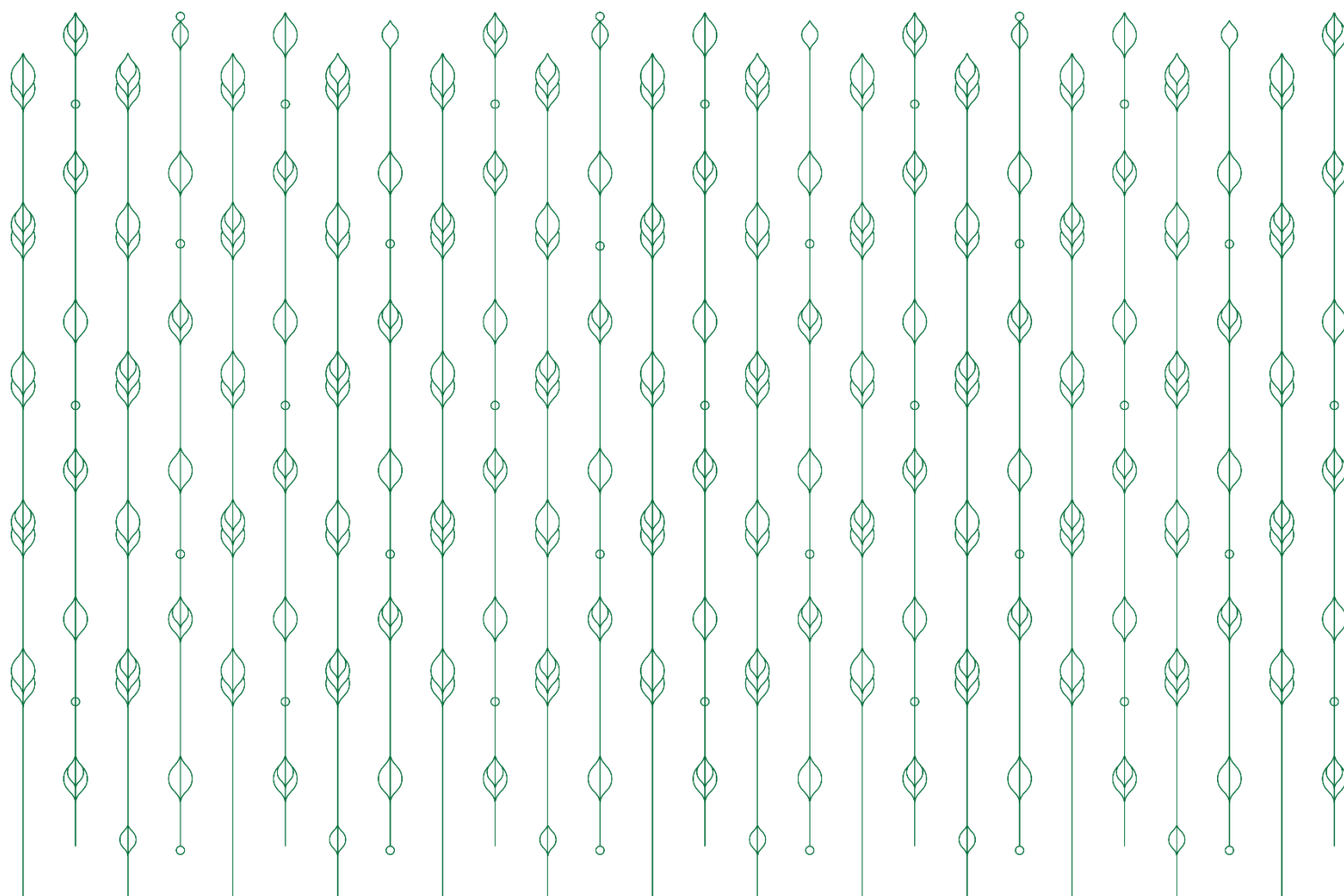




Sunnfjord
kommune

Høyringsinnspel oppvekst



Høyringsvar frå ei samla rektorgruppe i Sunnfjord kommune

Konklusjon

- **Primær tilråding:** Dagens organisering vert vidareført.
- **Subsidiær tilråding:** Dersom det vert gjennomført endringar, foreslår vi at barnehagane, skulane, PPT og vaksenopplæring og integrering vert samla i ein felles oppvekstsektor med kommunalsjef og to sektorleiarar (skule og barnehage).

Kommunen sitt ansvar som skuleeigar

Sunnfjord kommune er gjennom **opplæringslova og kommunelova** pålagt eit omfattande ansvar som skuleeigar. Kommunen skal sikre at alle elevar får oppfylt retten til opplæring, og at skulane har forsvarleg drift, leiging og utvikling. Det omfattar:

- oppfølging av læringsresultat og kvalitet i opplæringa,
- ansvar for at skulane har nødvendig kompetanse og ressursar,
- system for kvalitetsvurdering, utvikling og tilsyn,
- oppfølging av elevars rettar etter lov- og regelverk,
- samarbeid med andre tenester i kommunen når det er nødvendig for å ivareta elevane sine behov.

Dette er ei **lovpålagt eigaroppgåve** som krev både nærleik til skulesektoren og tilgjengeleg fagkompetanse i kommuneadministrasjonen.

Vurdering av ny organisering

Forslaget om ein samla oppvekstsektor under éin kommunalsjef vil gi ansvar for 34 einingar innan svært ulike fagfelt og lovverk. Ei slik organisering gjer det urealistisk å følgje opp skuleeigarrolla på ein forsvarleg måte.

I dagens struktur, som vi meiner er ei absolutt minimumsløysing, har kommunalsjef skulekompetanse til å vere tett på rektorane og sektoren. Denne nærleiken er avgjerande for å ivareta skuleeigarrolla etter lovverket.

Med føreslått modell vil avstanden mellom skuleeigar og skulane bli større, og kapasiteten på leiarnivå for liten. Vi vurderer òg at ein modell med kommunalsjef, assisterande kommunalsjef og fagstab vil skape uklare linjer for ansvar og mynde. Dette kan svekke kvaliteten på opplæringstilbodet og redusere kommunen sin evne til å oppfylle lovpålagte plikter.

Alternative løysingar

Dersom ein likevel skal gjere endringar, meiner vi det må opprettast minst tre sektorleiarar under kommunalsjef (grunnskule, barnehage og familie). Det vil sikre naudsynt leiingskapasitet og tydelegare ansvarslinjer. Vi meiner også at fagstabar for dei ulike sektorområda bør vurderast, for å sikre at kommunen som skuleeigar, barnehageeigar og ansvarleg for dei andre tenesteområda, har den kompetansen som er naudsynt for å fylle lovpålagte oppgåver på ein forsvarleg og meir effektiv måte.

Avslutning

Ei samla rektorgruppe tilrår primært å vidareføre dagens organisering, som gir grunnlag for å ivareta kommunen sitt ansvar som skuleeigar. Dersom ein likevel vel å gjere endringar, må dette gjerast slik at både kapasitet og kompetanse på kommunenivå er tilstrekkeleg til å møte dei pliktene som følgjer av opplæringslova og kommunelova. Vi ber om å bli tett involvert i vidare prosess, for å sikre at avgjerdene vert godt forankra og ivaretar skuleeigarrolla på ein forsvarleg måte.

Helsing

Annette Dale Natås, rektor på Skei skule
Anne Cecilie Kapstad, rektor på Vassenden skule
Per Inge Seime, rektor på Holsen skule og barnehage
Anne Kristin Finsveen Midtbø, rektor på Sunde skule
Turid Hatlem, rektor på Slåtten skule
Therese Helland, rektor på Førde barneskule
Hallgier Hamre, rektor på Førde ungdomsskule
Elias Tvedt, rektor på Flatene skule
Sindre Roska, rektor på Halbrend skule
Stian Neset, rektor på Bygstad skule
Ann-Kristin Strandheim, rektor på Sande skule
Jorunn Hope, rektor på Viksdalen skule
Gunn Marit Haugsbø, rektor på Naustdal skule

Omorganisering av kommunen 2025

Høyringsinnspel Vassenden skule ved trepartsmøtet og leiinga

Namn:

- Mari E. Lønning: UDF
- Aina Gamborg- Delta
- Nina Ytredal – Fagforbundet
- Ingunn Alice Fanebust- verneombod
- Randi G. Fagerheim – Skuleleiarforbundet/ SFO-leiar
- Hilde Hegrenes- ass rektor
- Laila M. Nydal – ass rektor
- Anne Cecilie Kapstad- rektor

Dato: 20. August 2025, Vassenden

Sektornivå

- Opplever at kommunen pr no er litt topptung, bra med omorganisering
- I oppvekstsektor er det fornuftig å samle sektorane som jobbar med barn og unge, men om ein er veldig “tette” på tvers av einingane så vil ein ikkje nå det som framstår som målet med omorganiseringa som ligg på bordet. Må nok ha prosess rundt dette.
- Veldig bra at kommunalsjef får eigen fagstab, og at ein får vekk fagutvikling som består av rågjevarar som kommunalsjef ikkje har personalansvar/styringsrett over. Vi har trua på at kommunalsjefane får eigen stab, og kan sikre rekruttering/kompetanse etc og utvikle dette teamet.
- Vi trur det kan vere positivt at barnevern og skulehelsetenesta kjem inn saman med barnehage og skule, og at det vert tettare samarbeid/forståing for utfordringar i skule/barnehage. Kanskje lettare å styre ressursane i desse tenestene ut frå kvar behova er, og at desse tenestene kjem raskare på bana ut frå behova som er blant barn og unge. Det vil kreve ein prosess for å forstå det nye samarbeidet og sikre forståing.
- Med ein sektor og ein kommunalsjef må kommunalsjef ha eit stort kompetansenivå innan mange fagfelt
- Kan sektoren “Samfunnsutvikling og drift” bli ei utfordring å samarbeide med for einingane i andre sektorar sidan den blir stor og kompleks? F eks for alle oss einingar som har bygg

- Uansett omorganiseringsmodell så ser vi at vi som skule ikkje er “EIN” enno. Praksis/måtar å gjere ting på er framleis veldig ulikt på tvers av skulane. Så vi har ein vei å gå for å bli “EIN”, noko som må jobbast enno meir med dersom vi skal bli ein enno større sektor.
- Vi er uroa for at arbeidsbyrden til kommunalsjef i ein så stor sektor blir veldig stor, og at dette vil kunne merkast nedover i sektoren.
- I saka kvalitet & kapasitet vart vi orientert om at skulesektoren låg lågt på leiingsnivå jf. resten av landet. Viktig å sikre at ein ikkje kjem enno lågare i ein omorganiseringsprosess. Det vil kunne medføre utfordringar nedover i tenestene/einingane, rekrutteringsutfordringar etc.
- Telefon: Framlegget er ikkje godt nok for yrkesutøvarar som jobbar tett på brukarar. F eks lærarar. Her må ein ha eit system i kommunen der lærarane ikkje skal bruke sitt private telefonnummer. Der er foreldre som er “telefonterroristar” (òg. jamf tilsyn vi har hatt om vald og trugslar). Vi meiner at lærarar må få lisens i teams med eige telefonnummer som dei skal dele med foreldre/føresette.
- Bør ha reglar for bruk av privat mobiltelefon når du er på arbeid. F eks. Vil Snap Map som er open kunne bryte teieplikta for tilsette som er på heimebesøk. Dilemma rundt forventning om bruk av private mobiltelefonar og kva arbeidsgivar kan forvente rundt bruk/tilpassingar utført av den tilsette.
- Klesgodtgjerse: Veldig bra at ein får ordna opp i dette og at ein kjem inn i tariffstyrt praksis og går vekk frå dagens ordning som er veldig uoversiktleg for både den tilsette og for leiinga.

