

MRR

Møre og Romdal Revisjon SA



# FORVALTNINGSREVISJON

---

Aukra kommune

Kvalitet i grunnskulen, herunder trivsel og læringsutbytte

Endelig rapport

APRIL 2025

# MRR

Møre og Romsdal Revisjon SA

Møre og Romsdal Revisjon SA er et samvirkeforetak eid av kommunene Aure, Averøy, Kristiansund, Rindal, Smøla, Surnadal, Tingvoll, Aukra, Hustadvika, Gjemnes, Molde, Rauma, Sunndal, Vestnes, Fjord, Giske, Sula, Stranda, Sykkylven, Haram og Ålesund samt Møre og Romsdal fylkeskommune. Selskapet utfører regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og andre revisjonstjenester for eierne. Hovedkontoret ligger i Kristiansund og det er avdelingskontorer i Ålesund, Molde og Surnadal.

Tidligere rapporter fra Møre og Romsdal Revisjon SA kan hentes på vår hjemmeside:

[www.mrrrevisjon.no](http://www.mrrrevisjon.no)

## FORORD

Møre og Romsdal Revisjon SA har utført denne forvaltningsrevisjonen etter vedteken bestilling frå kontrollutvalet i Aukra kommune.

Forvaltningsrevisjonen er gjennomført i samsvar med god revisjonsskikk og NKRF – kontroll og revisjon i kommunen (NKRF) sin [standard for forvaltningsrevisjon RSK 001](#).

Rapporten oppsummerer resultatene frå Møre og Romsdal Revisjon SA si undersøking om kvalitet i grunnskulen i Aukra kommune. Revisjonen er utført av Ola Andersen Godø og Ingrid Walstad Larsen i perioden desember 2024 til april 2025.

Vi ønskjer å takke alle som har bidrege til denne forvaltningsrevisjonen.

Ålesund/Kristiansund, 23.04.2025

Ingrid Walstad Larsen

Oppdragsansvarlig revisor

Ola Andersen Godø

Forvaltningsrevisor

## SAMANDRAG

Denne forvaltningsrevisjonen handlar om arbeidet med kvalitet i grunnskulen, herunder trivsel og læringsutbytte i Aukra kommune, og er gjennomført etter bestilling frå kontrollutvalet.

## PROBLEMSTILLINGAR

Problemstillingene for denne forvaltningsrevisjonen er:

Problemstilling 1: Har Aukra kommune undervisningspersonale som oppfyller kompetansekrava for undervisning i grunnskulen?

Problemstilling 2: Har Aukra kommune som skuleeigar system, planar eller rutinar som sikrar at krava til kvalitetssikring og kvalitetsutvikling vert nådd?

Problemstilling 3: Er kommunens arbeid med elevane sitt psykososiale miljø i tråd med regelverk og anbefalingar på området?

Forvaltningsrevisjonen vil i tillegg ta opp korleis ressursituasjonen for skulesektoren er samanlikna med andre relevante kommunar.

## METODE

Vi har innhentet data gjennom intervju, spørjeundersøking og dokumentanalyse. Vi meiner at data som er innhentet og anvendt i rapporten samlet sett er pålitelige og gyldige. Dette gir et forsvarlig grunnlag for våre vurderingar og konklusjoner.

## KONKLUSJONAR OG TILRÅDINGAR

Våre funn viser at det blir gjort mykje bra arbeid i kommunen kring læringsutbytte og trivsel i Aukra kommune, men at det også er rom for forbetring.

**I første problemstilling** vis våre funn at Aukra kommune har eit godt ressursgrunnlag for grunnskuleopplæring, men at kommunen står overfor utfordringar knytt til rekruttering, lærartettleik, spesialundervisning og særskild norskopplæring.

Dei fleste lærarane oppfyller kompetansekrava, men manglar finst særleg innan norsk, matematikk og engelsk på barnetrinnet. Kommunen legg til rette for vidareutdanning og kompetanseutvikling, men ikkje alle tilsette nyttar seg av desse moglegheitene av ulike årsakar.

Når det gjeld spesialpedagogikk, er det tilgjengelege ressursar, men tilgang er utfordrande, spesielt på Gossen barne- og ungdomsskole. Det er her eit auka behov for særskild norskopplæring, noko som legg press på kapasiteten.

Kommunen ein solid økonomi og balansert ressursbruk samanlikna med liknande kommunar.

**I problemstilling 2** vis våre funn at det er system og rutinar for å evaluere om måla i læreplanverket blir nådde, men berre halvparten meiner at desse systema fungerer godt. Mange opplever at resultat frå slike evalueringar i nokon grad blir brukt aktivt til å forbetre undervisninga, men at det er rom for forbetring.

Kommunen arbeider aktivt med kvalitetsutvikling gjennom faglege satsingar og samarbeid mellom skulane. Likevel er det rom for å styrkje tid og ressursar til kvalitetsutvikling i praksis.

**I problemstilling 3** vurderer vi at kommunen oppfyller revisjonskriterium under problemstillinga om eleven sitt psykososiale miljø.

Aukra kommune har etablert ulike planar og rutinar for å sikre eit trygt og godt psykososialt miljø for elevane. Dei fleste tilsette er positive til arbeidet med det psykososiale miljøet, og undersøkinga stadfester at skulene har handlingsplanar for å handtere mobbing og psykososiale utfordringar. Det er òg ei utbreidd oppfatning om at skuleleiinga følgjer opp saker på ein god måte, men det tydar på at enkelte tilsette etterlyser meir synleg eller systematisk arbeid på dette området.

Vidare viser funn at kommunen har retningslinjer og praksis for å utarbeide aktivitetsplanar for elevar som ikkje opplever skulemiljøet som trygt. 94% av respondentane opplyser at slike planar vert utarbeidd alltid eller ofte, noko som tyder på god implementering av rutinar. Likevel trekk til dømes FAU fram at oppfølging av tiltaka kan vere utfordrande grunna ressursar.

Vi meiner at det kan vere nyttig å jobbe vidare med synleggjering og implementering av eksisterande rutinar og fortsette å følgje opp tiltak.

Svara frå FAU og elevrådet gjer kommunen viktige tilbakemeldingar som er nyttig i vidare forbetningsarbeid.

## TILRÅDINGAR

Med bakgrunn i våre funn og vurderingar, vil vi tilråde at Aukra kommune vurderer å:

- Jobbe vidare med systematisk vurdering og evaluering av i kva grad måla i læreplanen vert nådd.
- Fortsette å utvikle korleis skulane kan bruke resultat frå slike evalueringar aktivt til å forbetre undervisninga.
- Halde frem med kvalitetsutvikling på skulene, og sette av tilstrekkeleg med tid og ressursar til systematisk arbeid med kvalitetssikring.
- Fortsette å vidareutvikle partssamarbeidet, og i større grad involvere hovudverneombod og andre relevante aktørar i relevante avgjerdsprosessar.
- Bruke tilbakemeldingane frå dei tilsette i spørjeundersøkinga til vidare utviklingsarbeid i organisasjonen.
- Arbeide vidare for implementering av BTI-modellen og Stafettloggen i einingane.
- Kartlegge om det er behov for meir involvering av elevråda på skulane.

**INNHALD**

1	INNLEIING .....	7
1.1	Problemstillingar og revisjonskriterium .....	7
1.2	Metode.....	8
1.3	Organisering i Aukra kommune.....	12
1.4	Definisjonar .....	13
2	PROBLEMSTILLING 1 - KOMPETANSEKRAV .....	15
2.1	Funn.....	15
2.2	Våre Vurderingar .....	28
3	PROBLEMSTILLING 2 – KVALITETSSIKRING OG KVALITETSUTVIKLING .....	30
3.1	Funn.....	30
3.2	Våre Vurderingar .....	38
4	PROBLEMSTILLING 3 – ELEVEN SITT PSYKOSOSIALE MILJØ .....	40
4.1	Funn.....	40
4.2	Våre Vurderingar .....	48
5	KONKLUSJON OG TILRÅDINGAR.....	50
5.1	Konklusjon problemstilling 1 .....	50
5.2	Konklusjon problemstilling 2 .....	50
5.3	Konklusjon problemstilling 3 .....	50
5.4	Tilrådingar .....	51
6	REFERANSAR .....	52
7	FAKTASJEKK OG HØYRING .....	53
8	VEDLEGG.....	54
8.1	Utleiing av revisjonskriterium .....	54

## 1 INNLEIING

Denne forvaltningsrevisjonen er bestilt av kontrollutvalet i Aukra kommune i sak 32/24 den 15.10.2024 med bakgrunn i ei risiko- og vesentlegvurdering for 2024-2027.

Kontrollutvalet vedtok å bestille ein forvaltningsrevisjon innan temaet kvalitet i grunnskulen, inkludert trivsel og læringsutbytte. Prosjektplanen vart vedteken i sak 40/24 i møtet 10. desember 2024.

### 1.1 PROBLEMSTILLINGAR OG REVISJONSKRITERIUM

#### **Problemstilling 1: Har Aukra kommune undervisningspersonale som oppfyller kompetansekrava for undervisning i grunnskulen?**

- Kommunen skal ha undervisningspersonale som oppfyller kompetansekrava for undervisning i grunnskulen.
- Kommunen skal sikre at tilsette får tilgang til vidareutdanning og kompetanseutvikling for å møte krav og behov i undervisninga.
- Kommunen skal sikre tilgang til spesialkompetanse, som til dømes spesialpedagogar, for å oppfylle krav til tilpassa opplæring.
- Kommunen skal sørge for rett og nødvendig kompetanse i skulen.

#### **Problemstilling 2: Har Aukra kommune som skuleeigar system, planar eller rutinar som sikrar at krava til kvalitetssikring og kvalitetsutvikling vert nådd?**

- Kommunen skal sørge for at skulane jamleg vurderer i kva grad organiseringa, tilrettelegginga og gjennomføringa av opplæringa medverkar til å nå dei måla som er fastsette i læreplanverket.
- Kommunen skal arbeide for å halde ved lag og heve kvaliteten i grunnskuleopplæringa.
- Kommunestyret skal minst éin gong i året få informasjon om læringsmiljøet, læringsresultata og gjennomføringa til elevane i opplæringa.

#### **Problemstilling 3: Er kommunens arbeid med elevane sitt psykososiale miljø i tråd med regelverk og anbefalingar på området?**

- Kommunen skal ha planar og rutinar for å sikre at elevane har eit trygt og godt psykososialt miljø som fremmer helse, inkludering, trivsel og læring.
- Kommunen (skulen) skal utarbeide ein aktivitetsplan når ein elev ikkje opplever at det psykososiale miljøet er trygt og godt. Planen skal dokumentere korleis skulen arbeider for å betre situasjonen.

Forvaltningsrevisjonen vil i tillegg ta opp korleis ressursituasjonen for skulesektoren er samanlikna med andre relevante kommunar.

## 1.2 METODE

Forvaltningsrevisjonen er utført i samsvar med god kommunal revisjonsskikk og er basert på NKRF – Kontroll og tilsyn i kommunane (NKRF, 2020) sin standard for forvaltningsrevisjon (RSK 001).

### METODETRIANGULERING

Metodetriangulering inneber å kombinere ulike datainnsamlings- og analyseteknikkar for å belyse ei problemstilling frå fleire perspektiv. Dette styrkar både pålitelegeita (reliabiliteten) og validiteten av funna, reduserer risikoen for feil og gir eit meir heilskapleg bilete av det vi undersøker. I denne forvaltningsrevisjonen har vi nytta både kvalitative og kvantitative metodar, inkludert intervju, dokumentanalyse og spørjeundersøking. Dei kvalitative metodane har gitt innsikt i tilsette og leiinga sine opplevingar av praksis, samt ei djupare forståing av korleis rutinar fungerer. Spørjeundersøkinga har bidratt til å gi eit oversiktsbilete over problemstillingane, slik dei tilsette vurderer det. Samla sett vurderer vi at datagrunnlaget er tilstrekkeleg for å svare på problemstillingane.

### DATAINNSAMLING

Utvalet av informantar og respondentar vart gjort med mål om å dekke eit breitt spekter av synspunkt og erfaringar knytte til dei undersøkte tema.

Informantane til intervjua vart valt strategisk basert på deira rolle og ansvar innan dei aktuelle områda. Dette inkluderer leiing, tillitsvalde og verneombod, samt representantar frå foreldre- og elevråd. Respondentane til spørjeundersøkinga vart òg valt strategisk basert på same kriterium og omfatta lærarar, språkarbeidarar, assistentar, fagarbeidarar og miljøarbeidarar<sup>1</sup>.

Tabell 1: Oversikt over informantar til forvaltningsrevisjonen.

Eining	Rolle	Datainnhenting
Administrasjonen	Kommunedirektør og kommunalsjef oppvekst og kultur	Oppstartsmøte
Gossen barne- og ungdomsskole	Rektor	Intervju
Julsundet skole	Rektor og avdelingsleiar	Intervju
Administrasjonen	Oppvekstfagleg rådgjevar	Intervju
	BTI-koordinator	Intervju
	Hovudtillitsvalt	Intervju
	Tillitsvald på undervisningsnivå	Intervju
	Hovudverneombod	Intervju
Tilsette ved skulane	94 tilsette: Språkarbeidarar, lærarar, assistentar, fagarbeidarar, miljørettileiarar	Spørjeundersøking
FAU Gossen	Leiar og utval	Tilbakemelding på e-post
Elevråd Gossen	Elevrådsutvalet	Tilbakemelding på e-post

Vi har ikkje fått svar frå elevråd og frå FAU ved Julsundet skole.

<sup>1</sup> Når det gjeld miljøarbeidar har vi i faktasjekk fått opplyst at riktig tittel er «miljørettileiar».



