



Saksframlegg

Saksnr.	Utvalg	Møtedato
	Utvalg helse og oppvekst	

Etablering av Brandsfjord oppvekstsenter gjennom sammenslåing av ledelsen ved Brandsfjord skole, Brandsfjord barnehage og Tusseladden barnehage

Rådmannens innstilling:

Utvalg for helse og oppvekst stiller seg bak rådmannens innstilling i punkt 1- 6 og sender den til offentlig høring, med høringsfrist 11.oktober. Saken sendes deretter videre, med høringssvar, til kommunestyret for endelig behandling.

1. Åfjord kommune legger forslag om etablering av **Brandsfjord oppvekstsenter** ut på offentlig høring.
2. Brandsfjord oppvekstsenter foreslås etablert som én organisatorisk enhet bestående av dagens Brandsfjord skole, Brandsfjord barnehage og Tusseladden barnehage.
3. Forslaget innebærer ingen endringer i eksisterende lokalisering eller tjenestetilbud. Alle enheter videreføres på dagens lokasjoner.
4. Det legges til grunn en lederstruktur bestående av:
 - a. 100 % enhetsleder/rektor og styrer
 - b. 70 % fagleder barnehage
 - c. 30 % fagleder skole
 - d. 25 % NK ved Tusseladden barnehage
5. Høringsinnspill legges fram for kommunestyret sammen med endelig sak til behandling.
6. Kommunestyret tar endelig stilling til etablering av Brandsfjord oppvekstsenter etter gjennomført høring.

Sakens bakgrunn og innhold:

1. Bakgrunn for saken

Åfjord kommune har gjennom arbeidet med Omstilling 2.0 vurdert framtidig organisering av ledelse innen oppvekstsektoren. Arbeidet bygger på tidligere politiske føringer om å vurdere lederstruktur i kommunen, arbeid med lederutvikling, arbeidsgiverstrategi og behovet for å styrke kvalitet og bærekraft i kommunens tjenester.

Kommunen står overfor økonomiske utfordringer og en demografisk utvikling som stiller krav til mer effektiv ressursbruk. Samtidig er det et mål å sikre robuste fagmiljøer og bærekraftige ledelsesstrukturer som kan ivareta kvaliteten i både skole- og barnehagetilbudet over tid.

Forslaget som nå legges fram innebærer å etablere en ny organisatorisk enhet med **arbeidstittel Brandsfjord oppvekstsenter**. Enheten skal bestå av dagens Brandsfjord skole, Brandsfjord barnehage og Tusseladden barnehage. Organiseringen innebærer ikke endringer i den fysiske strukturen eller lokaliseringen av tjenestene. Skolen og barnehagene skal drives videre på dagens lokasjoner. Endringen gjelder utelukkende organiseringen av ledelse og administrasjon.

2. Formål med omstillingen

Administrasjonen vurderer at dagens organisering er sårbar både faglig og økonomisk. Små enheter med begrensede lederressurser gir utfordringer knyttet til kontinuitet, kompetanseutvikling, kvalitetsarbeid og administrativ kapasitet. Samtidig opplever dagens ledere stor arbeidsbelastning og et omfattende ansvarsområde.

Formålet med etableringen av Brandsfjord oppvekstsenter er å:

- styrke faglig robusthet gjennom etablering av et lederteam framfor enkeltstående ledere,
- sikre mer bærekraftige ledelsesstrukturer,
- samle og profesjonalisere administrative oppgaver,
- legge til rette for sterkere samarbeid mellom skole, SFO og barnehage,
- sikre god kvalitet, lovetterlevelse og systematisk kvalitetsutvikling,
- styrke evnen til å møte framtidige økonomiske og demografiske utfordringer.

3. Foreslått organisering

Administrasjonen foreslår at de tre enhetene organiseres som én juridisk og administrativ enhet med arbeidstittel **Brandsfjord oppvekstsenter**.

Dagens organisering for de tre enhetene er at Brandsfjord skole har 100% enhetsleder, Tusseladden og Brandsfjord barnehage har en felles enhetsleder i 100%, samt en fagansvarlig i 25%. Enhetene er organisert med hvert sitt organisasjonsnummer, hvert sitt økonomiske, personalmessige og administrative ansvar. Dagens situasjon sikrer nærledelse ved alle enheter og barnehagene har allerede utbredt samarbeid om fordeling av ansatte. Dagens situasjon og organisering medfører at Tusseladden barnehage og Brandsfjord barnehage har leder tilstede noen dager i uka fagansvarlig noen dager i uka. Det vil dermed ikke være ukjent for ansatte at øverste leder ikke er fysisk tilstede alle dager. Administrasjonen vurderer enhetene som små og sårbare for økonomiske og personalmessige svingninger. Enhetslederne står i stor grad alene om beslutninger på alle områder for sin enhet. Enhetene er svært sårbare ved fravær både i ledelse og i ansattegruppa. For enhetsleder i barnehagene medfører det i stor grad dobbelrapportering, da dagens situasjon er to enheter med selvstendig ansvar.