Einingsnivå

- **VARSKU!** Vi er veldig urolege for at omorganiseringa av kommunen kjem på same tid (i 2026) som store endringar skal skje både i skule og barnehage (jf. Vedtak i kvalitet & kapasitet). Vi har forståing for at omorganisering av kommunen i sektorar må skje p same tid, men det kan bli alt for stor belastning på einingsnivå for dei skulane og barnehagane som skal utføre store omorganiseringar på einingsnivå på same tid. Kan dette “øydelegge” enkelttenester, medføre kvalitetsforringing, sjukemelding og rekrutteringsutfordringar i desse einingane når alt står på? Dette må vere klar plan på i forkant. Auke i ressursar i overgangen? Ev. utsette vedtaka i kvalitet og kapasitet?

Uttale frå Vassenden skule v/ leiargruppa

Dato: leiarmøte onsdag 3. september 2025

Tilstades:

- Randi Gesdal – SFO – leiar
- Hilde Hegrenes – ass. rektor b. steg
- Laila Marie Nydal - ass. rektor u. steg
- Aina H. Gamborg- konsulent
- Anne Cecilie Kapstad – rektor

Sektornivå

Fordelar med framlegget om ny oppvekstsektor

- Positive til tettare samarbeid mellom skule og barnehage, og med alle støtteinstansane som saman skal «danne laget rundt barnet». Det kan vere bra for utvikling av tverrfagleg samarbeid og at det vert meir felles plattform og forståing mellom etatane i fagsamarbeidet. Men, skal ein så stor og kompleks sektor fungere er det avgjerande at sektoren får nok ressursar til leiing, og at det er klår definert linje og mynde til å ta avgjersler på alle dei ulike fagområda sektoren skal dekke (sjå spm. vi stiller på neste side).
- Kommunalsjef får fagstab lagt under seg (les: styringsrett) ved å ta vekk organiseringa med fagstab som «ligg på sida» . Kommunalsjef får meir kontroll på ressursane som skal gi støtte til einingane. Det trur vi kan bli positivt for einingane.

Organisasjonskartet for oppvekstsektoren er utydeleg. I dei to andre sektorane viser alle einingane som undereiningar. I oppvekst ligg barnehage- og skule som samlepostar. Framstilling med illustrasjon er viktig for å sjå og forstå heilskapen. Ut frå organisasjonskartet ser det ikkje så urimeleg ut, men dersom alle skulane og barnehagane må leggst inn med eigne boksar med einingsleiarar vert det synleg kor stor denne eine sektoren vert i høve dei andre. Det bør utarbeidast organisasjonskart som viser heilskapen for oppvekstsektoren slik at det vert meir synleg kor stor sektoren blir i tal einingar, slik som det er for helsesektoren.

Vi stiller spørsmål ved styringslinja, ressursane og dekningsgrad av naudsynt kompetanse til overordna leiing i framlegget for oppvekstsektoren.

- Det står at kommunalsjefen skal få med seg ressursar/fagstab. Kor mange er det tenkt at den fagstaben skal bestå av? Kva kompetanse skal vere i staben? Skal

nokon i staben ha delegert mynde på enkelte område til å ta avgjersler? Eller skal alt av avgjersle gå gjennom assisterande/kommunalsjef?

- Om denne store sektoren skal ha ein kommunalsjef og ein assisterande som dei einaste som kan ta avgjerder ovanfor einingsleiarnivå er vi svært urolege for at dette stagnerer sektoren, og vil medføre at viktige avgjersler ikkje blir tatt i tide. Dette kan medføre uforsvarleg saksbehandling og auke i belastning og uro i sektoren.
- Situasjonen i dag er at elevsaker, økonomispørsmål etc. som må løftast over rektor sitt mynde må gå gjennom kommunalsjef. Pga. at det er uklart for oss korleis det er tenkt at denne organisasjonsmodellen skal fungere i praksis stiller vi spørsmålet; Korleis er det tenkt at dette skal handterast og fungere effektivt nok for innbyggjarar og tilsette i den modellen som er foreslått?
- Om modellen legg opp til at det i praksis berre er to som har mynde til å ta avgjersler ovanfor einingsleiar i ein så stor sektor ser vi føre oss at kommunalsjef blir på eit så overordna nivå (opp mot politiske møter, eksterne møtearenaer) at det i praksis vert den eine assisterande som vert den einingsleiarane må gå via. Korleis skal dette fungere med 33 einingsleiarar fordelt på 8 ulike fagområde og tilnærma like mange ulike lovverk?
- Oppvekstsektoren vert stor og kompleks med mange ulike fag og lovverk (skule, barnehage, SFO, helse, barnevern). Vi er uroa for om ein vil klare å ha god nok fagkompetanse i overordna leiingsnivå på kommunen.
- I dag har vi einingane svært god støtte av tilsette på personal og økonomi som har skule som sitt ansvarsområde. Skal dette halde fram? Viktig at det er tenkt gjennom korleis desse viktige aktørane vert knytt opp til samhandling med einingane også framover.

Koordinator, IP og ansvarsgrupper i elevsaker: Dette er lovheimla i helsesektoren som ei plikt, mens skulane jf. opplæringslova har plikt til å samarbeide. I dag er det fagstab som koordinerer og fordeler kven som skal ha ansvaret. Praksis er at skulane ofte sit med ansvaret som koordinator i ansvarsgruppene. Dette opplever vi som fagleg utfordrande sidan desse sakene er komplekse med mange instansar inne, og skulane har ikkje oversikt over helsetilbod som kan vere naudsynt for eleven /heimane å få tilgang på. Vi er uroa for at når helse ikkje er koordinator med ansvaret jf. helselovgivinga er det automatisk lettare å «la skulen ta ansvaret». Dette er eit viktig arbeid, spesielt viktig for barn og unge sin progresjon der måten kommunen løyser dette på kan fungere både hemmande og fremmande for progresjonen og tilbodet for enkeltindivid. Vi meiner at dette er eit svært viktig arbeidsområde som kommunen bør sjå nærmare på og vurdere om ein bør endre praksis på. I dag er koordinatoransvaret fordelt på veldig mange og framstår for oss som sårbart. Ein koordinator er f. eks ekstra viktig i overgangar (byte av barnehage, skulebyte, overgang til VGS). I praksis mistar alle

desse barna koordinatoren sin, som har oversikta, kvar gang eleven skal byte frå barnehage til skule, barneskule til u-steg og frå u-steg til vgs. Er dette i tråd med intensjonen bak lovgivinga og BTI-modellen?

Forslag: Kan det organiserast ein modell der nokon kan få jobbe som koordinatarar og bli profesjonelle på dette, og ikkje minst sjå heilskapen i behovet i kommunen, få kompetanse og vere i posisjon til å utfordre alle sektorane som skal samarbeide slik at alle jobbar saman mot barn- og unge sitt beste. Vi meiner dette kan vere ei løysing som vil fungere betre for alle partar, og medføre at vi klarar å arbeide jf. BTI-modellen som er bestemt.

Mobilgodtgjerle: Vi støttar framlegget om at ein må forvente at alle kan logge på med mobilen som er blitt eit verktøy alle har. I ein ny rutine må kommunen ta ansvar for alle tilsette som har direktekontakt med brukarar. I skulen bør f.eks. alle lærarar ha arbeidstelefonnummer via Teams. Vi meiner dette er viktig både ovanfor læraren sitt privatliv, men og ovanfor GDPR for elevane. For med ein gang lærar gir privat mob nr ut kan foreldre sende SMS`ar til privat nummer. Noko som ikkje bør skje sidan all kommunikasjon bør gå gjennom skulen sitt system i Visma (der ting og vert dokumentert automatisk). SYS Ikt opplyste våren 2025 at telefon-lisensen for oppvekst/skule kr. 33,- pr mnd. pr brukar, inkludert all trafikk til vanlege fastnett- og mobilnummer. Alle tilsette i skuleverket bør få rett på å få tildelt dette.

Klesgodtgjerle: Veldig viktig at det vert ordna opp i og vert jf. tariff. Systemet i dag fungerer dårleg for dei tilsette og er uoversiktleg å styre for arbeidsgivar jf. intensjonen med støtta.

Kulturskulen og bibliotek: Kulturskulen er lagt under sektoren pga. at kulturskulen er heimla i Opplæringslova. I praksis samarbeider skulane i dag nesten meir med biblioteket enn med kulturskulen. Biblioteket er svært viktig for leseopplæringa for elevane. Og lesing er noko av det viktigaste vi som oppvekstsektor rustar barna og ungdomane med inn i vaksenlivet. Kanskje biblioteket og burde blitt knytta tettare til ein sektor med barnehage- og skule?