## Intervju

Det er gjennomført oppstartssamtale med kommunedirektøren og kommunalsjef. I tillegg er det gjennomført sju intervju og fire e-posthenvendingar.

Intervjua var semi-strukturerte, baserte på ein intervjuguide med spørsmål knytte til revisjonen sine problemstillingar, men med rom for oppfølgingsspørsmål og utforsking av nye tema. Denne tilnærminga gav informantane høve til å utdjupe sine refleksjonar og erfaringar. Intervjua vart gjennomførte både fysisk og digitalt, og alle referat er verifiserte.

## Spørjeundersøking

For den kvantitative datainnsamlinga vart det sendt ut eit strukturert spørjeskjema til 94 tilsette, inkludert lærarar, assistentar, fagarbeidarar, språkarbeidarar og miljøarbeidarar.

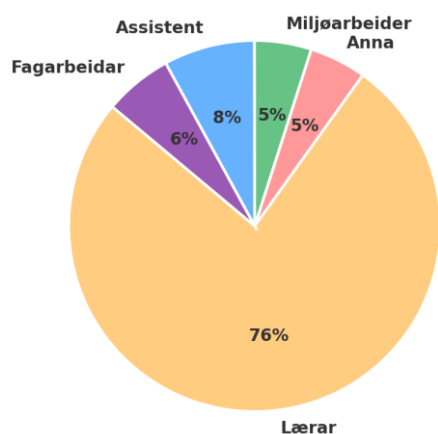
Når det gjeld miljøarbeidar har vi i faktasjekk fått opplyst at riktig tittel er «miljørettleiar». Enkelte respondentar kan difor ikkje ha svart på denne kategorien, og svart «anna».

Spørsmåla dekte relevante problemstillingar og inkluderte både ein 5-punktskala og opne spørsmål. Undersøkinga vart distribuert via Questback for å sikre anonymitet for dei tilsette. Ho hadde ein svarprosent på 68 % (64 svar). Vi vurderer svarprosenten som god.

Spørsmåla vart på førehand kvalitetssikra av kommunen og forankra i kommuneleiinga og hjå rektorane. Det vart sendt ut ei påminning to gonger, og kommuneleiinga bidrog til å minne dei tilsette på at dei skulle svare. Alle spørsmåla ligg i vedlegg 4.

Fordelinga av talet på respondentar per eining er vist i figur 1.

Figur 1. Stillingstype (N=64)



Det er flest lærarar som har svart på spørjeundersøkinga, og desse var det også flest av i utvalet. Ingen respondentar har svart på svaralternativet «språkhjelpar».

## Dokumentanalyse

Som del av forvaltningsrevisjonsprosjektet vart sentrale dokument henta inn og analyserte. Dokumentanalysen bestod av ei systematisk gjennomgang av interne styringsdokument, handlingsplanar, retningslinjer og protokollar. Av dokument og system vi har gått gjennom, kan følgjande nemnast:

- Statistikk frå GSI og tilstandsrapport
- Oversikt over lærarar med vidareutdanning
- Kopi av utlysingar
- Døme på aktivitetsplan
- Overordna system for oppfølging av opplæringslova
- Referat frå rektormøte og skulemøte
- Barne- og ungdomsplanen
- Rutine oppfølging elevundersøkinga
- Spekter, Ungdataundersøkinga
- Plan for inspeksjon
- Praktisk opplæringsarena (SMIÅ)
- Kommuneplanen sin samfunnsdel
- Handlingsplan mot mobbing

---

## VALIDITET OG RELIABILITET

Validitet og reliabilitet er to sentrale omgrep innan forskning, inkludert forvaltningsrevisjon.

**Validitet** handlar om kor godt metodane og dataa reflekterer det vi ønskjer å undersøkje. I denne forvaltningsrevisjonen blir validiteten sikra gjennom metodetriangulering – ved å kombinere intervju, dokumentanalyse og spørjeundersøking. Kvar metode bidreg til å verifisere og utdjupe informasjonen frå dei andre metodane, noko som gir eit meir nyansert bilete av dei undersøkte problemstillingane.

**Reliabilitet** handlar om pålitelegheit og konsistens i datainnsamling og analyse. Det inneber å sikre at same metode, dersom den blir gjenteken i ein tilsvarende kontekst, vil gi same resultat. Til dømes er det viktig å ha standardiserte spørsmål i intervju og spørjeundersøkingar for å sikre samanliknbare resultat. Revisjonskriteria som kommunen blir vurdert opp mot, bidreg til å sikre at vi undersøker det vi faktisk skal undersøkje, og kan dermed redusere risikoen for feil eller manglar.

**Gjennomsiktighet** er essensielt for å sikre truverdigheit og etterprøvbarheit i revisjonsprosessen. Dette inneber at forvaltningsrevisorane tydeleg dokumenterer korleis dataa er henta inn, kva analysar som er gjennomførte, og korleis konklusjonane er trekte. På denne måten kan lesaren forstå korleis funna er komne fram til, noko som styrkjer tilliten til innhaldet i forvaltningsrevisjonsrapporten. Vidare understøttar dette krava i RSK 001 om at dokumentasjon av data og metodar skal vere klare og skriftleggjorde.

I denne rapporten er **kunstig intelligens** nytta som eit verktøy for å støtte ulike delar av revisjonsprosessen. Resultata av bidraga frå kunstig intelligens er kvalitetssikra og i tråd med krava i GDPR.

---

## SVAKHETER MED DATAMATERIALET OG AVGRENSNINGAR

Ei mogleg svakheit med kvalitative data er subjektiviteten i datainnsamlinga, der informantane, bevisst eller ubevisst, kan vere påverka av personlege interesser eller haldningar. Vidare kan tolkinga av data vere prega av revisors egne forventningar, noko som kan føre til at berre delar av informasjonen blir framheva.

For kvantitative data, som i spørjeundersøkingar, kan både utforminga av spørsmåla og svarskaalaane påverka svara. Misforståingar i spørjeskjemaet kan óg føre til at respondentane gir feilaktige eller inkonsekvante svar. Vi meiner at vi har minimert risiko for dette ved at fleire forvaltningsrevisorar har kvalitetssikra spørsmåla og svaralternativa, og at den har vore på kvalitetssjekk hjå kommuneleiinga. Vi har i tillegg erfaringar med spørjeundersøkingar med liknande tema og svaralternativer tidlegare, og vi meiner at også dette minimerer risikoen. Nokon av spørsmåla er også utforma med utgangspunkt i andre kjelder og dokument, noko som aukar validiteten.

Fråfall i spørjeundersøkingar, det vil seie at enkelte respondentar ikkje svarer, kan føre til skeivskapar i datamaterialet. Dersom fråfallet er systematisk, til dømes at ei bestemt gruppe i verksemda ikkje deltek, kan det påverke resultatata sin generalisering. Vi meiner det er brei dekning i talet på respondentar med omsyn til sektor og roller. Det er ei gruppe («språkhjelpar») som ikkje har svart, og synspunkta deira vil difor ikkje kome fram i forvaltningsrevisjonen. Det er mogleg at svara deira kunne ha påverka resultatet i noko grad, men sidan utvalet er lite (under 10 tilsette), vurderer vi dette som avgrensa.

Ein svakheit med datamaterialet er at vi ikkje har lukkast å få svar frå elevrådet. Vurderingane kjem dermed primært frå skuleleiing, lærarar og administrasjon, utan ei direkte stemme frå elevane. At elevperspektivet manglar i forvaltningsrevisjonen kan føre til manglande innsikt i elevane sine erfaringar og behov, særleg knytt til trivsel, læringsmiljø og elevmedverknad. Vi får noko innsikt i dette gjennom FAU (foreldrearbeidsutvalet), men berre indirekte informasjon. Elevar kan gi viktig informasjon om spesialundervisning, læringsformer, elevmiljø og eventuelle utfordringar som ikkje nødvendigvis blir fanga opp av skuleleiinga.

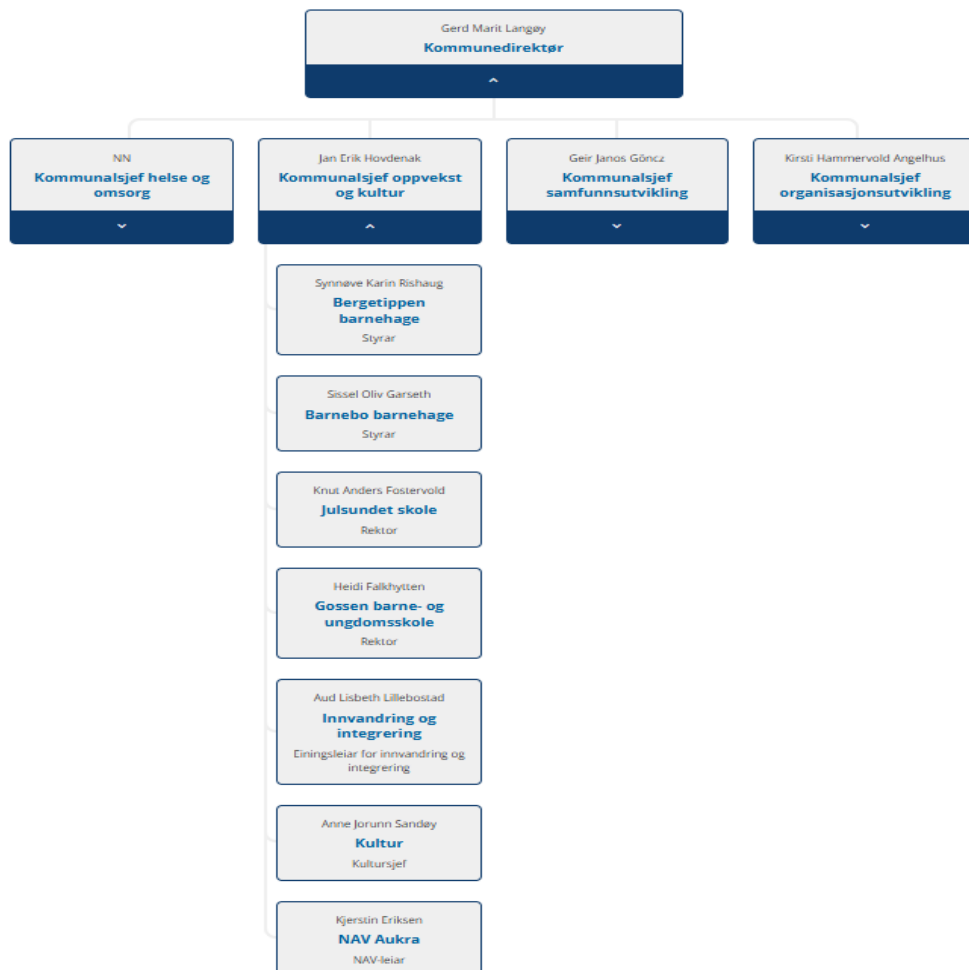
Ei av svakheitene ved datamaterialet er at berre eitt FAU har svart, noko som inneber at innsikta vår er avgrensa til foreldra ved denne éine skulen. Sidan berre éin skule er representert, kan ikkje funna generaliserast til andre skular. Det er uvisst om synspunkta er spesifikke for denne skulen eller gjeld breiare. Det er mogleg at skulen som svarte har spesielle kjenneteikn (t.d. storleik, geografisk plassering, sosioøkonomisk bakgrunn) som påverkar svara. Dette kan føre til eit einseitig bilete av situasjonen. Vi meiner likevel at svara gir verdifull innsikt i korleis dei føresette vurderer og opplever situasjonen på deira si skule, og at deira sitt syn ikkje avviker vesentleg frå funn vi har frå andre kjelder. Vi vurderer at risikoen for at andre FAU har vesentlige andre meninger er låg.

Kontrollutvalet var interessert i å samanlikne kommunens ressursituasjon i skulesektoren med andre relevante kommunar. Vi har her vald ut nokre måleindikatorar for å kunne seie noko om ressursituasjonen, desse er: Netto driftsutgifter per elev, lærartetthet, ressursar til spesialundervisning og særskilt norskopplæring. Ein svakheit ved denne tilnærminga er at samanlikninga berre baserer seg på nokre få nøkkeltal og utvalde kommunar, og dette er viktig å vekte når ein vurderer ressursituasjonen.

## 1.3 ORGANISERING I AUKRA KOMMUNE

Figur 2: Organisasjonskart

### Organisasjonskart Aukra kommune



Figur 2 viser organisasjonskartet i Aukra kommune<sup>2</sup>. Oppvekstsektoren er organisert under kommunalsjef for oppvekst og kultur, som har det overordna ansvaret for tenester knytt til barn og unge. Kommunalsjefen leiar ulike einingar innan oppvekstfeltet, inkludert barnehagar, skular og kulturtilbod. Oppvekst har i tillegg ein fagstab med pedagogisk rådgjevar.

På ungdomstrinnet på Julsundet skule er om lag halvparten av elevane busett i Hustadvika kommune, og avtalen mellom Aukra og Hustadvika kommune om denne ordninga vart nyleg fornya.

Politisk er oppvekstsektoren underlagt utval for helse, oppvekst og kultur. Dette utvalet har ansvar for saker som gjeld helse- og sosialtenester, barnehagar, skular, kultur og idrett. Utvalet behandlar også saker som gjeld innvandring og integrering.

<sup>2</sup> Kommunalsjef for Helse og omsorg heiter Silje Liepelt.

---

## JULSUNDET SKULE

Julsundet skule er ein grunnskule med 1.-10.årssteg. Eininga har budsjettansvar for to område, grunnskule og SFO. Skulen har 247 elevar og 50 tilsette. Elevtalet er relativt stabilt, men har auka ein del om ein går nokon år bakover i tid. Skuleåret 2023-2024 har 35 elevar spesialundervisning etter enkeltvedtak.