Foreslått lederstruktur består av et felles oppvekstsenter med felles økonomi, administrasjon og personalansvar. Administrasjonen foreslår ikke reduksjon i den totale lederressursen, men en omorganisering av allerede eksisterende ressurser:

- Enhetsleder (100 %) med funksjon som rektor og styrer, med personal og økonomiansvar for enheten
- Fagleder barnehage (70 %)
- Fagleder skole (30 %)
- NK Tusseladden barnehage (25 %)

Enhetsleder skal ha overordnet ansvar for personal, økonomi, kvalitetsutvikling og strategisk ledelse. Faglederne skal ivareta den daglige faglige oppfølgingen innen sine fagområder. Ordningen med NK ved Tusseladden barnehage er foreslått blant annet som følge av geografisk avstand mellom enhetene.

Administrasjonen vurderer at denne modellen kan gi et mer robust og kompetent ledermiljø med bedre muligheter for faglig sparring, kompetansedeling og kontinuitet ved fravær. Innspill fra ansatte viser også at flere ser større lederteam, mindre sårbarhet og sterkere fagmiljø som mulige gevinster ved en slik organisering.

Hvordan ivaretar vi dagens ledere i eventuell ny organisering:

Situasjonen rundt dagens ledere ved de tre enhetene vil bli ivaretatt av Hovedtariffavtalen og håndtert i tråd med Hovedavtalens bestemmelser om drøfting og medbestemmelse samt arbeidsmiljølovens regler om saklig og forsvarlig saksbehandling ved omorganisering/endringer i stilling.

Forslaget om å etablere Brandsfjord oppvekstsenter er forankret i flere av kommunens overordnede styringsdokumenter.

- Kommuneplanens samfunnsdel 2022–2034 peker under målområdet «God utdanning» eksplisitt på behovet for å «tilrettelegge for en skole- og barnehagestruktur som imøtekommer fremtidens lovkrav til sektoren» og for å beholde og rekruttere kompetente fagfolk til skoler og barnehager – mål som en samlet ledelse for de tre enhetene er ment å understøtte.
- Arbeidsgiverstrategien for Åfjord kommune 2025–2030 løfter under Mål 1 og Mål 2 fram robuste fagmiljøer, effektiv ressursbruk og profesjonelle ledere som sentrale forutsetninger for å møte framtidens kompetansebehov, og forutsetter at organiseringen understøtter dette.
- Lederplakaten for Åfjord kommune understreker videre at medbestemmelse og medvirkning skal være en integrert del av ledelsesstrukturen, noe som er lagt til grunn i den medvirkningsprosessen som er gjennomført i forkant av denne saken.

4. Medvirkning og involvering

Omstillingsarbeidet har vært gjennomført med medvirkning fra ansatte og tillitsvalgte gjennom hele prosjektperioden.

Følgende aktiviteter er gjennomført:

- Medbestemmelsesmøte med introduksjon av prosjektet 8. april 2026
- Medbestemmelsesmøte 6. mai 2026
- Informasjonsmøte med ansatte ved alle tre enheter 19. mai 2026
- Medbestemmelsesmøte 3. juni 2026
- Orientering til Utvalg for helse og oppvekst 10. juni 2026
- Informasjonsmøte med ansatte ved alle tre enheter 18. august 26
- Utvalgsmøte 2. september 26
- Videre informasjons- og drøftingsmøter gjennom høsten 2026

Det er gjennomført innspillsarbeid blant ansatte gjennom arbeidsgrupper og informasjonsmøter. Ansatte har blant annet pekt på muligheter knyttet til større fagmiljøer, sterkere samarbeid og mindre sårbarhet, samtidig som det er løftet fram bekymringer knyttet til lederkapasitet, geografisk avstand, nærledelse og fordeling av lederressurser.

Administrasjonen vurderer at innspillene har vært viktige for videre utforming av modellen og for risikovurderingen av tiltaket.

5. Risiko- og konsekvensvurdering

Det er gjennomført en helhetlig ROS-analyse som omfatter både prosessrisiko og framtidig driftsrisiko ved etablering av oppvekstsenter.

Analysen identifiserer blant annet følgende forhold som må håndteres gjennom videre arbeid:

- behov for tydelig rolle- og ansvarsfordeling,
- behov for tilstrekkelig lederkapasitet,
- ivaretagelse av geografisk spredte lokasjoner,
- sikring av nærledelse,
- opprettholdelse av kvalitet og faglig forsvarlighet,
- systematisk kulturbygging og utvikling av en felles organisasjonskultur.

ROS-analysen peker samtidig på konkrete risikoreduserende tiltak som kan implementeres dersom ny organisering vedtas. Administrasjonen vurderer derfor at identifiserte risikoer kan håndteres gjennom målrettet oppfølging, tydelige ansvarsforhold og systematisk evaluering etter etablering.

6. Høring

Administrasjonen vurderer at saken har betydelig interesse for ansatte, foresatte og øvrige berørte parter.

Det foreslås derfor at saken sendes på offentlig høring før endelig politisk behandling. Prosjektets framdriftsplan legger opp til utsending på høring i september 2026, med høringsfrist i oktober 2026, før sluttbehandling i kommunestyret.

Formålet med høringen er å sikre bred involvering og at relevante synspunkter blir vurdert før endelig vedtak fattes.

Rådmannens vurderinger:

Rådmannen vurderer at etablering av Brandsfjord oppvekstsenter vil kunne bidra til økt faglig og økonomisk robusthet i oppvekstsektoren i norddelen av kommunen. Forslaget innebærer ingen nedlegging av tilbud eller fysiske strukturendringer, men en samordning av lederressurser for å styrke ledelseskapasitet, kvalitet og bærekraft i tjenestene.

Saken bør sendes på offentlig høring før endelig behandling i kommunestyret.