Personal: Visma Flyt Timeplan er eit godt og samlande verktøy. Då dette vart innført kom det fram på opplæringa at ein følgde ulike system og modellar for å løyse ting. Døme er f. eks. arbeidsåret til assistentar, og ulike måtar å utføre mobilgodtgjersler på. Kan det vere ein del praksisar frå dei gamle kommunane framleis? Kanskje det er lurt å ha grundig gjennomgang og sikre at alle skulane følgjer avtaleverket etc. Vi meiner at skulane må ha pedagogisk fridom og få vere ulike på ein god del, men når det gjeld personal synes vi det er viktig med fellespraksisar sidan vi alle er tilsette i same organisasjon og skal vere EIN.

Høyringsinnspel frå Norsk Psykologforening

Helsestasjonen (inkludert avdeling BUFA) er ei helseteneste som primært er regulert av Helse- og omsorgstenestelova, Pasient- og brukarrettslova og Helsepersonellova. Dette er sektorovergripande lovverk som stiller krav til fagleg uavhengighet, dokumentasjon, journalføring og brukarmedverknad. Oppvekstsektoren, derimot, jobbar etter andre regelverk, som Opplæringslova og Barnehagelova, med eit meir pedagogisk fokus. Dette kan skape spenningar i prioriteringar, målforståing og styringslogikk.

Når helsetenester blir underlagt ein sektor med pedagogisk hovudfokus, kan det føre til at det helsefaglege perspektivet blir svekka over tid. Det kan bli utfordrande å oppretthalde krav til helsefagleg leiing, helsefagleg kvalitet og helsekompetanse dersom sektoren ikkje har tilstrekkeleg helsefagleg forankring i leiinga. Dette kan til dømes handle om kompetanse i leiinga, forståing av faglege krav, eller prioritering av ressursar.

Tverrfagleg samarbeid er eit uttalt mål, og det krev klare strukturar og respekt for profesjongrensar. Det kan bli utfordrande å sikre heilskap og samanheng dersom styringslinjene blir uklare, og ulike profesjonar må forholde seg til ulike sektormål og leiarar.

Konklusjon:

Flytting av Helsestasjonen til Oppvekstsektoren har potensial for styrka samarbeid kring barn og unge, men det er avgjerande å sikre at helsetenesta får behalde sin faglege integritet og styring i tråd med helsepersonellovgjevinga. Ein bør vurdere tiltak som fagleg delt leiing eller klare ansvarsavklaringar for å redusere risiko for fagleg utholing og styringsmessige utfordringar. Forslag om at sektoren bør kallast Helse-og oppvekst.

Mvh

Maria Naustdal Bergsholm, HTV Norsk Psykologforening

Prosjektrapport – tilbakemelding frå Helsestasjonen

Tilbakemelding frå leiarnivå:

Ei viktig presisering innleiingsvis

På leiarnivå i eininga, så opplever vi at det kunne vore mest tenleg for Helsestasjonen å behalde Helse og sosial- sektoren, som no. Dette fordi vi har ein kommunalsjef som er tilgjengeleg og tett på, samt har helse- og sosialfagleg bakgrunn og erfaring, og har god forståing og innsikt i kompetansefeltet førebygging og helsefremjande tiltak og retningslinjer, inkl tiltak for å fremje betre psykisk helse knytt til gravide, barn og unge og deira familiar. Jf ulike tverrfaglege samarbeidsstrukturar og –fora som er starta opp det siste året, som avd BUFA i Helsestasjonen, BTI-modellen, med stafettlogg, tverrfageleg Ressursteam og Tverrfagleg team i skular og barnehagar. Ut frå erfaringa med desse prosessane, så såg ein sett behovet frå forankring og jamnlege møtepunkt mellom dei aktuelle kommunalsjefane, einingsleiarane i dei aktuelle tenestestene, samt aktuelle ressurspersonar i Fagutvikling.

Konklusjonen på dette er at dei tverrfaglege samarbeidsstrukturane og -foraene som har starta opp må behaldast uavhengig av organisering grunna det tverrfaglege og leiarforankra perspektivet gjennom heile strukturen. Med evt ny organisering i ein stor Oppvekstsektor, så er vi uroa for mangel på helse- og sosialfagleg kompetanse og forståing i overordna leiing. Så for at dette skal verte opplevd som forsvarleg frå vår side, så er det difor viktig at slik tverrfagleg kompetanse (pedagogisk og helse- og sosialfagleg) vert sikra i den overordna leiinga. Dette har også med forståinga for, og konsekvensane det gir, at vi jobbar etter ulike lovverk. Samt at det er viktig for overordna og tverrfagleg innsikt og prioriteringar i høve satsingsområda framover (både sentralt styrte satsingsområde og lokale behov)

Uavhengig av organisering, så er følgande moment viktig for Helsestasjonen

- At «Tidleg Inn»- perspektivet og systematisk jobbing med dette vert prioritert og ikkje druknar i det daglege drifts-behov i skule, barnehage, evt omsorg
- At vi beheld myndet til prioritering av oppgåvene vi er pålagde å gjere i høve gravide, barn, unge og familiar, jf rettleiaren og statlege føringar
- At vi sikrar god forventningsavklaring i kompliserte saker der fleire aktørar er inne (gjeld spesielt avd BUFA, men òg helsesjukepleiar i skulen)
- At helsesjukepleiar i skulen er godt inkludert, både sosialt og i høve planarbeid som involverer ansvar og oppgåver som helsesjukepleiar har i skulen. Dette gjeld sjølvstøtt også Ungdomskontakt, om enn på eit litt annan måte
- At vi held fram med å vidareutviklar samarbeidsforaet mellom Helsestasjonen, Barnevern og PPT
- At vi beheld og vidareutviklar dei tverrfaglege samarbeidsstrukturane som no er starta opp i høve arbeidet i Helsestasjonen mellom sektorar og andre

organisasjonar, som Legetenesta, Fysio- og ergoterapitenesta, Bu- og avlastning, Psykisk helse og rus for vaksne og NAV, samt Føden, BUP, Habiliteringseininga og UPH i Helse Førde og Familiekontoret

- At vi beheld eigen møtestruktur i eininga; einingsmøta og fagmøta, samt kollegarettleiing – dette er viktig fagleg, men òg for trygging og identitetsbygging i høve den noko einsame rolla ein kan ha i høve dei daglege oppgåvene og det faglege og individuelle ansvaret ein har
- At BTI-modellen vert rulla ut og teken i bruk i skule og barnehage, for å få best muleg effekt av samarbeidet i ressursgrupper og tverrfagleg team rundt barn og unge med utfordringar
- At kommunalsjefen eller assisterande kom.sjef som Helsestasjonen skal ligge under har nødvendig innsikt / kompetanse om helsestasjonsdrifta, helselovverket, samt retningslinjer og det førebyggjande perspektivet som er førande for drifta på Helsestasjonen, og at kom.sjef har fagleg støtte av fagstab som har helsefagleg utdanning

Oppsummert tilbakemelding frå tilsette via Forms

Spørsmål 1: Kva er viktig for deg, uavhengig av organisering, for utøving av di rolle?

- at leiinga har kompetanse med helse for å ivareta helsestasjonen sine interesser og profesjonar på Helsestasjonen; BUFA, skulehelsestasjonen, 0-5, svangerskapsomsorga og helsestasjon for ungdom
- at fagfeltet blir ivaretatt og at det er forståing for kva vi jobbar med og korleis vi jobbar
- at delar av tenestetilbodet har mulighet for å jobbe adhoc ut får hendingar som oppstår,
- at det er viktig at det er berekraftige rammer fot at utøvarane skal klare å stå i det, og at det er viktig med forventningsavklaringar knytt til arbeidet i BUFA, jf "Prioriteringsveilederen for psykisk helsearbeid for barn og unge"
- det strukturar som ivaretek helse sine interesserar og naturleg rolle
- vi må bli høyrte og sett for arbeidet ein gjer, både politisk og administrativt
- at vi beheld forankringen vår som helsetjeneste med tilhørende lovverk (Helsepersonell loven) , samt at leiing med helsefaglig kompetanse er svært viktig
- at psykologstillingene skal halde fram med å vere forankra i helsestasjonen for å unngå sammenblanding av lovverk, roller, funksjon og innramming
- Det kan ikke bli slik at de andre enhetene innunder "Oppvekst sektoren" kan bruke psykologkompetansen i Helsestasjonen fleksibelt på tvers av enheter og lovverk

(Barnevernsloven og Opplæringsloven). Helsetjenestene for barn og unge i Sunnfjord kommune har jobbet målrettet og godt med å rekruttere nødvendig psykologfaglig kompetanse (jfr lovkravet). For å beholde denne kompetansen er det avgjørende med punktet over om sammenblanding av lovverk, roller, funksjon og innramming.

- Vi har nylig vært gjennom en stor omstillingsprosess i etableringen av BUFA, og det vil være svært ødeleggende dersom vi risikerer at de rammene vi har investert ressurser i å bygge opp utfordres.

- Ønske om at sektoren skal hete "Helse og oppvekst" fordi det avspeiler de enhetene som foreslått innlemmet i denne sektoren.

- at leiar har kjennskap til vår arbeidskvardag/oppgåver.

- at det er gode samarbeidsstrukturer - då vi er avhengig av kvarandre på tvers av instans.

- tillit til at vi jobber allment forebyggjande og helsefremmende, og dette vert prioritert

- at vi har leiarar som støtter oppunder arbeidet vårt, og har innsikt i arbeidskvardagen. Leiarar med helsefagleg kompetanse, som kan kommunisere vårt behov.

- at den som er øverste leiar veit kva vi jordmødrene jobber med og kva behov vi har for sikker og forsvarlig drift. Vi meiner at vi hører til under helse. Vi er autoriserte helsearbeidere. Vi skal fremme god helse, forbygge, oppdage avvik, sjukdom.

Spørsmål 2. Korleis opplev du at samarbeidet på tvers av einingane er no?

- vi er starta med mykje godt , ressursteam, tverrfagleg team, og tillegg til tettare på BUP og PPT, og at vi treng fortsatt å utvikle dette, stabilisere møtestrukturen og forandring dette i dei ulike leiinganivåa.

- BUFA har i samarbeid med BUP Helse Førde utviklet et tverrfaglig team for drøfting av saker og etablere en felles forståelse av hvilke saker som tilhører kommunens ansvarsoppgaver og hvilke saker som tilhører spesialisthelsetjenesten. Dette har helt nylig blitt et utvidet tverrfaglig team bestående av BUFA, BUP, PPT, Barnevern, Barnekoordinator, Fysio/ergotjenesten og legetjenesten. Dette er et helt unikt samarbeidsforum som er i startgropen nå, men som vi erfarer på sikt vil bidra til et nødvendig og viktig samarbeid på tvers av einingene som over tid gjerne har vært mangelfullt. Dette samarbeidsforumet er vi avhengige av at får bestå, uavhengig av en strukturendring på høyere nivå.