I 2023 er det 57 barn som har plass i SFO, der 44 har 100% plass. I 2023 har det vore jobba særskilt med utvikling av elevane si lese- og skrivekompetanse gjennom eit fellesprosjekt i Aukraskulen der NTNU skrivesenteret har vore inne med fagekspertise.

Julsundet skule har starta arbeidet med utvikling av praktisk læringsarena (Årsrapport 2023).

---

## GOSSEN BARNE- OG UNGDOMSSKOLE

Gossen barne- og ungdomsskole er ein grunnskule med 1.-10.årssteg. Skulen har no ca. 300 elevar og ca. 60 tilsette. I skuleåret 2023-2024 har 28 elevar spesialundervisning etter enkeltvedtak og 56 elevar får særskild språkopplæring for minoritetsspråklege elevar etter enkeltvedtak. Desse elevane kjem frå: Ukraina, Eritrea, Kongo, Romania, Syria, Afghanistan og Somalia. 65 elevar deltek på leksehjelp som er ei ordning for 3.-10.klasse og 61 barn går på SFO.

I 2023 hadde Eining for innvandring og integrering ansvaret for innføringsklassane for nyankommne flyktingar til sommaren og så tok Gossen barne- og ungdomsskole over ansvaret frå skulestart 2023.

Innføringsklassane gir nybusette barn, som skal inkluderast i ordinær grunnskule, ein god start på skulegangen i Noreg. Det er svært viktig å få eit godt grunnlag i det norske språket før dei startar i ordinær klasse. Det vil ha mykje å seie for deira vidare framgang i grunnskuleopplæringa (Årsrapport 2023).

## 1.4 DEFINISJONAR

Definisjonar av viktige omgrep som er brukt i rapporten (definisjonar henta frå KOSTRA, 2024):

### Opplæringslova

Opplæringslova er ein felles lov for grunnskule og vidaregåande opplæring, og for opplæring av vaksne i grunnskulen og vidaregåande skulen. Lova omfattar opplæring på desse områda. Ny opplæringslov tredde i kraft 1. august 2024.

### Grunnskolar og grunnskuleopplæring

Grunnskolar er kommunale, fylkeskommunale eller statlege skolar for grunnskuleopplæring eller private grunnskolar godkjende etter § 22-1 i opplæringslova eller etter privatskulelova. Gjeld barn og unge som etter § 2-1 og § 2-2 i opplæringslova har rett og plikt til

grunnskuleopplæring. Det gjeld for det meste barn og unge i alderen 6 til 15 år. Vidare gjeld det også personar over grunnskulealder som får undervisning på området for grunnskulen.

Barn og unge har plikt til grunnskuleopplæring, og rett til offentleg grunnskuleopplæring. Etter § 28-1 i opplæringslova er kommunen ansvarleg for at barn og ungdom opp til 16 år i kommunen får grunnskuleopplæring. For barn i fylkeskommunale sosiale og medisinske institusjonar er fylkeskommunen ansvarleg for opplæringa. Staten og fylkeskommunen kan ta over ansvaret til kommunen. Grunnskuleopplæringa skal vanlegvis begynne det kalenderåret barnet fyller 6 år og avsluttast etter at eleven har fullført det tiande skuleåret. Grunnskuleopplæring omfattar også opplæring på området for grunnskulen av personar over grunnskulealder. Kommunane har ansvar for førebuande opplæring for vaksne (tidlegare kalt grunnskuleopplæring for vaksne).

### **Morsmålsopplæring og særskild norskopplæring**

Morsmålsopplæring er opplæring i morsmålet til elevar frå språklege minoritetar.

Opplæringslova gir i § 2-8 heimel til å gi forskrifter om plikt for kommunane til å gi særskild opplæring i morsmål for elevar frå språklege minoritetar, jf. kapittel 24 i forskrift til opplæringslova. Vaksne frå språklege minoritetar som tek opplæring i grunnskulen, er ikkje med i ordninga med morsmålsopplæring.

Særskild norskopplæring for språklege minoritetar er anten ei tilleggsopplæring i norsk eller opplæring i faget norsk for elevar frå språklege minoritetar (norsk 2) som er eit eige fag i læreplanen, eller ein kombinasjon av desse.

### **Individuelt tilrettelagd opplæring/Spesialundervisning**

Viser til § 11-6 i opplæringslova om "Elevar har rett til individuelt tilrettelagd opplæring dersom dei treng det for å få tilfredsstillande utbytte av opplæringa." Omgrepet spesialundervisning frå tidlegare opplæringslov er no delt i tre: individuelt tilrettelagd opplæring, personleg assistanse og fysisk tilrettelegging.

### **Kompetanse**

Kompetanse kan definerast som summen av kunnskap, ferdigheiter, haldningar og evner som ein person har, og som gjer vedkomande i stand til å utføre ei oppgåve eller ein jobb på ein effektiv og føremålstenleg måte. Kompetanse kan vere både formell, som utdanning og sertifiseringar, og uformell, som erfaring, personlege eigenskapar og praktiske ferdigheiter. Bemanning kan beskrivast som prosessen med å sikre at ein organisasjon har rett tal tilsette med naudsynt kompetanse for å nå måla sine. Strategisk bemannings- og kompetanseplanlegging inneber planlegging, rekruttering, opplæring og utvikling av medarbeidarar for å møte både noverande og framtidige behov, for å sikre at organisasjonen har tilstrekkeleg og kvalifisert arbeidskraft på plass. Det inneber óg å identifisere kva kompetanse organisasjonen treng for å nå måla sine, og å setje i verk tiltak for å skaffe, utvikle eller mobilisere denne kompetansen (KS, 2025).

## 2 PROBLEMSTILLING 1 - KOMPETANSEKRAV

Problemstillinga i dette kapitelet er:

### Har Aukra kommune undervisningspersonale som oppfyller kompetansekrava for undervisning i grunnskulen?

- Kommunen skal ha undervisningspersonale som oppfyller kompetansekrava for undervisning i grunnskulen.
- Kommunen skal sikre at tilsette får tilgang til vidareutdanning og kompetanseutvikling for å møte krav og behov i undervisninga.
- Kommunen skal sikre tilgang til spesialkompetanse, som til dømes spesialpedagogar, for å oppfylle krav til tilpassa opplæring.
- Kommunen skal sørge for rett og nødvendig kompetanse i skulen.

Under denne problemstillinga har vi i tillegg kartlagt korleis ressursituasjonen for skulesektoren er samanlikna med andre relevante kommunar.

### 2.1 FUNN

#### SKILDRING AV KOMPETANSE PÅ SKULANE

**Skulefagleg rådgivar** er aktivt involvert i søknadsprosessar for etter- og vidareutdanning på skulane. I intervju fortel hen at når tilsette søker vidareutdanning innanfor skule, blir søknadene innvilga dersom rektor har gitt si tilråding. Dei siste tre åra har alle søkjarar innan både skule og barnehage fått godkjent søknadene sine, med unntak av tilfelle der tilsette har slutta eller trekt søknaden. Prosessen er eit samarbeid mellom skulane og administrasjonen, noko som sikrar ei heilskapleg vurdering og god forankring i skuleleiinga.

Til denne revisjonen har vi fått fleire dømer på lærarstillingar og assistentstillingar som har vore utlyst dei siste åra.

#### Julsundet skule

Rektor og avdelingsleiar ved Julsundet skule fortel at når skulen lyser ut stillingar, er dei tydelege på kva behov dei har. Dei får mange kvalifiserte søkjarar. For tida opplever dei god tilgang på søkjarar, og undervisningspersonalet har høg utdanning som oppfyller kompetansekrava. Alle faste tilsette har pedagogisk bakgrunn, og også tilsette i faste vikariat har høg kompetanse. Skulen har derfor ikkje behov for spesielle rekrutteringstiltak.

Julsundet skule nyt godt av ein solid kommuneøkonomi, noko som sikrar god lærartettleik og rikeleg med ressursar. Det verkar òg lettare for skulen å tiltrekkje seg søkjarar samanlikna med skulen på øya. Inntrykket er at det generelt er enkelt å rekruttere lærarar til skulen. Utfordringa er å sikre riktig fagkompetanse til dei ulike faga. Den noverande lærarstaben er ifølgje rektor svært kompetent. Lærarane blir oppmoda til å ta vidareutdanning, og kvart år gjennomfører om lag 1–3 tilsette slik utdanning. Skulen er positiv til dette og vurderer kontinuerleg dei tilsette sine ønskje

opp mot skulen sine behov. Dei er óg opne for alternative undervisningsmetodar for dei som ønskjer å utforske dette.

Når det gjeld spesialpedagogikk, har det vore nokre tilfelle av sjukemeldingar innan spesialpedagogisk undervisning. I desse tilfella har lærarar med pedagogisk kompetanse gått inn og teke over enkelte undervisningstimar, medan spesialpedagogiske ressursar har blitt omfordelt. Skulen klarer å skaffe den nødvendige kompetansen, men nokre gonger må det finnast løysingar på kort varsel.

På Julsundet skjer vurderinga av behovet for spesialundervisning i tett samarbeid med PPT og BUP, og det spesialpedagogiske opplegget er basert på sakkunnige vurderingar. Det er eit ønskje om å kunne gi spesialundervisning innanfor ramma av ordinær opplæring. Frå sommaren blir det innført ein ny PPT-modell, der Hustadvika PPT skal overta ansvaret for Jendem-elevane. PPT vil framleis ha ansvar for Hustadvika-elevane. Det er knytt ei viss spenning til om dette vil medføre ulik praksis i PPT-arbeidet, og det kan bli behov for samordning eller tilrettelegging i overgangsfasen.

## Gossen barne- og ungdomsskole

I intervju fortel rektor at skulen har lukkast i å rekruttere fleire lærarar det siste året. Dei har vore tett på dei frå nærområdet som har tatt lærarutdanning og har lukkast med å få tilsett fleire av dei. Dei har òg fått tilsett fleire ukrainske språkhjelparar som har hjulpet både i dei ordinære klassane og i innføringsklassen. Det har vist seg meir utfordrande å rekruttere norsklærarar og spesialpedagogar. Rektor fortel at Aukra kommune satsar på skulesektoren, og nær alle som ønskjer det og har søkt får ta vidare- og etterutdanning. Alle leiarar og rektor har leiarutdanning.

Skulen har mange tilsette i tillegg til lærarar, som til dømes miljøretteleiarar, for å styrke «laget rundt eleven». Vi har fått tilsendt ein stillingsavtale som skildrar arbeidet og rolleavklaring til miljøretteleiararen.

Skulen har jobba godt saman med psykologen i Aukra kommune i fleire år og alle tilsette har god kjennskap til tilknytningspsykologi og trygghetssirkelen. Dei har kjøpt inn bøkene av Ida Brandtzæg, Stig Torsteinson og Guro Øiestad: *Se eleven innenfra* (relasjonsarbeid og mentalisering på barnetrinnet) og *Se ungdommen innenfra* (mentalisering og trygghet i skulen). Fleire av dei tilsette har tatt sertifiseringskurs for å spreie kunnskapen i profesjonsfellesskapet. Dei har òg jobba tverrfagleg med ei barne- og ungdomsplan der psykologen i Aukra kommune har skreve kapittel 2: Verdiplattforma. Dette arbeidet har gjort stor forskjell med omsyn til uro og psykisk helse.

Skulen ønskjer å redusere bruken av skjerm og har fast dag med uteskule på barnesteget. To tilsette er i gang med etterutdanning innan fysisk aktiv læring. Skulen har få elevar per kontaktlærar og tre avdelingsleiarar som alle underviser.

Skulen har òg gått i gang med å realisere målet om meir leik og læring i 1.-4. klasse, meir fysisk aktiv læring i 5.-7.klasse og ein meir praktisk skule i 5.-10 og Smiå som er ein praktisk læringsarena for 7-10. trinn. (jf. stortingsmeldinga nr 34 om same tema). Skulen har gode erfaringar med ordninga. Elevane som deltek har framleis kompetansemål i samsvar med læreplanen.



På Gossen er det en avdelingsleiar med mastergrad i spesialpedagogikk som kvalitetssikrar alle vedtak og følg tett opp dei individuelle tilretteleggingane.

I faktasjekk fortel skuleleiinga at når det gjeld gangen frå vaksne (lærarar eller andre tilsette) er bekymra for eit barn til barnet har fått vedtak, så er det mange trinn ein skal følgje.

Uro for eit barn – sette inn tiltak og prøve dei ut- gi intensiv opplæring i 1.-4. trinn - bruke malane og trinna i BTI- evaluering av tiltaka. Viss vaksne framleis er urolege - ta kontakt med ITO- ansvarleg- Prøve ut nye tiltak eller gå vidare med utfordringane- ITO-ansvarleg tar saka med til samarbeidsmøtet mellom leiinga og PPT, og saka blir drøfta der før ei evt. henvisning til PPT.

## **Tillitsvalde og hovudverneombod**

I intervju fortel tillitsvalde at skulane er godt bemanna, og lærarnorma blir oppfylt. Dei trekk frem at arbeidsplassstillitsvald blir involvert i kompetanseutvikling for lærarar. Dei vurderer kva kompetanse som finst, kva som trengst, og korleis ein best kan plassere lærarane. Når det gjeld miljøretteleiarane og vernepleiere, er det uttrykt eit behov for klarare rolleavklaringar.

I intervju fortel tillitsvalde at dei meiner at miljøretteleiarane ofte blir sett til enkeltelevar, noko som kan vere ei feilutnytting av ressursane. Det blir uttrykt at modellen ved vidaregåande skular er meir fleksibel. I følgje tillitsvalde burde det vore miljøretteleiarar for heile skuleløpet frå 1. til 10. klasse. Forsøk på stillingsbeskrivingar har stoppa opp, og det er uklart om dette er diskutert i kommuneleiinga.

Eit forbetringpunkt er korleis Aukraskulen skal organisere seg i klasseromma, og på gruppe- og individnivå. Det finns her moglighet til å nytte ressursane betre.

Tillitsvalde trekk frem at det er for få spesialpedagogar, og mange lærarar tek på seg desse oppgåvene utan tilstrekkeleg opplæring. Rekruttering har blitt noko enklare grunna innsparingar i andre kommunar, men det er framleis utfordringar, spesielt på Gossen barne- og ungdomsskole.

Hovudverneombod fortel i intervju at det er viktig å kartlegge kva kompetanse dei tilsette har, nytte denne på ein betre måte og sikre at kompetanse vert brukt der den kan gjere størst nytte for å forbetre kvaliteten i skulen.

## GSI - GRUNNSKULEN SITT INFORMASJONSSYSTEM

I GSI finns det informasjon om kompetansekrav i grunnskule (GSI, 2025). Figur 3 visar tal registrert på Aukra kommune for 2024-2025, medan figur 4 gir ein visuell framstilling av tala.

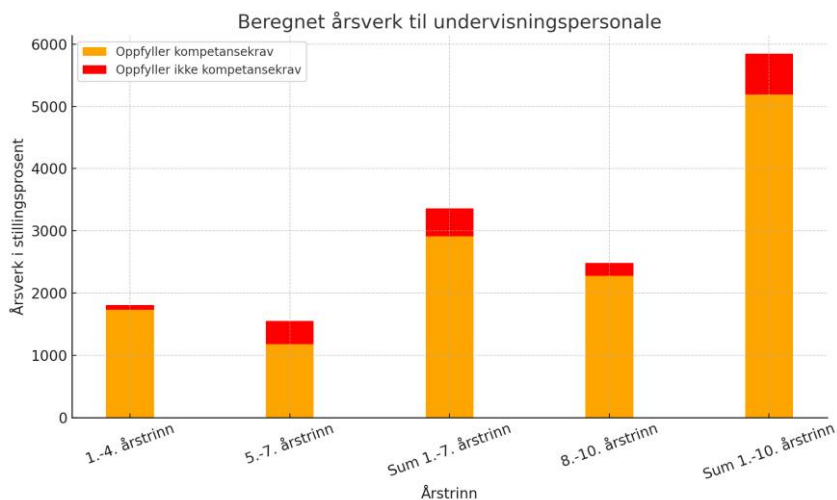
Figur 3: Berekna årsverk til undervisningspersonalet i stillingsprosent.

### Berekne årsverk til undervisningspersonale, i stillingsprosent (1 årsverk = 100)

Beregnes på bakgrunn av årstimer fra ramme B etter formelen årstimer/741 for barnetrinn og årstimer/656 for ungdomstrinn.

Årsverk til undervisning, i stillingsprosent, gitt av...		Årsverk i stillingsprosent					
		1.-4. årstrinn	5.-7. årstrinn	Sum 1.-7. årstrinn	8.-10. årstrinn	Sum 1.-10. årstrinn	
5	undervisningspersonale som oppfyller kompetansekravene for tilsetning jf. opplæringsloven § 17-3 og privatskoleloven § 4-2	GK	1 731	1 180	2 911	2 279	5 190
6	undervisningspersonale som ikke oppfyller kompetansekravene for tilsetning jf. opplæringsloven § 17-3 og privatskoleloven § 4-2	GK	77	373	450	206	656
7	<b>Sum beregnede årsverk til undervisning, i stillingsprosent (linje 5..6)</b>	GK	1 808	1 553	3 361	2 485	5 846

Figur 4: Berekna årsverk til undervisningspersonalet i stillingsprosent.



I GSI er det også tal som viser kompetansekrav for lærarar i grunnskulen i samsvar med opplæringsloven § 17-3 og privatskuleloven § 4-2, samt kompetansekrava for undervisning i spesifikke fag. Dette illustrerast i figur 5.

Figur 5: Kompetansekrav for tilsetting og undervisning i fag det blir undervist i.

<b>Kompetansekrav for tilsetting, jf. opplæringsloven § 17-3 og privatskuleloven § 4-2</b>					
Dersom læreren underviser elever både på 1.-7. årstrinn og 8.-10. årstrinn, skal læreren føres bare på 8.-10. årstrinn eller i linje 38, slik at læreren ikke telles dobbelt. En lærer skal bare registreres én gang enten i linje 36, 37, 38 eller 39. Assistenten skal ikke inkluderes, men dersom assistenter utfører undervisningsoppgaver, regnes de som undervisningspersonell som ikke oppfyller kompetansekravene for tilsetting og skal føres i 37.					
		1.-7. årstrinn	8.-10. årstrinn	Sum 1.-10. årstrinn	
36	Antall lærere som oppfyller kompetansekravene for tilsetting, jf. opplæringsloven § 17-3 og privatskuleloven § 4-2	GK	35	29	64
37	Antall lærere som ikke oppfyller kompetansekravene for tilsetting, jf. opplæringsloven § 17-3 og privatskuleloven § 4-2	GK	8	3	11
38	Antall lærere som underviser på både 1.-7. årstrinn og 8.-10. årstrinn som oppfyller kompetansekravet for tilsetting på 1.-7. årstrinn, men ikke 8.-10. årstrinn	GK	0		0
39	Antall lærere som underviser på 1.-4. årstrinn, som kun oppfyller kompetansekravet for tilsetting på 5.-10. årstrinn	GK	0		0

<b>Kompetansekrav for undervisning i fag de underviser i, for lærerne oppgitt i linje 36 og 38, jf. opplæringsloven § 17-4 og privatskuleloven § 4-2</b>									
Dersom læreren er ført i linje 36, og underviser elever i faget både på 1.-7. årstrinn og 8.-10. årstrinn, skal læreren føres bare på 8.-10. årstrinn, slik at læreren ikke telles dobbelt. Hvis læreren er ført i linje 38 skal læreren kun føres på 1.-7. årstrinn, selv om de underviser i faget også på 8.-10. årstrinn. Krav om relevant kompetanse i undervisningsfag gjelder ikke for de som er midlertidig tilsatte i skolen. De skal derfor ikke føres i linje 40 til 44.									
		1.-7. årstrinn			8.-10. årstrinn			Sum lærere som underviser i faget, 8.-10. årstrinn	
		Minst 30 studiepoeng i faget	0-29 studiepoeng i faget	Sum lærere som underviser i faget, 1.-7. årstrinn	Minst 60 studiepoeng i faget	30-59 studiepoeng i faget	0-29 studiepoeng i faget		
40	Norsk	GK	18	7	25	6	3	11	20
41	Matematikk	GK	19	10	29	6	4	7	17
42	Engelsk	GK	8	16	24	6	3	8	17
43	Samisk	GK	...	...	...	...	...	...	...
44	Norsk tegnspråk	GK	...	...	...	...	...	...	...

Figur 5 viser at dei fleste lærarane oppfyller kompetansekrava (64 av 75). 11 lærarar manglar formell kompetanse for tilsetting i grunnskulen.

I alle fag er det lærarar som underviser utan tilstrekkeleg studiepoeng. Norsk, matematikk og engelsk har flest lærarar utan nok formell kompetanse, særleg på 1.–7. trinn. På 8.–10. trinn er fagkompetansen generelt sterkare, med fleire lærarar som oppfyller krava om 60 studiepoeng.

## VIDEREUTDANNING OG KOMPETANSEUTVIKLING

I intervju fortel skulefagleg rådgivar at kompetansedekninga i kommunen har lege på 94–95 %, og at kommunen har hatt utfordringar med rekruttering, særleg på Gossen barne- og ungdomsskule. Oppdaterte tal viser at det per no er det 5,6 lærarar ved Julsundet skule og éin lærar på Gossen som ikkje oppfyller kompetansekrava. Når det gjeld klassane det blir undervist i på Julsundet for 1.–7. trinn, manglar følgjande kompetanse:

- 5 lærarar i norsk manglar formell kompetanse.
- 8 lærarar i matematikk manglar formell kompetanse.
- 11 lærarar i engelsk manglar formell kompetanse.
- 9 lærarar i norsk, 9 i matematikk og 3 i engelsk oppfyller kompetansekrava.

For å sikre naudsynt fagleg kompetanse har det difor vore ein fast praksis å godkjenne vidareutdanning for lærarar.

BTI (betre tverrfagleg innsats)-koordinator fortel at når det kjem til kompetanse har skulane vore dyktige til å tilsette personar med sosialfagleg bakgrunn. Truleg kunne ein tenkt grundigare gjennom korleis best nytte slike ressursar til elevane sitt beste, og skulane kunne bli flinkare til å utveksle erfaringar.

---

## DOKUMENTASJON PÅ KOMPETANSEUTVIKLING

Vi har fått tilsendt liste over lærarar med vidareutdanning for 2022, 2023 og 2024. Ut frå dokumentasjonen kan vi lese at det er gitt studietilbod på til dømes engelsk, logopedi, norsk 2 (lese- og skriveopplæring), spesialpedagogikk, engelsk, matematikk, og uteundervisning for utforskertrang. Studiene blir finansiert gjennom vikarordning og stipendordning. Kommunen får stipend frå Utdanningsdirektoratet for vidareutdanning, og vi har fått døme på tilsagnsbrev for 2024.

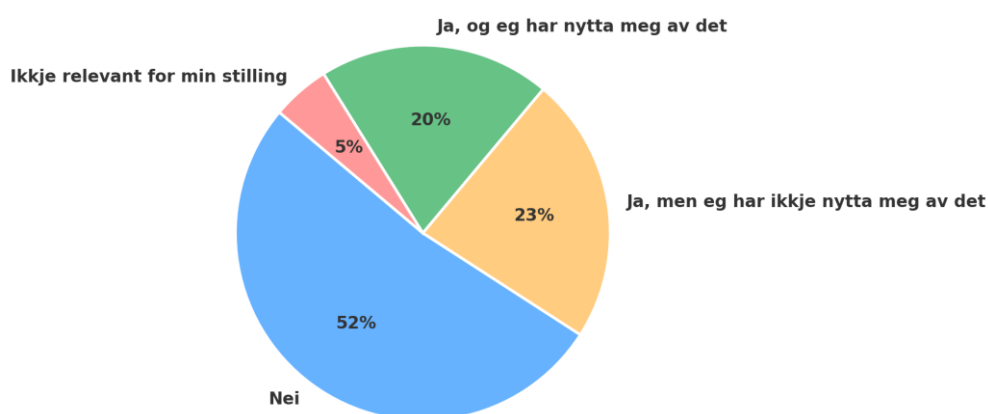
Vi har fått tilsendt ei presentasjon frå ei undersøking av kompetansekartlegging som vart gjennomført i 2022 av Kompetansesenteret for Rus (KORUS 2022). Formålet var å kartleggje eksisterande kunnskap, kompetanse og rutinar i kommunen, med særleg vekt på systematisk identifikasjon og oppfølging av utsette barn. KORUS tilbyr ei kartlegging av dei tilsette si kunnskap og kompetanse for å gi eit oppdatert bilete av kommunens samla kompetanse knytt til barn i risikosituasjonar. Resultata gir innsikt i kvar utfordringane ligg, og kva kommunen bør prioritere i det vidare arbeidet med Betre Tverrfagleg Samarbeid (BTS).

---

## FUNN FRÅ SPØRJEUNDERSØKINGA

I spørjeundersøkinga fekk dei tilsette spørsmål om dei har fått tilbod om vidareutdanning eller kompetanseheving dei siste tre åra (figur 6). 64 tilsette svarte på dette spørsmålet.

Figur 6: Har du fått tilbod om vidareutdanning eller kompetanseheving dei siste tre åra? (N=64)



Figur 6 skisserer at blant dei 23% som har svart at dei har fått tilbod, men ikkje nytta seg av det er det 13 som har spesifisert orsaka i opne svar. To beskriv at dei ikkje ynskjer å ta

vidareutdanning fordi det ikkje gjer seg utslag i lønsauke, tre skriv at dei ikkje hadde tid/kapasitet, tre seier at dei ikkje ynskjer det no eller at det ikkje er relevant, medan ein allereie har opprykk. Ein skriv at vedkommande allereie har gjennomført vidareutdanning for nokre år sia, ein svarar livsfase som orsak, og ein anna peiker på turnover og mykje nytt som orsak.

Blant dei 52% som svarar at dei ikkje har fått tilbod om vidareutdanning, har seks respondentar spesifisert i opne svar. To beskriv at dei er nye i jobben, ein beskriv mangel på tid/kapasitet, to beskriv at det ikkje er aktuelt, medan ein svarar å ikkje ha fått tilbod.

I spørjeundersøkinga fekk dei tilsette spørsmål om kva som bør forberast for å sikre høgare kvalitet på undervisning, kompetanse og elevens skulemiljø i Aukra kommune. Under følgjer ei samansetning av dei kommentarane som kom inn om kompetanse.

**Ønske om meir etter- og vidareutdanning (og insentiv for dette) (3–4 innlegg). Eksempel:**

- «Gjeninnføre lokale tillegg i lønn for vidareutdanning»
- «Lite motiverande å ta meir vidareutdanning når ein ikkje får lønn for det»
- «Kursing/etterskulering i høve til ny fagplan»

Ca. 3–4 innlegg spesifikt om lønn/insentiv, men mange fleire nemner behov for meir kursing generelt.