- Helsesjukepleiar har erfaring med å ta kontakt med ulike instanser når behov; barnehage, skule, fastlege, fysioterapeut og ppt - stort sett ukomplisert. MEN uten at dette handler om at vi ligg under same sektor i dag. Vi vil halde fram å ta kontakt med samarbeidsparter uavhengig av org.kartet.

- Vi opplever at samarbeidet er godt, og at det er stort sett grei kommunikasjon, og at det er muleg å drøfte saker og ta kontakt. det er muligheter for forbedringer. Men vi erfarer at samarbeid på tvers av einingane ofte er personavhenig. Det er difor viktig for samarbeid at vi blir kjent på tvers av einingane, og at rammene tillet det.

Spørsmål 3: Korleis kan vi eventuelt forbetre samarbeidet på tvers av einingane ved ei omorganisering til Oppvekst?

- faste møtepunkt mellom dei ulike instansane
- felles fagdag mellom dei ulike instansane , informere kvarandre om det som skjer
- forståelse for kvarandre sitt lovverkt og måtar å jobbe på.
- faglig utvikling på tvers
- vi tek kontakt og etablerer samarbeid etter behov på tvers av einingane -som no
- Halde fram med tverrfaglege team på skulane, evt forpliktande samarbeidsavtaler mellom sektorane.
- Felles kompetanseheving og faglegeg møteplassar.
- Tydelige ansvarslinjer for rutinar for informasjonsutveksling.

Spørsmål 4: Kva moglegheiter ser de med den nye organisering?

- felles fokus på barn og unge
- kunne ha mulighet for felles forståelse i saker , ha meir kjenneskap til kvarandre og forståelse for kvarandre sitt lovverk og arbeidsmåtar/arbeidsfelt
- kan komme tidleg inn
- er i utgangspunktet positive, men obs at vi ikkje drukner i skule/barnehage sektoren som er så veldig mykje større enn oss.
- Vi blir den einaste eininga med helsefag med eit førebyggjende og helsefremjande perspektiv. Dette gjere at vi kanskje har lettare for å verte høyrde?
- Lite konkret informasjon så langt, vanskeleg å svare på dette. Høyringsforslaget informerer meir om strukturendringane, men ikkje korleis dette vil fungere i praksis og påverke vårt arbeid og arbeidskvardag.
-
- Vi ser ikkje nye moglegheiter med ny organisering. Vi tenker at jordmortenesta hører til under helse.
- Viktige er at øverste leiar veit kva vi jobber med.

Spørsmål 5: Er det andre tema som de synes er viktig å få fram til kommunedirektøren i denne prosessen, for at han skal ta ei god avgjerd som gjer at vi kan halde fram å gjere ein god jobb innan førebygging og tidleg –inn – feltet for gravide, barn, unge og familiar i kommunen ?

- viktig at ein ikkje blir "lånt" ut til andre som går på tvers av helsestasjonen sine oppgåver. T.d psykologane i BUFA blir lånt ut til PPT, ungdomskontaktane blir miljøterapeutar i skulekvardagen.
- viktig at eininga Ungdom og fritid ligg saman med dei som jobbar med dei under 18 år, slik forslaget ligg no er det kun ungdom og fritid som ligg under samfunn / utvikling. Sånn kan det ikkje vere
- Vi forutsetter også at en endring på organiseringsnivå ikke påvirker de økonomiske midlene vår enheten blir tildelt, slik at en risikerer at helse taper midler til fordel for oppvekst.
- Helsefremmande og forebyggende arbeid er vårt mandant - dette er eit stykke arbeid som er lite synleg så lenge den vert gjort - kostnadane kjem først til syne den dagen arbeidet IKKJE vert prioritert og utført slik tilsette på Helsestasjonen i Sunnfjord kommune set si ære i å gjere.
- Helsestasjonstenesta er ei av dei mest brukte lågterskeltentene i kommunen. Tenesta har ei unik posisjon som ein trygg innstans for barn, unge og foreldre, samt gravide. For å behalde tilliten er det viktig at tenesta vert forstått som helsefagleg solid og uavhengig.
- vi er redde for at helsestasjonen vert ei lita eining, og forsvinn i mengden blant skule og barnehage bl.a.
- Behov for nokon i leiinga i Oppvekst som har helsefagleg bakgrunn, som har kunnskap om helsestasjon og skulehelsetenesta. Lovverk og reglement er veldig ulikt for helsestasjon og andre einingar i oppvekst, meir til felles med helse og omsorg.
- Viktig at overordna leiing har oversikt over dei ulike fagfelte, og kva nasjonale retningslinjer Helsestasjonen jobber etter.

Bu- og avlastingstenesta; innspel til høyring om organisering av Sunnfjord kommune.

Uttale om organisering på sektornivå:

Vi ser at det kan vere tenleg med færre sektorar med tanke på heilskapleg styring og kanskje betre utnytting av ressursane, -men auka avstand til drift og komplekse og samansette leiarroller kan gjere det krevjande å ha ein oversikt over fag og kapasitet - som igjen kan føre til fleire og dyrare ledd (fleire mellomleiarar) på sikt.

Uttale om organisering på einingsnivå:

Det er føreslått at Bu- og avlasting for barn vert lagt under skule og oppvekst. Vi meiner dette ikkje er hensiktsmessig, og at eininga bør liggje under helse og omsorg. Ei helse og sosialfagleg avdeling handlar om heilskapleg omsorg, habilitering og livsmeistring livet ut og ikkje primært om pedagogisk læring.

Barna og ungdommane mottek avlasting i eit livslangt habiliteringsløp, ytt ettermiddag, kveld, helg og natt organisert på huset, som heimesjukehus og barnebustadar – med formål å utvikle ferdigheiter, rutinar, struktur og stabilitet som er nødvendig i vaksenlivet. Dette er arbeid som er ein naturleg del av kommunen sine helse- og omsorgstenester med helsefagleg oppfølging som krev rett kompetanse.

Våre viktigaste samarbeidspartar er organisert under helse- og omsorg; Tildelingseininga vedtek tenestene vi utfører, lege- og helsetenester, bu- og miljøtenester, bemanningseininga, fysio- og ergoterapi, NAV, aktivitetseininga og heimetenesta. Dersom avlastinga vert flytta til oppvekst vil det skape unødige organisatoriske barrierar for samhandling og svekke heilskapen i tenestene, vi vil òg verte den einaste turnuseininga innan helse- og oppvekst.

Avlasting er først og fremst ei helse- og omsorgsteneste som fokuserer på livslang habilitering i samarbeid med hovudsakleg helse- og sosialfaglege tenester der rett kompetanse skal sikre kontinuitet, kvalitet og tryggleik for barn og pårørande. Difor bør avlastinga framleis liggje under helse og omsorg.

Sist men ikkje minst bør kommunalsjef ha helse- og sosialfagleg bakgrunn for å sikre rett mandat og fagkompetanse til å ivareta lovpålagt ansvar, kvalitet, tilsyn og forsvarlegheit. Juridisk sett er avlastingstenester heimla i helse og omsorgstenesteloven, og høyrer inn under kommunen sitt helse og omsorgsansvar.

Monica Vik Hafstad

einingsleiar

Hanne Katrin Stølsvik

assisterande einingsleiar

Beate Alværen

tillitsvald

Innspel til høyring «Berekraftig Sunnfjord kommune»

- Vi tykkjer det er positivt at vi får redusert tal einingar i kommunen.
- Vi er positive til å redusere tal kommunalsjefar.
- Vi støttar kutt i telefongodtgjersle.
- Når det gjeld merksemd - kutt meir. Treng vi i det heile gåvekort ved slutt? Ha ei enkel tilstelling og ei enkel gåve?
- Klesgodtgjersle – vi opplever at det er store skilnader mellom sektorane oppvekst, helse og teknisk.
Klesgodtgjersle må gjerast meir rettferdig!
I barnehage treng ein ulike typar klede for å vere ute i alt slags vèr til alle årstider.
Tilsette i barnehage har stor slitasje på personlege klede grunna at ein er mykje på golvet. Det er også hyppig vask av klede grunna matrestar, smuss og skitt frå ein vanleg arbeidsdag.
- Når det gjeld kjøkkentenesta meiner eg at vi bør ta betre vare på dei eldre i kommunen enn å tilby utkøyring av kok-kjøl mat 1-2 gongar pr veke.
Mange eldre slit med matlyst, å få «gammal» middag levert i ein plastboks – seier eg nei takk til.
- Støttar framlegget om kjøp av vaskeritjenester.

Høyringsvar på framlegg til ny organisering av Sunnfjord kommune frå einingsleiarar i barnehagesektoren

2.0 Alternativ organisering av Sunnfjord kommune med hovudvekt på oppvekst

Innleiing:

Vi har forståing for at vi må drive meir effektivt når vi har svak økonomi og med dei endringane som skjer i demografisk samansetning i kommunen. Ved ei omorganisering vil vi peike på forhold som kan vere avgjerande for at vi skal ha god kvalitet på tilbodet. Det er bra at forslaget ser på kutt i den administrative delen av kommunen, og ikkje ytterlegare kutt i barnehagane og bemanning knytt til barnegruppene.

Tidsfristane:

Vi er urolege for den korte tidsfristen. Det bør bli henta inn grundigare informasjon og erfaringar frå andre kommunar. Det er nødvendig at det blir utarbeidd ei meir detaljert framdrift for korleis omorganiseringa skal gå føre seg. Barnehagesektoren har vore først ute i omstillingsarbeidet, og vi har erfart at det kan gje uheldige effektar når vi har dårleg tid.

I rapporten blir det vist til organisasjonskart for andre kommunar, men det står ikkje noko om korleis det fungerer i den enkelte kommune. Vi som einingsleiarar i barnehagesektoren er opptekne av at kommunen ikkje må forhaste seg slik at vi vel feil løysing. Då vil ein ikkje nå måla om innsparing og det kan gå ut over kvaliteten i tenestene.