**Styrke spisskompetanse og spesialpedagogikk (omtrent 4–5 innlegg). Eksempel:**

- «Få tilsette med spesialpedagogikk inn i skulen»
- «Vidareutdanne dei som er her innanfor spesialpedagogikk»
- «Kompetente vaksne (både ifht fag og relasjonar)»

**Kompetansedeling og samarbeid på tvers (omtrent 6–7 innlegg). Eksempel:**

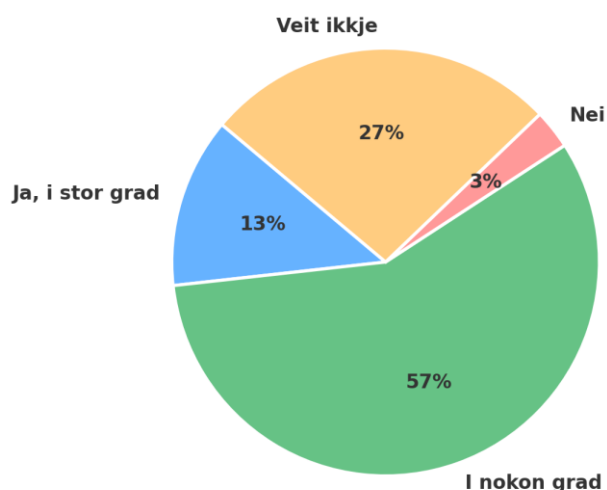
- «Kompetanseheving i form av snakking med kollegaer på tvers»
- «Lage felles undervisningsopplegg»
- «Fagteam»
- «Bruke fellestid på ein meir fornuftig måte, med kompetanseheving»
- Formell utdanning og krav til dei tilsette (Nemnast i fleire svar som eit generelt behov)

**Andre eksempel:**

- «Meir krav til formell utdanning på dei som arbeider»
- «Fleire kompetente og engasjerte vaksne»
- «Tydelegare uttrykt kva ansvar som ligg i læraren sin rolle»

Respondentane vart spurt om dei opplever at skulen har tilgang til spesialkompetanse for å oppfylle krava til tilpassa opplæring. Fordelinga av svar er vist i figur 7.

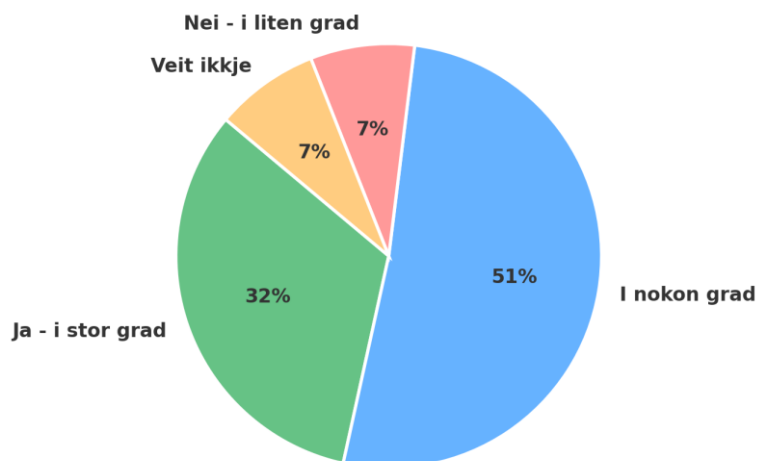
Figur 7: Har din skule tilgang til spesialkompetanse for å oppfylle krava til tilpassa opplæring? (N=64)



Majoriteten meiner det "I nokon grad" er tilgang til spesialkompetanse for å oppfylle kompetansekrava, og mange veit ikkje om dette er tilfelle. Det er berre ei liten del som meiner at dette i stor grad blir ivaretatt.

Dei tilsette vert og spurt om dei opplever at skulen si leiing jobbar systematisk for å sikre at utdanningspersonell har tilstrekkeleg kompetanse. Som illustrert i figur 8, opplever om lag ein tredjedel av respondentane at skulen i stor grad jobbar systematisk.

Figur 8: Opplev du at skulen si leiing jobbar systematisk for å sikre at undervisningspersonell har tilstrekkeleg kompetanse? (N=64)



Halvparten har oppgitt at det i nokon grad er systematisk arbeid i skulen si leiing, om lag 33% meiner at det jobbast systematisk, mens nokon meiner det i liten grad gjer det, eller at dei ikkje veit.

---

## RESSURSSITUASJONEN I AUKRA KOMMUNE

I oppstartsmøtet ble det opplyst at Gossen barne- og ungdomsskole har relativt stor del elevar med innvandringsbakgrunn, men at kommunen har tatt imot færre innvandrere og flyktninger i det siste. Dette medfører utfordringer og påvirker kvalitetsindikatorer i skulen, men Aukra har betydelege ressursar og har bygd god kompetanse på innvandrings- og integreringsområdet.

Aukra kommune ligg elles høgt på ressursbruk, men forskjellen i forhold til andre kommunar er ikkje like stor på skuleområdet som på andre felt. Kommunen vart hausten 2024 kåra til Norges best styrte kommune (Agenda Kaupang 2024). I grunngevinga står det at “Best styrte kommunar byggjer på ein kombinasjon av evna til å levere tenester med god kvalitet, låge kostnader og utan at det går utover den finansielle balansen til kommunen”.

Kontrollutvalet var interessert i å samanlikne kommunens ressursituasjon i skulesektoren med andre relevante kommunar. For å gjere det kan vi sjå på følgande utvalde nøkkeltal (denne lista er ikkje uttømmende, men det er gjort eit utval):

**Netto driftsutgifter per elev:** Dette talet viser kor mykje kommunen brukar på grunnskuleopplæring per elev.

**Lærartetthet:** Dette vert ofte målt gjennom «gruppestorleik 1», som viser forholdet mellom totalt tal elevtimar og totalt tal lærartimar i løpet av eit skuleår.

**Ressursar til spesialundervisning:** Dette kan målast ved andelen elevar som får spesialundervisning, samt gjennomsnittleg tal årstimar per elev med spesialundervisning.

**Særskilt norskopplæring:** Ein indikator på talet elevar som får tilpassa språkopplæring i norsk. Dette gjeld elevar som har vedtak om særskild norskopplæring fordi dei ikkje har tilstrekkelege norskerferdigheiter til å følgje den vanlege undervisninga.

## Netto driftsutgifter per elev

Denne indikatoren gir ein oversikt over kommunens kostnader knytt til grunnskuleopplæring per elev i kommunale skular. Han gjev ei overordna skildring av kommunens ressursbruk og prioriteringar for grunnskulen. Aukra tilhøyrar KOSTRA-gruppe 6 (samanliknbare kommunar i Noreg), saman med Sande, Smøla, Aure og Fjord i Møre og Romsdal fylke. Vi har inkludert nabokommunane Hustadvika og Molde i tabellane, samt landsgjennomsnittet. Aukra ligg om lag på gjennomsnittet samanlikna med andre kommunar, med kr 204 022 per innbyggjar frå 6–15 år.

Tabell 1: Netto driftsutgifter per elev

Kommune	2020 (%)	2021 (%)	2022(%)	2023(%)	2020 (kr)	2021 (kr)	2022 (kr)	2023 (kr)
Molde	21,2	21,9	21,2	22,4	118 406	124 046	134 495	152 798
Sande	20,4	21,1	21,0	21,2	147 809	168 883	183 222	194 209
<b>Aukra</b>	<b>19,9</b>	<b>19,7</b>	<b>21,4</b>	<b>22,1</b>	<b>154 442</b>	<b>182 484</b>	<b>181 743</b>	<b>204 022</b>
Smøla	20,4	21,8	19,2	19,8	166 361	191 995	197 918	211 388
Aure	23,2	23,8	20,9	25,4	178 136	196 963	191 394	223 364
Fjord	22,8	21,2	22,3	22,3	175 609	187 677	212 884	216 248
Hustadvika	27,7	27,2	26,9	28,9	140 021	146 733	150 438	178 154
Landet	21,9	22,5	22,1	22,7	118 832	128 271	135 830	150 105
M&R	22,6	22,8	22,5	23,5	124 302	132 556	137 358	153 239
KOSTRA-gr. 6	20,9	21,4	21,0	22,4	163 008	177 191	184 415	205 335

Aukra kommune brukte i 2023 204 022 kr per elev i grunnskulen. Dette plasserer kommunen omtrent på gjennomsnittet samanlikna med andre kommunar i KOSTRA-gruppe 6 (205 335 kr). Samstundes ligg Aukra noko over landssnittet (150 105 kr) og snittet for Møre og Romsdal (153 239 kr).

Aukra har hatt ein auke i kostnader per elev frå 2020 (154 442 kr) til 2023 (204 022 kr), ein vekst på om lag 32 % over fire år. Denne auken er på linje med dei fleste kommunane i gruppa, noko som kan tyde på generell kostnadsvekst innan grunnskuleopplæring, for eksempel som følge av lønns- og driftsutgifter.

Indikatoren viser også kor stor del av kommunens totale ressursbruk som går til grunnskulen. Aukra hadde i 2023 ein andel på 22,1 %, noko som er nært landsgjennomsnittet (22,7 %) og KOSTRA-gruppe 6 (22,4 %).

## Lærartetthet

**Gruppestørrelse 1** viser forholdet mellom totalt antall elevtimer og totalt antall lærertimer i løpet av et skuleår. Indikatoren gir et bilde på hvor mye lærerressurser man bruker per elev.

**Antall elevtimer:** Antall elever multiplisert med antall undervisningstimer hver elev har i løpet av et skuleår.

Tabell 2: Lærartetthet.

Kommune	2020	2021	2022	2023	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
Molde	97	110	125	121	18	18	20	20
Sande	142	164	175	134	18	23	19	16
<b>Aukra</b>	<b>126</b>	<b>148</b>	<b>160</b>	<b>137</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>27</b>	<b>21</b>
Smøla	110	130	133	147	24	30	35	33
Aure	135	141	126	144	17	23	22	21
Fjord	183	194	198	176	20	23	23	20
Hustadvika	124	140	128	149	22	21	19	19
Landet	143	144	146	146	18	18	18	18
KOSTRA-gr. 6	187	192	205	197	19	20	22	21

Aukra kommune hadde ein lærartetthet på 126 i 2020, som auka til 160 i 2022, før den gjekk ned til 137 i 2023. Prosentvis har Aukra hatt ein lærartetthet på mellom 23 % og 27 %, med ein topp i 2022 (27 %), og ein nedgang til 21 % i 2023. Lærartettheten i Aukra er høgare enn landsgjennomsnittet (18 % i 2023) og på snittet i KOSTRA-gruppe 6 (21 % i 2023).

Smøla har den høgaste lærartettheten (33 % i 2023), noko som kan tyde på mindre klassar og fleire lærarar per elev. Aukra ligg på snittet for KOSTRA-gruppe 6, men har noko lågare lærartetthet enn Smøla og Fjord, som begge har over 30 %. Nedgangen i lærartetthet frå 2022 til 2023 (frå 27 % til 21 %) kan tyde på ein reduksjon i lærerressursar eller ein auke i elevtal utan tilsvarende auke i lærarar. Aukra har framleis ein lærartetthet over landssnittet. Aukra har hatt ein relativt høg lærartetthet samanlikna med landsgjennomsnittet, men det har vore ein nedgang frå 2022 til 2023. Kommunen har fleire lærarar per elev enn større kommunar som Molde og Hustadvika, men færre enn småkommunar som Smøla.



## Oversikt over gruppestorleik og elevtimar

**Gruppestorleik** (gjennomsnittleg tal på elevar per gruppe) viser kor mange elevar det er per undervisningsgruppe og er ein indikator på lærartettleik og undervisningssituasjon.

**Elevtimane** viser det totale undervisningstilbodet i ein kommune.

Tabell 3: Gruppestorleik og elevtimar

Kommune	2020 (Gruppestr.)	2021 (Gr.str.)	2022 (Gr.str)	2023 (Gr.str..)	2020 (Elevtimer)	2021 (Elevtimer)	2022 (Elevtimer)	2023 (Elevtimer)
Molde	13,2	13,1	13,1	13,1	2 832 824	2 823 218	2 868 298	2 871 028
Sande	9,7	8,7	8,4	9,1	179 896	169 927	176 640	186 737
<b>Aukra</b>	<b>11,5</b>	<b>10,4</b>	<b>10,0</b>	<b>11,4</b>	<b>437 072</b>	<b>423 964</b>	<b>442 274</b>	<b>436 750</b>
Smøla	9,6	8,3	9,3	9,0	168 394	158 581	159 891	163 330
Aure	8,0	8,2	8,2	8,2	292 718	282 991	276 629	266 803
Fjord	7,8	6,9	6,7	7,0	245 687	232 634	225 543	218 878
Hustadvika	12,6	12,2	12,1	12,3	1 279 255	1 255 270	1 262 254	1 251 392
Landet	12,9	12,8	12,7	12,6	479 466 941	478 115 564	479 853 742	479 270 060
M&R	12,1	11,9	12,1	12,0	24 072 415	23 887 611	23 983 369	23 944 734
KOSTRA- gr. 6	8,6	8,5	8,7	8,6	7 441 235	7 304 475	7 290 943	7 151 933

Aukra kommune hadde ein **gruppestorleik** på 11,4 i 2023, etter å ha vore nede på 10,0 i 2022. Dette ligg under landsgjennomsnittet (12,6 i 2023) og snittet for Møre og Romsdal (12,0 i 2023). Aukra har større grupper enn kommunar som Fjord (7,0), Aure (8,2) og Smøla (9,0), men mindre enn Molde (13,1) og Hustadvika (12,3). Gruppene i Aukra er mindre enn landsgjennomsnittet, noko som kan indikere gode føresetnader for tettare oppfølging av elevar samanlikna med større kommunar.

Aukra hadde 436 750 **elevtimar** i 2023, noko som er omtrent på same nivå som i 2020 (437 072) og 2022 (442 274). Dette er ein noko høgare undervisningskapasitet samanlikna med Smøla (163 330) og Sande (186 737), men lågare enn større kommunar som Molde (2 871 028) og Hustadvika (1 251 392). Landssnittet er mykje høgare (479 270 060), men det er naturleg grunna at dette omfattar alle kommunar. Elevtimane i Aukra har vore relativt stabile. Likevel kan ein sjå ein viss nedgang samanlikna med 2022. Aukra har ein betydeleg høgare gruppestorleik (11,4) enn snittet i KOSTRA-gruppe 6 (8,6). Dette tyder på at Aukra har større undervisningsgrupper enn samanliknbare kommunar, noko som kan skuldast ulik skulestruktur, lærartettleik eller økonomiske prioriteringar.

## Ressursar til spesialundervisning<sup>3</sup>

Dette kan målast ved andelen elevar som mottek spesialundervisning og gjennomsnittleg antal årstimar per elev med spesialundervisning: Tabellen viser elevar for trinn fordelt på kommune og antall årstimar til spesialundervisning, og prosentandel av antal timer til spesialundervisning av antall læretimer totalt:

Tabell 4: Ressursar til spesialundervisning

	Årstimer til spesialundervisning per elev med spesialundervisning (antall)				Andel timer spesialundervisning av antall læretimer totalt (prosent)			
	2020	2021	2022	2023	2020	2021	2022	2023
Molde	97	110,4	125,1	120,9	17,8	18,4	19,8	19,8
Sande	142,5	164,4	174,7	134,5	17,6	22,7	19,1	16,4
<b>Aukra</b>	<b>126</b>	<b>148</b>	<b>160,2</b>	<b>137,1</b>	<b>22,8</b>	<b>24,4</b>	<b>27,4</b>	<b>21,1</b>
Smøla	109,8	130,0	133,4	146,8	24,4	29,8	35,5	33,1
Aure	135,3	141,0	125,9	144,1	17,3	23,3	22,1	21,2
Fjord	182,8	193,8	197,6	175,8	20,2	23,1	23,3	20,1
Hustadvika	123,7	139,7	127,7	148,8	21,6	20,7	18,7	19,4
Landet	142,9	144,4	146	146,4	17,6	17,8	18,1	18,5
KOSTRA-gruppe 6	187,1	191,9	205	196,8	19,3	20,5	21,7	21,3

Tabell 4 viser at Aukra hadde 137 årstimar til spesialundervisning per elev som får dette i 2023. Samanlikna med resten av landet og KOSTRA-gruppe 6 har Aukra færre årstimar til spesialundervisning per elev som mottek spesialundervisning. Aukra kommune ligg på snittet i KOSTRA-gruppe 6 når det gjeld andel timar spesialundervisning av antal læretimar totalt, og noko over viss ein samanliknar med landssnittet.

I 2023 hadde Aukra 137,1 årstimar per elev som fekk spesialundervisning. Dette er lågare enn snittet i KOSTRA-gruppe 6 (196,8 årstimar) og landssnittet (146,4 årstimar).

Aukra hadde ein topp i 2022 med 160,2 årstimar, men ein nedgang i 2023. Kommunen gir færre årstimar til spesialundervisning per elev enn samanliknbare kommunar.

I 2023 var 21,1 % av alle lærartimar i Aukra spesialundervisning. Dette er omtrent på snittet for KOSTRA-gruppe 6 (21,3 %) og høgare enn landssnittet (18,5 %). Tidlegare år har Aukra hatt ein høgare andel spesialundervisningstimar, med ein topp i 2022 (27,4 %).

Sjølv om Aukra gir færre spesialundervisningstimar per elev enn snittet i KOSTRA-gruppe 6, er totalandelen spesialundervisning av lærartimane høgare enn landsgjennomsnittet. Dette kan tyde på at kommunen har fleire elevar som får spesialundervisning, men at dei får færre timar kvar.

Aukra har færre spesialundervisningstimar per elev enn snittet i samanliknbare kommunar, men ein større andel av totalt lærartimetal går til spesialundervisning samanlikna med landssnittet.

<sup>3</sup> No kalla individuell opplæring

## Særskild norskopplæring

Særskild norskopplæring for språklege minoritetar er anten ei tilleggsopplæring i norsk eller opplæring i faget norsk for elevar frå språklege minoritetar (norsk 2), som er eit eige fag i læreplanen, eller ein kombinasjon av desse (KOSTRA, 2024). Under er en tabell av tal på elevar som får særskild norskopplæring/morsmålsopplæring i Aukra kommune (GSI, felt d369):

Tabell 5: Særskild norskopplæring

Kommune	2020	2021	2022	2023
Molde	199	221	231	289
Sande	:	4	9	18
<b>Aukra</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>40</b>	<b>55</b>
Smøla	12	9	12	15
Aure	14	6	13	11
Fjord	14	12	11	21
Hustadvika	51	58	67	100
Landet	39 795	39 713	43 944	48 009
Møre og Romsdal	1 509	1 449	1 733	2 169
KOSTRA-gr. 6	415	430	524	648

Aukra kommune har hatt ein klar auke i talet på elevar med særskild norskopplæring dei siste åra, frå 15 elevar i 2020–2021 til 40 i 2022 og 55 i 2023. Dette viser ein betydeleg vekst, som kan skuldast auka innvandring, tilflytting av språklege minoritetar eller betre kartlegging av behovet for tilpassa opplæring. Til samanlikning har Molde (289) og Hustadvika (100) langt fleire elevar med særskild norskopplæring, men desse er også større kommunar.

Aukra har flest elevar med særskild norskopplæring blant kommunane i KOSTRA-gruppe 6, utanom dei største kommunane.

Møre og Romsdal som fylke har hatt ein auke frå 1 509 i 2020 til 2 169 i 2023, noko som tyder på ein generell vekst i behovet for særskild norskopplæring i regionen.

Denne utviklinga kan føre til auka behov for ressursar, som fleire lærarar med kompetanse i norsk som andrespråk, meir bruk av tospråkleg assistanse og tilpassing av undervisningsopplegg for språklege minoritetar.

I intervju fortel rektor ved Gossen barne- og ungdomsskole at nærare ein tredjedel av elevane ved skulen er framandspråklege og kjem frå ei rekkje forskjellige nasjonar (flest frå Ukraina). Som følgje av dette har skulen 55 vedtak i særskilt språkopplæring. Skulen har meldt i frå til skuleeigar at dei har liten kapasitet til å ta imot fleire, mellom anna på grunn av utfordringar med tilgang til kompetente fagfolk.

## 2.2 VÅRE VURDERINGAR

Revisjonskriteriene kommunen er målt opp mot er:

### **Kommunen skal ha undervisningspersonale som oppfyller kompetansekrava for undervisning i grunnskulen.**

Dei fleste lærarane oppfyller kompetansekrava i skulen, men ikkje alle. Til dømes er det fleire lærarar som underviser utan formell kompetanse i norsk, matematikk og engelsk på barnetrinnet. For å sikre naudsynt fagleg kompetanse har det difor vore ein fast praksis å godkjenne vidareutdanning for lærarar på skulane.

### **Kommunen skal sikre at tilsette får tilgang til vidareutdanning og kompetanseutvikling for å møte krav og behov i undervisninga.**

Våre funn viser at kommunen har eit fokus på etter- og vidareutdanning, og at dei oppfordrar og legg til rette for at tilsette skal få kompetansehevande tiltak. Ut frå våre funn og vurderingar meiner vi at kommunen sikrar at tilsette får tilgang til vidareutdanning og kompetanseutvikling for å møte krav og behov i undervisninga. Vi har ikkje funn som tilseier at dei tilsette ikkje får tilgang til vidareutdanning og kompetanseutvikling for å møte krav og behov i undervisninga, men svar frå spørjeundersøkinga viser at det er tilsette som ikkje tek etter- og vidareutdanning.

### **Kommunen skal sikre tilgang til spesialkompetanse, som til dømes spesialpedagogar, for å oppfylle krav til tilpassa opplæring.**

#### **Kommunen skal sørgje for rett og nødvendig kompetanse i skulen.**

Våre funn viser at kommunen delvis oppfyller revisjonskriteriene. Kommunen har slik vi vurderer det nokon utfordringar og moglegheit for forbetring på området.

Når det kjem til spesialkompetanse har begge skulene spesialpedagogiske ressursar, men det blir peika på utfordringar med tilgang på dette, spesielt på Gossen barne- og ungdomsskole. Lærarar utan formell spesialpedagogisk utdanning tek over oppgåver når det er behov.

Det finns variert kompetanse på skulane, som til dømes tilsette med sosialfagleg bakgrunn, inkludert barnevernspedagogar, for å styrke arbeidet rundt elevane. Gossen skule har t.d. ein avdelingsleiar med mastergrad i pedagogikk som kvalitetssikrar individuelle tilretteleggingar.

Det blir uttrykt eit behov for betre utnytting av desse ressursane. Både tillitsvalde og hovudverneombod trekk frem at det er viktig å sjå korleis dei utnyttar ressursane hjå dei tilsette, og kartlegge korleis ressursane vert organisert for å forbetre kvaliteten i skulen.

Innhenta dokumentasjon viser at kommunen legg til rette for vidareutdanning til mellom anna spesialpedagogikk, logopedi og fysisk læring. Det er òg tilsett fleire språkhjelparar på Gossen barne- og ungdomsskole for å støtte undervisninga etter auka tal på flyktningar.

### **Ressurssituasjonen i Aukra kommune**

Når det gjeld ressurssituasjonen til Aukra kommune, kan vi lese frå statistikk i KOSTRA at kommunen har ein god ressursbase for grunnskuleopplæring. Våre funn viser at kommunen står overfor fleire utfordringar knytt til rekruttering, lærartettleik, spesialundervisning og særskild norskopplæring. Samstundes har kommunen ein solid økonomi og har blitt anerkjent for god styring av tenestene sine.

Aukra har ein balansert ressursbruk i skulesektoren samanlikna med liknande kommunar, men har hatt ein nedgang i lærartettleik og ein auke i gruppestorleik dei siste åra. Ressursane til spesialundervisning er noko lågare per elev enn i andre kommunar, men ein høgare del av lærartimane går til spesialundervisning totalt.

Behovet for særskild norskopplæring har auka kraftig, særleg ved Gossen barne- og ungdomsskole, noko som skapar kapasitetsutfordringar.

## 3 PROBLEMSTILLING 2 – KVALITETSSIKRING OG KVALITETSUTVIKLING

Problemstillinga i dette kapitlet er:

**Har Aukra kommune som skuleeigar system, planar eller rutinar som sikrar at krava til kvalitetssikring og kvalitetsutvikling vert nådd?**

- Kommunen skal sørge for at skulane jamleg vurderer i kva grad organiseringa, tilrettelegginga og gjennomføringa av opplæringa medverkar til å nå dei måla som er fastsette i læreplanverket.
- Kommunen skal arbeide for å halde ved lag og heve kvaliteten i grunnskuleopplæringa.
- Kommunestyret skal minst éin gong i året få informasjon om læringsmiljøet, læringsresultata og gjennomføringa til elevane i opplæringa.

### 3.1 FUNN

#### KVALITETSARBEID PÅ ORGANISASJONSNIVÅ

I oppstartsmøte blei det fortalt at internkontrollsystemet på einingane i all hovudsak tek føre seg kvalitetssikring- og utvikling, med enkelte case-studier på kommunenivå. Kommunen nyttar Compilo som kvalitetsverktøy.

Det er no ny organisering innanfor oppvekstsektoren, og fagstaben er styrka. Skulefagleg rådgivar fortel i intervju at denne endringa har bidratt til auka fagleg kvalitet. I tillegg er SLT-koordinatoren, som har kompetanse innan NAV, BTI og BTS, samt ein psykolog, ein del av staben til kommunalsjefen. Rådgivaren fortel at opprettinga av denne fagstaben innan oppvekst allereie har gitt merkbare positive effektar.

Aukra kommune har ein barne- og ungdomsplan for 2021-2030. Planen er den første strategiske planen for barn og unge i Aukra, og skal vere ei heilskapleg retningslinje for arbeid med oppvekstvilkår. Målet er å sikre samhandling, førebygging og tidleg innsats for barn og unge i kommunen. Planen omfattar barn og unge i alderen 0–23 år og gjeld for perioden 2021–2030. Den inneheld forslag til tiltak for dei første fem åra, som skal danne grunnlag for årlege handlingsplanar.

Ei prosjektgruppe har innhenta synspunkt og innspel frå lokale aktørar, organisasjonar og kommunale råd. Handlingsdelen blir evaluert og rullert årleg som ein del av budsjettprosessen. Planen byggjer på verdiar, rammeverk, kartlegging av utfordringar og prioriterte satsingsområde framover.

Vi har fått skriftlege prosedyrar for oppfølging av resultat frå elevundersøkinga, der formålet er at skulen og kommunen skal ha gode prosedyrar for drøfting og oppfølging av resultat frå elevundersøkinga ved kvar einskild skule og for kommunen. Det skal vere ei årleg drøfting så snart resultat er klare, skuleeigar skal vere kjent med resultat og oppfølginga ved skulene, og skuleeigar gjer eiga vurdering av resultat og ev. tiltak. Vi har sett at dette tas opp i mellom anna skulemøtene, der elevundersøkinga er gjennomgått og diskutert.

---

## KVALITETSSIKRING OG UTVIKLING PÅ SKULANE

I intervju fortel rektor og avdelingsleiar på Julsundet skule at kommunen opplevast som dynamisk og engasjert i skulen sitt arbeid. Det blir jamleg halde skulemøte og leiarmøte der forventningar og mål blir kommuniserte tydeleg.