Organisering:

Ein kommunalsjef og ein assisterande kommunalsjef for oppvekst, er ikkje den beste løysinga for oss i barnehagesektoren. Sektoren vil bestå av for mange einingar og ulike tenester, og det vil bli svært utfordrande å oppnå god oversikt for ein kommunalsjef.

Vi opplever at det ikkje kjem tydeleg fram i forslaget om det er to- eller tre-nivå organisering av kommunen som blir foreslått. Det kjem ikkje tydleg fram kven som har mynde når det gjeld:

- Personalansvar for einingsleiargruppene
- Mottak av rapporteringar
- Fagleg utvikling av sektoren

- Tett samarbeid med einingsleiarar

Ei anna løysing er å ha to kommunalsjefar for dei tenestene som er lagt fram i rapporten. Skule og barnehage er dei største tenestene og bør vere under kvar sin kommunalsjef, dei andre tenestene bør fordelast deretter. Tidleg innsats er eit viktig mål i arbeid med små barn. Barnevern, helsestasjon og PPT er organisert i same etasje for å oppnå godt samarbeid. Difor er desse tenestene viktig å samle under same kommunalsjef.

Vårt forslag er:

Kommunalsjef 1	Kommunalsjef 2:
Barnehage Barnevern Helsestasjon PPT	Skule/SFO Vaksenopplæring og integrering Kulturskulen Bu- og avlastningstenesta

Vi støttar forslaget når det gjeld å ha staben i linja til kommunalsjef. Kommunalsjef må ha mynde over eigen stab. Vi er opptekne av at stab skal gje fagleg støtte og ikkje vere styrande overfor einingsleiarane. Vi ønskjer at arbeidsmåtane mellom fagutvikling og sektoren skal evaluerast. Vi vil ha medverknad frå starten når vi til dømes skal omorganisere, innføre nye system, utarbeide nye rutinar osv.

Storleik på fagstaben må vurderast utifrå arbeidsoppgåver og kva oppgåver sektoren skal løyse, samstundes må ein ta omsyn til kommunen sitt behov for innsparing. Fagstaben må ha kompetanse på skule, barnehage og helse for å støtte tenestene som er flytta frå tidlegare helse og sosial.

Oppsummering av organisering i Sunnfjord kommune:

Einingsleiarane i barnehagesektoren er opptekne av at vi skal bygge ein organisasjon som klarar å levere god kvalitet for barna, foreldre og tilsette. Det er viktig at det er kort veg frå einingsleiar til kommunalsjef. Det er også viktig for oss at einingsleiar får ha det mynde vi har i dag.

Det må vere ei realistisk planlegging av omorganiseringa. Den må ha ei detaljert tidslinje, stegvis innføring, tydelege rolleavklaringar, tilstrekkeleg støtte og god involvering for tilsette i prosessen. Tid til å gje god informasjon til tilsette som er i omstilling er avgjerande for å lukkast godt med omorganiseringa.

Utifrå eit økonomisk perspektiv er det lite skilnad på kostnaden om vi har to kommunalsjefar versus ein kommunalsjef og ein assisterande kommunalsjef. Med ein kommunalsjef for 34 einingsleiarar, vil det ikkje vere tid til god personaloppfølging. Mange av oppgåvene må løysast av assisterande kommunalsjef og det kan bli behov for fagleiarar.

4.2 Pensjon

Vi støttar rapporten sitt forslag om å ikkje endre pensjonsselskap. Det er flott at det vert retta opp feilinnrapporteringar som vil gje ein økonomisk gevinst.

4.3 Klesgodtgjersle

Det er i dag utbetalt klesgodtgjersle på lønna til dei tilsette i barnehagane. Jamfør rapporten er denne måten å gjere det på tariffstridig. Vi er opptekne av at tilsette skal ha same ytingane når vi må gjere dette på ein annan måte.

Vi ønskjer at kommunen forhandlar fram ei avtale med ein forhandlar. Det er viktig at det er eit variert tilbod av arbeidstøy og fritidstøy. Tilsette i barnehage treng varme dressar, gode sko og klede til å gå med på tur i skog og mark til alle årstider.

Einingsleiarane støttar at dei tilsette får utdelt arbeidstøy. Det er ikkje mogeleg å få til ei innsparing på 1 mill. Klede tilsette brukar i barnehagen i dag kostar langt meir enn dei får i godtgjersle.

Vi må ha gode løysingar slik at tilsette blir godt ivaretekne.

2.4.2 Helse og omsorg

Bemanningsseininga

Både prosjektrapporten og rapporten frå PWC legg opp til att bemanningseininga kan utføre tenester i andre sektorar. Prosjektgruppa tilrår at den vert organisert som ei stabseining under samfunnsutvikling og drift.

Einingsleiargruppa ønskjer ikkje å bruke bemanningseininga ved sjukefråvær.

I barnehagen er det viktig at vi har vikarar som er kjende med barna. Det vil vere mest lønnsamt å knyte ein eller to vikarar til kvar barnehage som har ein størrelse på 3-6 avdelingar.

Kommunedirektør

Ass. Kommunedirektør
Kommunikasjon og Samfunnskontakt
HR / Sørvis (HMS / organisasjonsutvikling)
Rekneskap og lønn
Økonomi og analyse (Controller)
Innkjøp / Prosjektstøtte
Kommuneadvokat
Plan og Samfunn



Oppvekst
Kommunalsjef
Ass. kommunalsjef
Fagstab

Samfunnsutvikling og drift
Kommunalsjef
Ass. kommunalsjef
Fagstab

Helse og sosial
Kommunalsjef
Ass. Kommunalsjef
Fagstab

Brann og redning

Byggesak,
Landbruk og Miljø

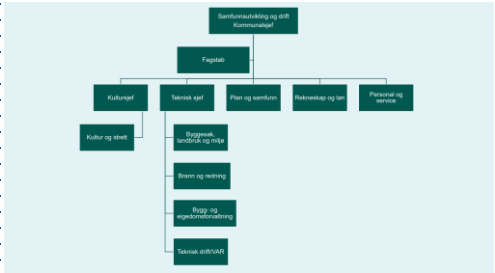
Teknisk Drift
Bygg og
Eigedomsforvaltning
Merkantil Funksjon

VAO
Vatten, Avløp og
overvatten
Prosjekt VA/TD
Merkantil Funksjon

Sjølvkostområde

Reinhald

Kultur



Høyringsinnspel frå Vieåsen barnehage- Organisering i Sunnfjord kommune

Innleiing

Personalet i Vieåsen barnehage har forståing for at det må skje endringar i organisasjonen, og vil såleis påpeike forhold og stille nokre spørsmål som vi meiner er avgjerande for å lukkast i å sikre eit godt arbeidsmiljø og ei god drift i kommunen.

Ny organisering av kommuneleiinga

Vi støttar at det blir redusert tal kommunalsjefar. Men vi er uroa for at oppvekst sektoren vert for stor. Det blir fire ulike fagfelt som skal levere god kvalitet.

Korleis vil vi organisere sektoren?

Vi ønskjer difor ikkje ein kommunalsjef og ein assisterande kommunalsjef for oppvekst. I høyringsforslaget opplever vi at det ikkje kjem tydeleg fram om det er to-nivå eller tre-nivå organisering av kommunen som blir føreslått. Det kjem heller ikkje tydleg fram kven som har mynde når det gjeld:

- Personalansvar for einingsleiargruppene
- Mottak av rapportar
- Fagleg utvikling for sektoren
- Tett samarbeid med einingsleiarar

Ei god løysing på denne utfordringa vil vere å ha to kommunalsjefar for dei tenestene som er lagt fram i rapporten. Skule og barnehage er dei største tenestene og bør difor vere under kvar sin kommunalsjef, dei andre tenestene bør fordelast deretter. Det er viktig at begge kommunalsjefane skal ha kompetanse innan det fagfeltet som er størst.

Vårt forslag er:

Kommunalsjef 1:	Kommunalsjef 2:
• Barnehage	• Skule
• Barnevern	• Kulturskulen
• Helsestasjon	• Vaksen opplæringa og integrering
• PPT	• Bu og avlastningstenesta

Vi støttar forslaget når det gjeld å ha staben i linja til Kommunalsjef. Vedkommande må ha mynde over eigen stab. Vi er opptekne av at stab skal vere til støtte og ikkje styrande overfor barnehagane.

Oppsummering av organisering i Sunnfjord kommune:

Det må vere ei realistisk planlegging, tydelege roller, detaljert tidslinje, stegvis innføring, tilstrekkeleg støtte, god involvering. Tydeleg og god informasjon til tilsette er avgjerande for å lukkast i omorganiseringa.

Utifrå eit økonomisk perspektiv vert det ikkje høgare kostnader å ha to kommunalsjefar versus ein kommunalsjef og ein assisterande kommunalsjef. Med to kommunalsjefar blir det ikkje behov for fagleiarar som kjem til vere kostnadsdrivande.

Med den nye organiseringa treng vi ein fagstab med fire typar kompetanse – skulefagleg, barnehagefagleg, helsefagleg og innan barnevern. Dette for å sikre ei felles utvikling for alle tenestene i ein stor oppvekstsektor. Viktig at vi bygger vidare på systemet som er i BTI modellen for å få til godt samarbeid.

Roller, mynde og kompetanse

Det er viktig å avklare ulike roller og mynde omstruktureringa trer i kraft. Rapporten refererer til å ha sett på andre kommunar, men det står ingen ting om korleis det fungerer der. Vi ønskjer ikkje å forhaste oss til feil løysing og enda meir underskot i kommunen. Konsekvensutgreiinga burde vore meir detaljert.

Bemanningsseininga – s. 10 – skisserer at dei kan utføre tenester i andre sektorar. Dette ønskjer ikkje vår barnehage. Vi er opptatt av at barna skal kjenne den som er vikar, vi har difor tilsett ein eller to vikarar på tilkallingskontrakt for heile året. Vedkommande jobbar når det er fråvær.

4.3 Klesgodtgjersle:

Det er i dag utbetalt klesgodtgjersle på lønna til dei tilsette i barnehagane. Jamfør rapporten er dette tariffstridig. Vi er opptekne av at tilsette skal ha like gode ytingar når vi må gjere dette på ein annan måte.