Organisasjonen er omorganisert, og frå 01.01.2025 fekk kommunen ein kommunalsjef for oppvekst og kultur. Dette er venta å styrkje kvaliteten og auke nærleiken mellom skule og administrasjon. Avstanden mellom skulane og kommuneleiinga vil truleg opplevast som mindre enn tidlegare.

Vurdering av organiseringa skjer kontinuerleg. Det har vore fleire endringar det siste året, mellom anna har ein ny avdelingsleiar kome til, og ein praktisk opplæringsarena (Smia) har blitt ein del av strukturen etter eit politisk vedtak. Det blir jamleg gjennomført rapportering i leiarmøte, der utfordringar, status og behov blir diskuterte. Kommunestyret (KST) får óg presentasjonar om skulen sine utfordringar og ressursar, og dialogen med det politiske nivået er god. Avstanden til avgjerdstakarar er kort, og tema som kvalitet, læringsmiljø og mobbing er sentrale diskusjonspunkt.

Rektor på Julsundet fortel vidare at læringsmiljø og trivsel er eit viktig satsingsområde. Skulen gjennomfører Spekter-undersøkinga for å kartleggje læringsmiljøet, og resultat gir verdifull innsikt. Det har ikkje kome fram indikasjonar på systematisk mobbing, men enkelte elevar kan ha opplevingar av urettferdig behandling. Skulen har gjort grundige analysar av dataa for å forstå kva som ligg bak eventuelle utslag i mobbetal.

Vurderingsfellesskapet internt i skulen fungerer godt. Dei jobbar aktivt med å utvikle *Aukraskulen* som eit pedagogisk konsept og samarbeider tett for å sikre ei heilskapleg tilnærming. Relasjonen mellom skuleleiarar, særleg mellom leiarane ved dei ulike skulane, er god, og det er ei bevisst satsing på felles utviklingsarbeid.

I intervju trekk rektor på Gossen barne- og ungdomsskole særleg fram at dei har søkarlys på å vere tett på og ha fokus på tidleg innsats både fagleg og sosialt, få elevar pr kontaktlærer og arbeidet saman med psykologen i Aukra kommune. I tillegg trekk rektor fram Smia – tiltaket for ein meir praktisk skule, godt samarbeid med elevar, foreldre og PPT. Dei har gode ordningar med skuleteam der anonyme saker kan drøftast med barnevern, helsestasjon og PPT. Leiarmøte vert halde kvar veke og leiinga er tett på alle tema jamleg. Skulen har «utviklingstid» kvar veke der dei har fokus på å omsette mandatet til beste praksis for elevane. Kommunen har arbeider ifølgje rektor godt tverrfagleg og har innført BTI-modellen.

Vi har fått døme på ein mal for årsplan/fagrapport som er eit verktøy for lærarar til vurdering av kompetansemål. Malen skisserer kva som skal vurderast: Faglege og grunnleggande ferdigheiter, læremiddel, arbeidsmetodar, lese- og læringsstrategiar og vurderingsformer.

---

## HOVUDVERNOMBODET SI STEMME

I intervju fortel hovudvernombod (HVO) at det er etablert ei betre strukturert verneteneste enn tidlegare, og HVO har arbeidd aktivt for å synleggjere både si eiga rolle og rolla til verneomboda. Eit viktig grep har vore å etablere eit nettverk for verneomboda, der det vert gjennomført tre møter i året. Desse møta gir rom for å diskutere aktuelle saker og tema. I det siste møtet vart det mellom anna sett fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet, der psykologen i Aukra kommune vart kopla på for å snakke om trygge arbeidsplassar. Dette har vist seg å vere eit svært positivt tiltak, då det skaper ein møteplass der verneomboda kan dele erfaringar og støtte kvarandre.

Per i dag er det 14 einingar og om lag 25 verneombod i kommunen. Arbeidet med å synleggjere verneomboda har ført til at dei i større grad vert inkluderte i relevante prosessar, sjølv om det framleis er ein veg å gå. Partssamarbeidet fungerer ikkje like godt overalt, men det er ei utvikling i rett retning. Hovudtillitsvalde i fagforbunda stadfestar at samarbeidet har blitt betre, og kommunen har byrja å involvere verneomboda i større grad. Likevel ser ein at det ofte vert gløymd å inkludere verneomboda i saker der dei burde vore med, medan hovudtillitsvalde vert tekne med på råd.

Når det gjeld samarbeid og HMS-arbeid har HVO blitt invitert til samarbeidsmøte med hovudtillitsvalde, organisasjons- og personalavdelinga, samt kommunedirektøren. Dette er eit nytt tiltak som har vist seg å vere verdifullt. HVO har òg arbeidd for å synleggjere bruken av Compilo og avvikssystemet, då det vert meldt for få avvik. Leiarar har fått påminningar om at dei må gjennomføre årlege oppfriskingskurs og hugse å arrangere vernerundar, då desse kan verte gløymde. I avvikssystemet vert HMS-relaterte avvik registrerte og sendt til HVO.

Eit anna viktig tiltak er å arbeide saman med personalrådgjevaren for å få på plass eit årshjul for HMS-arbeidet. Målet er å gjere verneomboda meir synlege og sikre at dei får den nødvendige opplæringa. Verneomboda skal kunne støtte seg på HVO i utfordrande situasjonar, og det er viktig å auke medvitet om deira rolle.

HVO inviterer òg hovudtillitsvalde med på møte for å sikre eit godt samarbeid.

---

## TILLITSVALDE SI STEMME

I intervju fortel dei to tillitsvalde vi har snakka med at kommunen har system for kvalitetssikring, men det blir uttrykt at dei opplev at det er nokon manglar i implementeringa. Tillitsvalde deltek i fagteam og arbeider med evaluering av nasjonale prøver og elevundersøkingar. Resultata blir presenterte, men dei opplev at det ikkje er tid til grundig gjennomgang og utvikling av tiltak. Tillitsvalde meiner at elevundersøkinga kunne vore betre brukt ved at elevane blir førebudde på spørsmåla.

Kommunen tek dårlege resultat alvorleg og har sett i gang tiltak som sosiogram, samarbeidsprosjekt med læringsmiljøsentret og psykologen i Aukra kommune.

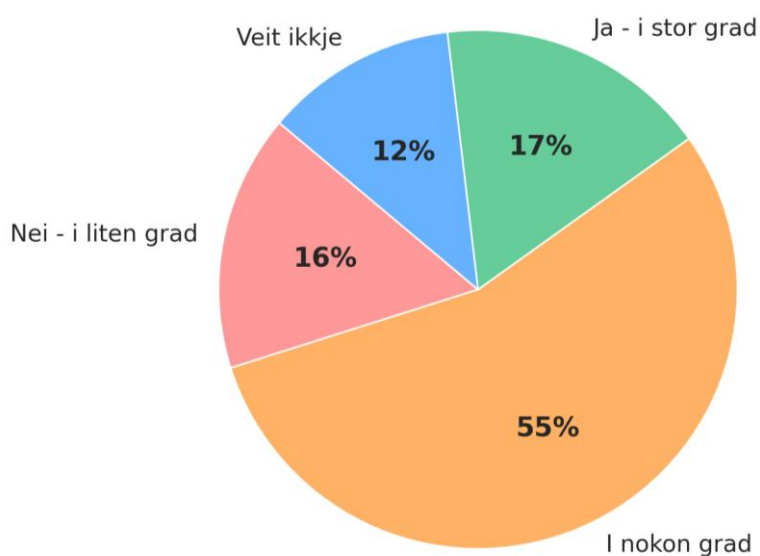


Når det gjeld BTI-modellen og stafettloggen, blir BTI-modellen følgd, men stafettloggen er ikkje implementert. Nokre ser utfordringar med koordinatorrolla og samarbeidet med helsesektoren. Ungdomslosane fungerer godt og har gode prosedyrar for skulefråvær. Det er ønske om å involvere ungdomslosane tidlegare, allereie på mellom og barnesteget.

## FUNN FRÅ SPØRJEUNDERSØKINGA

I spørjeskjemaet vert dei tilsette spurt om dei opplev at skulen har system eller rutinar for å evaluere om måla i lærarplana vert nådd, og om dei meiner resultata av slike evalueringar blir brukt aktivt for å forbetre undervisning. Fordelinga av svar kjem fram i figur 5 og 6:

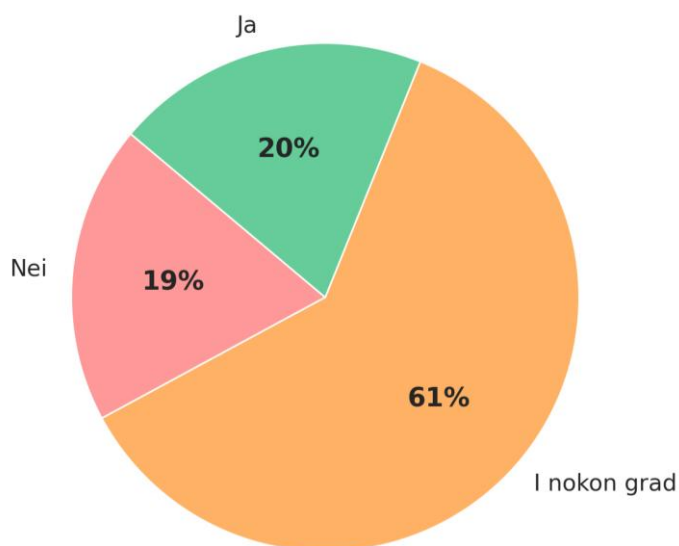
Figur 3. Har skulen din system eller rutinar for å evaluere om måla i læreplanen vert nådd? (N=64)



Halvparten av dei som har svart meiner at det «i nokon grad» er system eller rutinar for å evaluere om måla i læreplanen vert nådd, mens 16% meiner det i liten grad, og 17% meiner at det i stor grad.

Dei tilsette fekk også spørsmål om resultata av evalueringar blir brukt for å gjere undervisninga betre. Det vart svart følgjande:

Figur 4. Blir resultatene av slike evalueringer brukt aktivt for å forbedre undervisningen? (N=64)

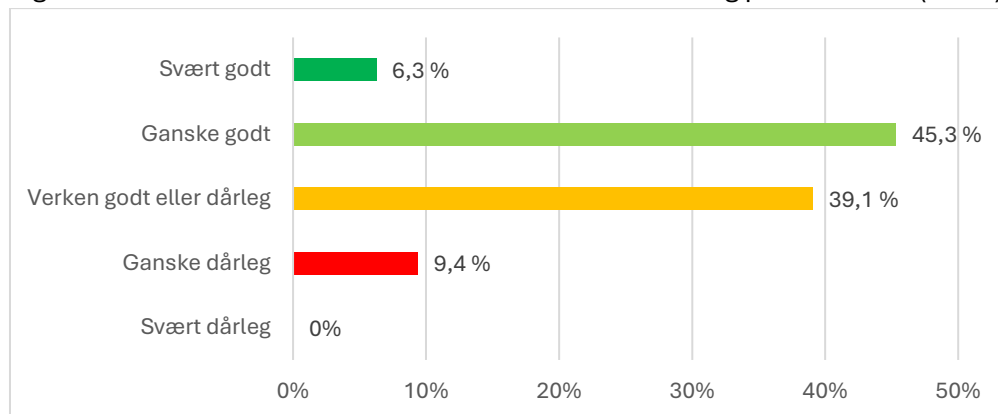


I figur 4 meiner dei fleste tilsette at resultatene i nokon grad blir brukt aktivt til å forbedre undervisningen, mens ein femtedel meiner det ikkje vert det, og ein femtedel meiner at det blir det.

### Svar frå spørjeundersøkinga om kvalitetsutvikling i skulane

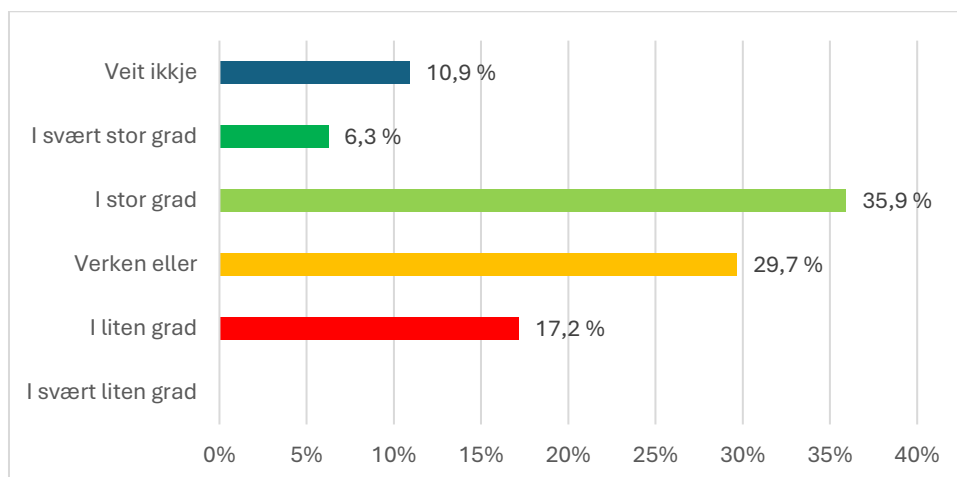
Figur 5 viser korleis respondentane i spørjeundersøkinga har vurdert korleis deira skule arbeider med kvalitetsutvikling, medan figur 8 viser fordeling av svar på i kva grad dei meiner at det blir satt av tid og ressursar til systematisk arbeid med kvalitetssikring.