Vi føreslår at kommunen forhandlar fram ein avtale med eit liknande firma som til dømes den lokale butikken UT. Bedrifta må ha eit variert tilbod, for å tilfredsstille behova til barnehagesektoren. Vi føreslår at einingsleiar melder inn kva sum den tilsette kan handle for. Dersom den tilsette handlar over beløpet, må vedkommande legge ut resten sjølv. Rekninga vert fakturert kommunen i etterkant. Det er viktig å forhandle fram ein god avtale, ettersom rapporten legg opp til ei innsparing på 1 million kroner.

Vi må ha gode løysingar slik at tilsette blir godt ivaretekne.

4.2 Pensjon

Vi ønskjer å behalde den ordninga vi har idag gjennom KLP.

Høyringsvar – Organisering av oppvekstsektoren

Vi ønskjer med dette å gi innspel til høyringa om ny organisering av oppvekstsektoren. Det er fleire bekymringar og refleksjonar som vi meiner bør takast med i vurderinga:

1. Barnehagens plass og prioritering

Det er uro knytt til at barnehagen kan bli nedprioritert i ei større oppvekstsektor, der skulen ofte får mest merksemd grunna lovpålagde oppgåver. Det er viktig at barnehagen får ein tydeleg plass, med fagleg leiing som har kompetanse og innsikt i barnehagefeltet. Rammeplan og lovverk må vere styrande, og ansvar må avklarast tydeleg.

2. Fagstab og kompetanse

Ved ei sektororganisering er det avgjerande å sikre rett kompetanse på rett stad. Det må vere balanse mellom fagkompetanse frå både skule og barnehage. Vi etterlyser informasjon om kven som skal sitje i fagstaben, og korleis ein sikrar at barnehagefagleg kompetanse blir ivaretatt.

3. Tverrfaglegheit og sektorbreidde

Det er reist spørsmål om sektoren blir for brei og sprikande, når ein samlar tenester som bu og avlastning (helse og familie) med barnehage, skule (opplæring). Dette kan skape utfordringar med fagleg samanheng og prioriteringar.

4. Administrasjon og ressursbruk

Vi stiller spørsmål ved om det er nødvendig å snu heile organiseringa for å oppnå innsparing. Kan naturleg avgang og justeringar i eksisterande struktur gi tilsvarande effekt? Det er uansett viktig å unngå ei administrativt tung løysing som fjernar ressursar frå tenestene.

5. Informasjonsflyt og medverknad

God informasjonsflyt og medverknad frå einingane er avgjerande. Vedtekter og endringar må ut på høyring og forankrast i praksisfeltet.

6. Klesgodtgjerdsløse

Vi er kritiske til ordninga med klesgodtgjerdsløse som krev kvittering og berre blir utbetalt ein gong i året. Dette vil føre til meir administrasjon og mindre motivasjon for tilsette til å nytte ordninga. Mange brukar eigne klede som blir slite i arbeid, og det bør vere ei enklare og meir rettferdig løysing. Innkjøp av klede med Sunnfjord logo på kan vere eit alternativ, men det vil verte utfordrande å ha kle som passar til alle fasongar og preferansar.

7. Visjonen vår I arbeidet med å utvikle og omorganisere oppvekstsektoren må vi aldri miste blikket for det viktigaste: barna, familiane og dei tilsette som står i det daglege arbeidet.

Visjonen **Vi er EIN – engasjert, inkluderande og nær** må vere styrande for alle val som blir tekne.

- **Engasjert:** Vi ønskjer ei organisering som fremjar fagleg engasjement og gir rom for utvikling og kvalitet i både barnehage og skule.
- **Inkluderande:** Alle fagmiljø må bli høyrde og involverte – både barnehage, skule og støttefunksjonar – slik at vi bygg ei sektor der alle kjenner seg som ein viktig del av fellesskapet.
- **Nær:** Leiing og støtte må vere tett på praksisfeltet, slik at avgjerder blir tekne med innsikt i kvardagen og med respekt for dei som står i førstelinja.

Vi håpar at høyringsinnspela blir tekne med i det vidare arbeidet, og at den endelege organiseringa blir ei løysing som styrkjer kvaliteten, tryggleiken og samhandlinga i oppvekstsektoren – til beste for barn og unge.

Med vennleg helsing

Tilsette i Solsida barnehage

Høyringsvar på framlegg til ny organisering av oppvekstsektoren

Trepartsmedlemmane i Sunde barnehage kjem med følgande høyringsvar på vegne av eininga:

Uttale om organisering på sektornivå

- Vi støttar ein samlande oppvekstsektor for barn og unge 0 – 18 år, dersom det vert tilrettelagt for betre tverrfagleg samarbeid enn i dag. Dagens tolking av GDPR hindrar einingane å samarbeide tverrfagleg.
- Vi støttar barnehageleiarane si høyringsuttale når det gjeld organisering av oppvekstsektoren. Ein sektor med 34 einingar vert for stor å drifte for ein kommunalsjef, rollene/nivåa er for utydelege slik forslaget ligg, og det vil ikkje gje ønska økonomisk effekt. Sektoren bør difor ha 2 kommunalsjefar med ansvar for einingane som skissert av einingsleiarane for barnehage.
- Tilsette i Sunde barnehage ønskjer ikkje bemanningseining i barnehagane. Barnehagane treng faste vikarar som skapar relasjon til barn og foreldre. Trygge barn er vesentleg for læring. Det er vil og vere betre økonomistyring om leiarar rår over vikarane sjølv. T.d kan ein ha innleige på halve dagar – i staden for full vakt. Faste vikarar kan ha både tidleg og seinvakter, og ein unngår forskyvd arbeidstid.
- Vi støttar rapporten sitt forslag om klesgodtgjerdsle der tilsette handlar sjølv mot refusjon, men vi kan ikkje sjå at det er mogeleg å spare 1 mill på løysinga då klesgodtgjerdsle i dag ligg langt under det den tilsette brukar pr år.
- Vi støttar rapporten sitt forslag om telefongodtgjerdsle til einingsleiarane. Bør og gjelde vaktmeisterar på grunn av beredskap.
- Vi støttar ikkje forslaget om å ta vekk merksemd for tilsette med 4 – 10 års teneste. Tilsette bør verdsettast, og estimert innsparing er minimal. Vårt forslag er heller å evaluere felles 25 års markering. Kan denne markeringa organiserast annleis for å få ned kostnadane?

Uttale om organisering på einingsnivå

- Oppvekst har allereie bidrege i innsparinga. I vidare tiltak er det viktig å merke seg at dei faktiske fødselstala er høgare enn framskrivingstala. Kommunen må vere førebudde på at veksten kan bli høgare enn forventa, og at ein samla oppvekstsektor og dei ulike barnehagane er organisert slik at ein kan imøtekomme ein eventuell vekst.

På vegne av tilsette i Sunde barnehage.

Mari Krøke

Verneombod

Uttale frå tilsette i Halbrend barnehage i samband med høyring om organisering av Sunnfjord kommune.

Organisering på sektornivå/einingsnivå

Tilsette i Halbrend barnehagen er positive til ein omorganisering av kommunen og ser at endringar må gjerast. Vi er positive til ein oppvekst sektor, men er likevel bekymra for at sektoren blir veldig stor og den vil romme mange fagfelt. Barnehage er ein stor og viktig teneste i kommunen og vi er litt usikre på korleis vi blir i varetatt i denne organiseringa. Vi er redd for at barnehagane vil «drukne» blant dei andre tunge områda i sektoren både økonomisk og administrativt. Det vil derfor i ein eventuell ny oppvekstsektor være svært viktig at vi har ein kommunalsjef/assisterande kommunalsjef som har fagleg kunnskap om og god kjennskap til barnehagefagfeltet. Det barnehagefaglege må være sikra både på leiarnivå og i fagstabane. Det er viktig at barnehagesektoren har ein kommunalsjef som samlar og som er ein drivkraft i utviklinga av kommunen sine barnehagar.

Eit viktig mål for omorganiseringa er innsparingar – slik vi lesar rapporten vil ikkje omorganiseringa av sektoren oppvekst være med på å gi noko meir innsparing på sektornivå enn det som allereie er ein del av omorganiseringa av barnehage sektoren. Det er bra. Barnehagane er allereie i gang med ein stor omorganisering på einingsnivå som har gitt og skal gje innsparingar for sektoren. Utover dette er det vanskeleg å sjå at barnehagane kan klare å ta meir av dei innsparingane som er ønskeleg.

Barna og familiane vi yter våre tenester til er framtida til kommunen, og vi må gå på akkord med kvaliteten på tilbodet vårt til desse gruppene for å spare mest mogleg. Kommunen må ha råd til å gje barna som går i barnehagane eit godt og fagleg forsvarleg tilbod. Investring i barnehage er og har ein forebyggande langtidseffekt.

Andre punkt i rapporten vi ynskjer å kommentere.

Det er i rapporten under pkt 4, reduksjon i løns og driftskostnader vist til innsparings moglegheiter. Vi ynskjer her å kommentere to punkt.

Klesgodtgjersla pkt 4.3

- Barnehagestilsette har eit stort forbruk på ytterkle og vi treng gode klede for all slags vær. Dette er også klede som koster mykje.
- Den klesgodtgjeringa vi har i dag dekker ikkje det det reelt kostar oss å halde gode oss med ytterklede.
- Som tilsette her er vi godt nøgde med måten klesgodtgjersla er organisert på over lønnsslipp som månadleg sum, til tross for at den er tariffstridig. Men vi ser at ein løysing der tilsvarande sum godtgjersle som vi mottar i dag kunne vært samla opp til ein årleg utbetaling.

Regelverk merksemd, pkt 4,5

Vi støttar den innsparinga som her er foreslått med å kutte gåverkort for tilsette med 4-10 års teneste.

Vi har i tillegg eit forslag til endring for markeringa som i dag skjer ved 25 års tenestetid i kommunen. Tilsette som har jobba 25 år i kommunen bør framleis få markering med middag

og arrangement. Vårt forslag er at dagens gåve, som vi trur er ei ganske dyr vase eller liknade, blir kutta heilt ut. Og at den blir erstatta av eit gåvekort på kr 1000.

Ny organisering Sunnfjord

Uttale frå Skei skule v/rektor og ass.rektor

Saka er sendt ut til alle tilsette og drøfta i trepartsmøte.

Til **ny organisering** så stiller vi oss bak felles høyringsuttale frå rektorgruppa.

Kommentar til reduksjon driftskostnader:

Framlegg 4.1: telefon

Alle våre tilsette er heilt avhengige av å nytte telefon gjennom arbeidsdagen og i den ubundne tida utanom skulen. At samfunnsutviklinga går mot eit krav om Min-id meiner vi underbyggjer at ein må få tenestetelefon/telefongodtgjerdslø. Bruken gjennom abonnement er tilnærma gratis, men anna slitasje på telefon + eventuelle skader må telje med her. Vi «krev» at tilsette nyttar telefon, det vil gjere dei administrative oppgåve for oss i leiinga umogeleg utan at vi kan kommunisere gjennom telefonen.

Alle tilsette har teams, men dei sit ikkje ved ein skjerm til ei kvar tid. Då er telefonen ein reiskap både med tanke på teams og kontakt med heimane gjennom Visma flyt skule.

Eit anna argument er at kommunen set grenser for kva tilsette kan ha på sine telefonar om dei har teams og e-post på telefonen sin. Det å få ein kompensasjon kan då sjåast på som eit vederlag. Vi har tilsette som kuttar teams og e-post, dette gjer kvardagen langt vanskelegare og vi brukar meir administrasjonstid på dette.

Den vesle kompensasjonen vert eit prinsipp her, vi meiner alle i skulen bør ha denne symbolske summen. Dette er svært lite å spare på, men det lagar mykje støy i einingane.

Innspel frå PPT

Uttale om organisering på sektornivå

Fagstab:

Det er avgjerande at rådgivarane er tverrfagleg samansett. Desse må både ha kompetanse innan barnehage, skule og helse. Barnekoordinator er naturleg at har si plassering under helsestasjon slik at mandatet til å utføre dei lovpålagde oppgåvene kan bli realisert. Representantar for økonomi, personal og service bør vere ein del av fagstaben for å sikre gode tenester for kvar sektor. På denne måten vil ein kunne ha nokre som var spesialiserte i dei oppgåvene som går inn mot sektor, medan dei andre tilsette i til dømes personalavdelinga kunne arbeidd meir generelt. I dag har t.d. PPT ein kontaktperson for personal og ein for økonomi. Dette burde vore vidareført sektorvis og med fleire einingar inkludert. Vi må tilstrebe saumlause tenester på tvers også internt på drift. Samansetninga av dei som er i fagstaben er viktig så dei arbeider godt tverrfagleg både opp til kommunalsjef, men også nedover til einingane i sektoren.

PPT er heimla i barnehage- og opplæringslova og vi ønsker som no å vere i sektoren oppvekst. Vi har også tett samarbeid med støttetenestene. Det er viktig å få fram at med dei strukturane for møte som er lagt i kommunen før dette forslaget om ny organisering, så har vi gode tverrfaglege møtepunkt, og eit godt samarbeid på tvers, sjølv om vi ikkje er i same sektor.

Uttale om organisering på einingsnivå

PPT, barnevern og helsestasjon representerer eit tilbod for alle barn og familiar i kommunen. Skular og barnehagar representerer si enkelte eining. Dette gjeld også vaksenopplæring og integrering (VOI). Ut i frå dette bør ein tenke på om skular, barnehagar og VOI saman skulle hatt ein fagleiar som kunne representere desse i møte med støttetenestene i same sektor. Dei tverrfaglege møta ville kunne vore gode å gjennomføre med nokre møter kun mellom fagsjef og kvar av dei tre: barnehage, skule og vaksenopplæring og integrering, og andre møter kun med fagleiaren saman med leiarane for støttetenestene. Fagsjefen kunne hente inn støtte frå støttetenestene ved behov.

Bu og avlasting er som står i rapporten usikkert plassert under oppvekst. Kulturskulen har vore tidlegare under oppvekst, men no under kultur. Det er naturleg at desse to tenestene hadde vore under dei to andre sektorane. Bu og avlasting under helse og sosial, og kulturskule under kultursjef under Samfunnsutvikling og drift.

Det er difor ei meining at ein har ein kommunalsjef for oppvekst, men at ein i stadenfor assisterande kommunalsjef har ein fagsjef for barnehagar, skular og vaksenopplæring og

integrering. Deretter er det fagsjefen som ligg i linje med støttetenestene. Og støttetenestene i sektoren oppvekst er: PPT, barnevern og helsestasjon.

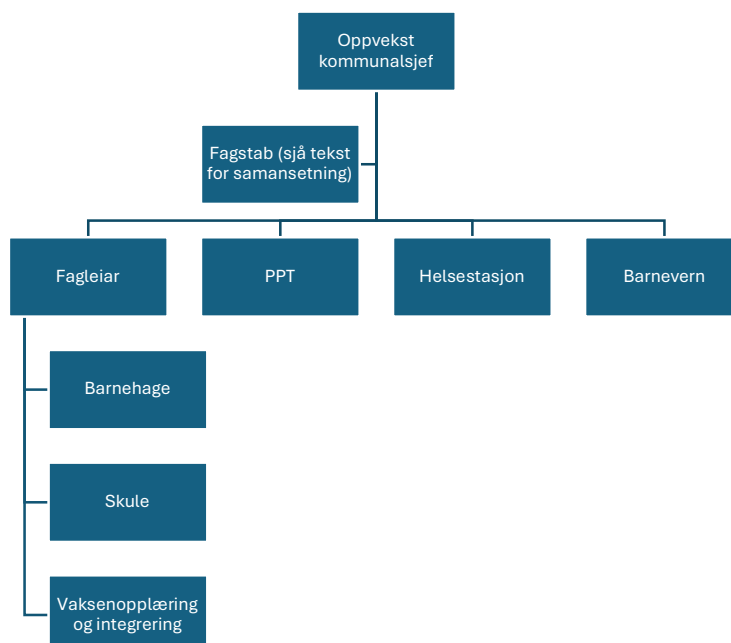
Desse tre støttetenestene sit med stor kunnskap om utviklinga og behova for ein stor del av innbyggjarane i kommunen, denne informasjonen er avgjerande at ein kommunalsjef får jamleg informasjon om, for å kunne utvikle barnehage, skule og VOI i ein positiv og innovativ retning. Denne informasjonen blir ikkje nytta og brukt til sitt potensiale i dag.

Ressursmessig vil det ikkje vere mykje å tene på denne omorganiseringa for støttetenestene, men for barnehage/skule/VOI vil det kunne vere det. Bortsett frå dette med bilpool. Kommunen har mange bilar, men dette er ikkje sett i system. Det er på lånt tid at tilsette nyttar sine eigne bilar i teneste i PPT, samtidig som ein veit at det er mykje å spare på å sjå på dette samla jamfør andre kommunar sin praksis.

Eit viktig moment for PPT er at dersom ein skal sjå til det rapporten peikar på, og på PWC sitt arbeid er det viktig også med eit samarbeid med PPT og helse for å bygge opp tenester som manglar i kommunen på områda syn, audio og logoped-tenester. Samhandling på tvers av sektorar vil det uansett vere behov for, og det er ein allereie på god veg med å gjere med dei nye strukturane for møter som er lagt.

PPT ønsker gjerne å bidra og vere med i vidare drøftingar dersom det er behov for dette.

Forslag til ny organisering for sektor oppvekst:



Organisering av Sunnfjord kommune

Høringsinnspel frå Ytre Hafstad barnehage 15.09.2025

Det er positivt at innsparingspotensiale og organisering vert vurdert også for administrasjon, leing og stabar.

Framlegg til organisering for oppvekst med ein kommunalsjef for barnehage, skule, kulturskule, helsestasjon, PPT, barnevern, bu og avlastning, vaksenopplæring og integrering

Framlegget inneber ein svært stor sektor med mange fagfelt samla. Det vil bli utfordrande for kommunalsjef å ha kapasitet til å ivareta alle einingsleiarar, og vi kjenner oss ikkje trygge på at alle fagfelt vil bli likeverdig og godt nok ivaretatt.

Med omgjerding av fleire kommunalsjefar til assisterande kommunalsjef, blir tal sjefar likevel det same, og det vil i praksis ikkje føre til innsparing.

Det vil få negative konsekvensar for effektiv drift og kvalitet dersom assisterande kommunalsjef blir eit mellomledd mellom kommuneleiing og einingar.

I rapporten blir det framheva at ein sektor som samlar alle einingar som yter tenester til barn frå 0-18 år vil gje betre vilkår for tverrfagleg samarbeid. Vidare er det lagt fram påstand om at det vil vere kortare beslutningslinjer i samarbeidssaker. Betre vilkår for tverrfagleg samarbeid er positivt, men det er uvisst om organisering under same kommunalsjef i seg sjølv vil vere samarbeidsfremjande. Det er andre faktorar som personvern, samt kultur og rutiner som i vel så stor grad hindrar eller fremjar tverrfagleg samarbeid.

Samstundes er det langt fleire primæroppgåver enn saker som krev tverrfagleg samarbeid, og vi ser at:

- beslutningslinjene i alle saker vert lenger dersom det vert innført eit ledd med assisterande kommunalsjef mellom kommunalsjef og einingsleiar
- kommunalsjef vil få eit svært stort tal saker og fagfelt å ta avgjerder i, noko som fører til pressa kapasitet og lang ventetid før saker blir handsama og tatt stilling til

Vi ser langt fleire ulemper enn fordeler med å gjennomføre endringane i tråd med framlegget. Innsparingspotensialet er høgst uklart, og bør grundig vurderast.

Dersom framlegget om å slå saman sektorar ikkje fører til innsparing, ser vi ingen grunn til å slå saman sektorar. Om samanslåing av sektorar vil føre til naudsynt innsparing, ynskjer vi likevel ei anna inndeling med færre fagfelt og einingar samla. Jf framlegg frå einingsleiarane for barnehage.

Framlegg om å avvike fagutvikling og fordele stillingsressursane til egne fagstabar for kommunalsjefane

Vi støttar at kommunalsjefane får egne fagstabar. Det er naudsynt at fagstab supplerer kommunalsjef med kompetanse innanfor dei fagfelt ho/han skal vere leiar for.

Rapporten føreslår at kommunalsjef sin fagstab kan bli supplert med prosjektstillingar. Vi støttar ei løysing der kommunalsjef kan frikjøpe ressurs frå einingar og supplere fagstaben i tidsavgrensa periodar.

Ordningane nemnt i dei to punkta over kan føre til at utviklingsarbeid, rutinar og system i større grad blir utarbeida med grunnlag i behov og utfordringar i praksisfeltet, og blir betre tilpassa bruksområdet.

Uavhengig av organisering er det viktig at alle som arbeider med fagutvikling sikrar stor grad av medverknad frå einingsleiarar og praksisfelt.

Per i dag er medverknad i stor grad basert på høyringar og/eller representantar i arbeidsgrupper. Endring og utvikling blir ikkje nok tilpassa den kvardagen vi skal arbeide i, og system, rutiner og malar kan bli utfordrande å bruke i praksis.

Viktige perspektiv og meningsutvekslingar går tapt tidleg i prosessane, når praksisfeltet først kjem inn som ein høyringspart. Svak involvering skaper frustrasjon, meir enn felles dugnad for endring.

Vi ynskjer opnare prosessar, større grad av reell medverknad, og høgt fokus på å hente inn, dele og utvikle synspunkt frå og med praksisfeltet.

Vi ynskjer eit sterkare oss, og mindre de og vi. Då kan vi bli drivande gode saman!

Tal stillingar i ulike stabar

Det verkar for at rapporten har lite fokus på tal stillingar i stabane, og kva oppgåver som blir ivareteitt i dei ulike stillingane.

Det bør bli gjort ei grundig vurdering av kva oppgåver som skal prioriterast, og kva oppgåver som kan og bør veljast bort.

På grunnlag av dette bør det gjerast ei vurdering av nedbemanning i stabane, og ei eventuell omplassering til andre einingar, på lik linje med prosess for nedbemanning i barnehagesektoren.

Tid til omstilling

Vi kan ikkje sjå at det er gjort undersøkingar knytt til kva erfaringar andre kommunar har med liknande organisering som det vert føreslått i rapporten. Samstundes er innsparingspotensialet svært usikkert.

Vi har forståing for at det er sterkt press for å gjere raske endringar i håp om økonomisk gevinst, men er ein trygg på at den organiseringa som blir føreslått i rapporten vil

- føre til innsparing?
- skape betre vilkår for gode tenester?

Framlegget til omorganisering er omfattande. Forhasta avgjerder fører sjeldan til gode endringar. Det er naudsynt å bruke tid, og syte for å ha eit godt kunnskapsgrunnlag å ta avgjerda ut ifrå. Erfaringar frå andre kommunar bør hentast inn og analyserast.

Barnehage- og skulesektor er allereie i eit stort omstillingsarbeid, andre sektorar skal inn i liknande omstilling. I slike store prosessar har vi særleg behov for ein kommunalsjef med god kjennskap til fagområdet, og trygg relasjon til dei ein er leiar for. Vi treng også korte og effektive linjer mellom kommunalsjef og einingsleiar.

Pensjon og klegodtgjersle

Det er ikkje er rett å spare på tilsette sine vilkår vs

- behov for rekruttering og å behalde tilsette
- relativt liten økonomisk gevinst

Vi er positive til at

- det vert retta opp i feilinnrapporteringar i pensjon som kan gje innsparing
- ein finn løysingar for ytingar til kle og utstyr som er i samsvar med tariffavtale

Vi gjer merksam på at det er viktig å finne løysingar som ivaretek tilsette i barnehage sine behov for kle og sko til både ute- og innebruk, og for utebruk til alle typar ver- og temperaturforhold.

Med venleg helsing

Ytre Hafstad barnehage

Marit Rognli Høgseth, plasstillitsvalt Fagforbundet

Anne Solfrid Borren, plasstillitsvalt Utdanningsforbundet

Rachel Andrea Hustavenes Viken, verneombod

Kristin Bjørkhaug, assisterande einingsleiar

Jorunn Liv Kleiven, einingsleiar

Høyringsvar på organisering av oppvekstsektoren i Sunnfjord kommune - Skei barnehage.

Vi har forståing for at vi må drive meir effektivt, når vi har svak økonomi og med dei endringane som skjer i demografisk samansetning i kommunen.

Tidsfristen for denne omorganiseringa er for knapp. Det burde vore henta inn grundigare informasjon og erfaring frå andre kommunar.

Vi er redd for at kommunen forhastar seg og at det er lite å hente på omorganiseringa i oppvekstsektoren.

Organisering av oppvekstsektoren.

Framlegget består av mange einingar og faggrupper. Det vert eit stort området. Vi er redd for at barnehagen skal drukne.

Vi ønsker to kommunalsjefar:

Tidleg innsats er viktig då tenker vi at ei sektor organisering der dei som jobbar mest i lag vil fungere best.

1 kommunalsjef for: Barnehage – Barnevern – Helsestasjon – PPT

1 kommunalsjef for: Skule/SFO - Vaksenopplæringa og integrering – Kulturskulen – Bu og avlastningseininga.

Viktig med kort veg frå einingsleiar til kommunalsjef

Einingsleiar må få ha den mynde dei har i dag.

Vi ønskjer å bygge ein organisasjon som klarar å levere god kvalitet for barna foreldre og tilsette.

Klesgodtgjersle:

Forslag:

Forhandle fram ein avtale med ein forhandlar

Dele godtgjersla i to og betale ut ein sum i juni og ein sum i desember.

Bemanningsseininga ser ikkje vi som aktuell.

I barnehagen er det viktig at vi har vikarar som er kjende med barna. Vi ynskjer å ha to-tre vikarar knytte til vår barnehage.

Høyringsnotat Hatlehaugen barnehage

Flytting av einingar til oppvekstsektoren

Der er kommt ein ny prosjektrapport som omhandla strukturering og organisering av ulike sektorar i Sunnfjord kommune, deriblant oppvekst-sektoren. Ein veldig stor og vid sektor, som i dag strekkjer seg heilt frå dei minste i barnehagen og opp til vaksenopplæringa. Og denne sektoren er i følgje planen i vekst, med plan om å inkludere både kulturskulen, barnevern, helsestasjon, bu og avlastning, då vil man kome på ein total på 34 einingar. Argumentet for veksten er samarbeid og innsparing.

At samarbeid mellom einingane er i fokus, er sjølvsagt bra, men til kva nytte? I rapporten kjem det fram at ei ny organisering av oppvekstsektoren ikkje vil gi noko innsparing, og vi er bekymra for om kvaliteten blir ivaretatt når sektoren veks seg større og større.

Omorganisering krev også mykje ressursar, ikkje berre for dei som skal planlegge dette, men også ute i alle einingane. For kvar gong noko blir nytt, anten det er eit nytt datasystem eller nye måtar å arbeide på, krev det opplæring og tid ute i einingane, ressursar og tid som vi allereie har minimalt av. Vi kan berre svare frå vår ståstad, frå ein liten, men godt fungerande barnehage midt i tilvenning av både nye barn og nye tilsette. Ein barnehage som prøvar sitt beste med budsjettet ein har, men som allereie snur kvar krone for å få endane til å møtast til det beste for brukarane våre og for å hjelpe kommuneøkonomien. Ein barnehage i ein sektor som allereie har strekt seg veldig langt.

Vi ser sjølvsagt dei positive sidene med ei omorganisering, med ein større fagstab og meir variert kompetanse tilgjengeleg innad i sektoren, men vil vi verkeleg få nytte av denne kompetansen over heile linja, eller vil det bli slik det allereie er, at den som skrik høgast får mest? Er det slik at vi må presse alle inn under ein sektor for å kunne samarbeide? Skal ikkje vi kunne samarbeide og fungere ilag på tvers av sektorane?

Tidspunktet dette kjem på er også litt underleg. Etter eit år med mykje diskusjon, høyringsnotat, møter og ueinigheit knytt til omstilling i barnehage og skule, der vi knapt har rukke å stikke stortåa i vatnet på den allereie pågåande omstillingsprosessen, skal vi til på ein heilt ny prosess. Ein prosess som vil vidare strekke sektoren, teste ein allereie sprengt kapasitet og som konsekvens, drive personar med viktig og god kompetanse ut av yrket på grunn av stress og usikkerheit. Det er også sett ein veldig kort tidsfrist på høyringsnotat, som gjer at mange ikkje rekk å få med seg den nye prosessen før høyringstida er over.

Klesgodtgjersle

I rapporten omtalar dei også diverse godtgjersler, slik som mobil og klede. Det siste er noko tilsette i barnehagane mottar.

Den tilsette har arbeid som inneber mykje utarbeid gjennom heile året. Den tilsette får klesgodtgjersle og syt for å skaffe seg naudsynte arbeidskle og vaskar arbeidsklede sine sjølv.» (reglement for klesgjodtgjersle, Sunnfjord kommune).

Godtgjersla lyder på kr. 2775kr pr år, eller 231,25kr pr mnd, som ein i tillegg må skatte på. For nokon høyrast kanskje dette beløpet mykje ut, og nok til å kunne kjøpe det ein treng. Men om ein då tenkjer på at ein god vinterdress fort kostar 2000kr, eit regnsett 1500kr, samt støvlar, sko, vottar, huer, mellomlag og ikkje minst klede vi brukar inne. Klede som ofte må vaskast etter kun ein dags bruk grunna snørr og matflekkear som oppstår medan vi tek vare på barna.

Året har fire sesongar, og derfor (minst) fire ulike sett med klede vi treng. Klede varer heller ikkje evig, slik at ein må kjøpe nytt. Dermed er godtgjersla eigentleg knapt nok til å dekke det aller mest nødvendige.

Dette er ein utgift som dei tilsette i barnehagen ikkje kan spare på. Vi treng klede for å vere ute i all slags vær, uansett om det er sol, regn eller snø. Eit velkjent sitat lyder slik: *«det finst ikkje dårleg vær, berre dårlege klær»*. Men kva skjer om tilsette i barnehagen ikkje har råd til gode utekle? Då vil gleden med å vere ute med barna bli vekke; spontaniteten, den gode samtalen, undring saman med barna og ikkje minst barnas glede med å utfalde seg. Om ikkje dei vaksne trivst ute, men står under tak på grunn at dårlege klede, vil barna sjå på dei vaksne og heller ikkje ønske å vere ute. Er det dette vi ønsker? Derfor er dette ein post det ikkje bør sparast på, i alle fall for oss som ikkje har valet om vi vil vere ute eller ikkje. Faktisk burde klesgodtgjersla vore høgare for barnehage enn for skule, SFO og liknande, då vi er mykje meir ute enn dei fleste yrker og har med små barn å gjere.

Uansett kva ordning ein går for bør den ikkje vere meir tidkrevjande eller påføre einingsleiarar eller andre meirarbeid.