Figur 5. Korleis vurderer du arbeidet med kvalitetsutvikling på din skule? (N=64)



I figur 5 vis svara frå undersøkinga at dei fleste synst at arbeidet med kvalitetsutvikling på deira si skule er godt. Når det gjeld ytterpunktane er det ein meir negativ fordeling (ganske dårleg: 9%). Det er ingen som svarar «svært dårleg».

Figur 6. Blir det satt av tid og ressursar til systematisk arbeid med kvalitetsutvikling? (N=64)



I figur 6 viser svara at nærare halvparten meiner det i svært stor grad eller i stor grad (til saman 43%) at det er ein viss grad av ressursbruk og tid sett av til systematisk kvalitetsutvikling. Ein trededel svarar «Verken eller» (30%), medan 17,2 % svarar «I liten grad». I tillegg er 11 % usikre og svarar «Veit ikkje».

## Tilbakemeldingar om psykososialt miljø frå spørjeundersøkinga

### Kvalitet på undervisning

Tilbakemeldingane frå dei tilsette viser eit ønske om å styrkje kvaliteten på undervisninga gjennom fleire konkrete tiltak. **Meir tid til planlegging, samarbeid og fagleg utvikling** er eit gjennomgåande behov. Lærarar ønskjer betre høve til å diskutere undervisningspraksis, dele erfaringar i fellestid og jobbe saman i fagteam. Dei peiker på at dette vil gi høgare kvalitet på undervisninga og meir samanheng i den pedagogiske praksisen.

Det er òg stor interesse for **praktisk og tverrfagleg undervisning**. Mange ønskjer ein meir praktisk tilnærming i skulen, fleire pedagogiske turar og undervisningsopplegg på tvers av klassar og fag. Det blir etterlyst ein meir elevaktiv skule med meir leik og fysisk aktivitet, særleg på dei lågaste klassetrinna.

**Mindre elevgrupper og meir fleksible gruppestorleikar** vert òg løfta fram som eit viktig tiltak for å sikre betre oppfølging av elevane. Nokre meiner at klasser burde delast opp i mindre einingar, medan andre ønskjer meir fleksibilitet i organiseringa for å kunne tilpasse undervisninga betre til elevane sine behov.

Behovet for **tydeleg struktur, betre rutinar og meir variasjon i undervisninga** er òg ein viktig tematikk. Lærarar etterlyser systematisk arbeid med vurdering for læring, meir variert undervisning og tydeleg klasseleiing. Mange meiner at ein meir strukturert tilnærming til undervisningsopplegg og vurdering kan auke læringsutbyttet for elevane.

**Handtering av forstyrrande åtferd** er ein annan utfordring som vert trekt fram. Nokre tilsette meiner det manglar klare prosedyrar for korleis ein skal handtere elevar som kontinuerleg skaper uro i klassen. Det er ønskje om eit system som gjer det lettare å setje inn tiltak for desse elevane utan at det går utover resten av klassa.

Til slutt blir **fagleg innhald og spesifikke satsingar** nemnt som viktige område. Nokre lærarar ønskjer større fokus på grunnleggjande ferdigheiter som lesing, medan andre peiker på behovet for fleire fysiske bøker i undervisninga. Det er òg ønske om å vidareutvikle Smiå slik at den praktiske undervisninga blir knytt tettare opp mot læreplanmåla.

Samla sett viser tilbakemeldingane at lærarane ser behov for meir tid til fagleg samarbeid, ein meir praktisk skulekvardag, fleksible løysingar for elevgrupper, tydelegare strukturar og betre handtering av uro i klasserommet.

---

## TILTAK, RAPPORTERINGAR OG SATSINGAR

### **Forsterka avdeling og praktisk læringsarena: Smiå**

Smiå er en forsterka avdeling og en praktisk læringsarena for Aukraskolane. Rektorane i Aukraskulen har informert oss om ordninga. Dokument vi har motteke skildrar tilbodet:

Fråværet er aukande i grunnskulen og fleire elevar slit med skulevegving, psykiske utfordringar og at dei ikkje meistrar kvardagen i klasserommet. Fleire born/ungdommar har det vanskeleg, dette viser seg mellom anna i aukande utagering og valdsbruk i klasserommet. Dette skaper utrygge opplærings situasjonar for både tilsette og elevar. Enkelte elevar får tilbod om ein eller to dagar per veke med meir praktisk retta undervisning. Fokuset er høgt skulenærver, høg trivsel og tilpassa opplæring for alle elevar i skulen. Dei ulike læremåla knytast opp mot ei meir praktisk retta undervisning.

Det er mellom anna publisert ei artikkel om ordninga i «Skolelederen» (Aasen 2025), der det skildrast dei positive verknadane tilbodet gjer. Rektorane fortel om gode effektar for dei enkelte elevane, og for klassane på grunn av til dømes meir læringsutbytte og mindre uro i klasseromma.

Aktuelle føresette får informasjon om ordninga, og elevane søker om plass. Vi har fått døme på kontrakt for elevar som har plass i Smiå.

Tillitsvalde fortel i intervju at Smiå har hatt positiv effekt på læringsmiljøet. Elevane som treng praktisk-pedagogisk opplæring, får tilbod, men det trengs betre systematikk for at dette skal fungere tilfredsstillande.

### **Tilstandsrapport for barnehage og skule**

Skulefagleg rådgivar fortel i intervju at det blir utarbeidd kommunale tilstandsrapportar både for barnehagar og skular. Rektormøta, som blir haldne månadleg med rektorar og administrasjonen, blir brukte til å gå gjennom resultat knytt til faglege ferdigheiter. No blir det òg innført felles møte for barnehagar og skular, noko som styrkjer samarbeidet på tvers av einingane.

I tillegg blir det halde jamlege stabsmøte som dekkjer heile oppvekst- og kultursektoren. Desse møta gir ei meir heilskapleg forståing og auka kapasitet til å støtte einingane lokalt.

Det er planlagt å presentere tilstandsrapporten, resultatene frå elevundersøkinga og dei nasjonale prøvane for HOK (Helse-, oppvekst- og kulturutvalet).

Rektor på Julsundet skule fortel at tilstandsrapporten blir utarbeidd i samarbeid mellom einingsleiarar og det overordna nivået i kommunen. Einingsleiarane kjem med innspel, medan ei samanfating blir gjort av andre. Rapporten set opp både kortsiktige og langsiktige mål, samt kva verkemiddel som skal brukast for å nå dei. Prosessen opplevast som ryddig og inkluderande, og skulen har ein heilskapleg kommunestruktur.

## Årleg rapportering til kommunestyret

Kommunestyret skal minst éin gong i året få informasjon om læringsmiljøet, læringsresultata og gjennomføringa til elevane i opplæringa.

Rektor på Julsundet skule fortel at rapporteringa til kommunestyret blir opplevd som god, og skulen får tydeleg formidla sine behov og utfordringar. Samarbeidet mellom skule, kommunestyret og andre kommunale aktørar fungerer godt. Samstundes er det ei aukande uro for utanforskap og psykisk helse blant barn og unge. Skulen saknar eit betre møtepunkt mellom skule og helse, som til dømes eit skulehelseteam eller eit psykisk helseteam. For tida finst det ingen direkte instans å vende seg til når skulen sine eigne ressursar og tiltak ikkje er tilstrekkelege.

Vi kan i møtekalenderen til kommunestyret sjå at dei i september 2024 fekk orientering om resultat frå Ungdataundersøkinga. Aukra kommune har gjennomført fire ungdomsundersøkingar på ungdomstrinnet frå 2014 til 2024. I 2021 og 2024 gjennomførte vi også ungdomsundersøkingar på mellomtrinnet 5. - 7. trinn. Ungdata gir oss eit godt bilde på korleis ungdommar i kommunen har det, både når det gjeld familie, helse, skule og fritid (sak PS-60/24).

Kommunestyret fekk i februar 2025 ein gjennomgang av årsrapport frå mobbeombodet i fylket (Elev- og lærlingombodet Møre og Romsdal 2025). I årsrapporten står det følgjande om mobbing:

Involver elevane aktivt i arbeidet mot mobbing

- Kommunen og fylkeskommunen må sørge for at skolane aktivt involverer elevane som «medforskarar» i arbeidet mot mobbing. Elevane si innsikt og erfaringar er verdifulle for å kunne førebygge og handtere mobbing meir effektivt. Arbeid systematisk med klassemiljøet heile året.
- Kommunen og fylkeskommunen må sikre at skulane jobbar systematisk med å skape trygge og inkluderande klassemiljø gjennom heile året. Dette inneber:
  - Støtte lærarane i å bygge gode relasjonar med elevane og skape eit trygt læringsmiljø.
  - Gjennomføre aktivitetar som fremmer fellesskap og inkludering i undervisninga i fag og elles.
  - Sørge for ressursar og opplæring til lærarane for å hjelpe dem i dette arbeidet.

Skolefagleg rådgivar fortel i intervju at rapporteringssystemet fungerer godt. Rektorane samlar inn informasjon, som deretter blir rapportert vidare til politisk nivå. I tillegg blir rapportane lagde fram for FAU, i klassene og i kollegiet for å sikre brei involvering og forankring.

## Oppfølging av resultat og satsingar

Skolefagleg rådgivar fortel at det er sett i verk fleire satsingar for å styrkje oppfølginga av resultat. Det er eit tett samarbeid med NTNU gjennom Skrivesenteret, noko som har vore viktig for å løfte enkelte elevar. Systematisk arbeid med læringsmiljø har vore ei prioritert oppgåve og vil halde fram til sommaren 2026. Dei tilsette er svært nøgde med kursa og oppfølgingsarbeidet mellom forelesingane. Gjennom DEKOMP (desentralisert kompetanseutvikling<sup>4</sup>) har det vore god kompetanseutvikling for skulane. Kommunen brukar Ungdata-undersøkinga for å følge utviklinga i ungdomsmiljøet – t.d. om det er auke i psykiske helseplager, fråvær, mobbing eller rusbruk. Det blir mellom anna brukt til å identifisere behov for tiltak – som skulehelsetenester, førebyggjande arbeid, fritidstilbod, og involvere politikarar og skuleleiarar slik at dei kan ta avgjerder basert på oppdatert kunnskap om ungdom i kommunen.

## Samarbeid på tvers

Rektor ved Gossen barne- og ungdomsskole fortel at samarbeidet mellom skulane er godt, og leiinga jobbar tett saman om ulike prosjekt. Mellom anna er det etablert satsingar på læringsmiljø, samt lese- og skriveprosjekt. IBSM (Inkluderande barnehage- og skulemiljø) har òg bidrege til ein kultur der heile kollegiet besøker kvarandre for felles læring og utvikling.

Også tillitsvalde trekk fram at partssamarbeidet fungerer godt, med open dialog og eit sterkt ønske om samarbeid.

## 3.2 VÅRE VURDERINGAR

Kommunen vurderast opp mot følgjande revisjonskriterium:

- **Kommunen skal sørge for at skulane jamleg vurderer i kva grad organiseringa, tilrettelegginga og gjennomføringa av opplæringa medverkar til å nå dei måla som er fastsette i læreplanverket.**
- **Kommunen skal arbeide for å halde ved lag og heve kvaliteten i grunnskuleopplæringa.**

Aukra kommune har etablert system og rutinar for vurdering av organiseringa og gjennomføringa av opplæringa. Skulane nyttar Compilo som kvalitetsverktøy, og det er prosedyrar for oppfølging av

---

<sup>4</sup> DEKOMP skal bidra til å styrke kvaliteten i undervisninga gjennom kontinuerleg og systematisk kompetanseutvikling som er tilpassa lokale behov og utfordringar.

resultat frå elevundersøkinga. Kommunen har ein barne- og ungdomsplan som legg vekt på heilskapleg utvikling, førebygging og tidleg innsats.

Rektorar og avdelingsleiarar ved skulane rapporterer at vurdering av organisering og tilrettelegging skjer kontinuerleg gjennom skulemøte og leiarmøte.

Kommunen har innført ei praktisk læringsarena for einskilde elevar. Vi meiner dette er gode tiltak som er innført for å støtte og utvikle gode læringsmiljø for elevane som treng det, og at skulen legg til rette for å tilpasse opplæringa ut frå eleven sitt behov.

Kilder fortel at kommunen har innført modellen Betre Tverrfagleg Innsats (BTI), og det blir oppgitt at det denne blir fulgt, og at det blir arbeidd godt tverrfagleg. Det blir nemnt at det er veg igjen når det gjeld implementering av stafettloggen.

Når det gjeld kvalitetsutvikling i skulane fekk vi tilbakemelding frå tilsette om korleis deira skule arbeider med dette, og om det blir satt av tid og ressursar til systematisk arbeid med kvalitetsutvikling. Majoriteten stillar seg positiv til dette, og svara frå undersøkinga viser at dei fleste synst at arbeidet med kvalitetsutvikling på deira skule er godt. Når det gjeld ytterpunkta «Svært godt» (6 %) og «Ganske dårleg» (9 %), viser fordelinga eit tyngdepunkt på den negative sida.

Vi meiner likevel at dette kan tyde på at lærarane er nøgde med kvalitetsutviklinga på deira skule. Det er ein relativt stor del som meiner at det er «verken godt eller dårleg» (39%).

Dei tilsette fekk også spørsmål om det blir satt av tid og ressursar til systematisk arbeid med kvalitetsutvikling. Her meiner over 40% at det i stor grad eller svært stor grad er det, mens 30% meiner at det «verken eller» er det, og 17% meiner det i liten grad er det.

Vi meiner at kommunen bør jobbe ekstra med den gruppa som meiner at det i liten grad (17%) blir sett av tid og ressursar til systematisk arbeid med kvalitetsutvikling, og blant dei som ikkje veit (11%).

Vi vurderer at det er positivt at arbeidet med å synleggjere verneomboda har ført til auka inkludering i relevante prosessar. Hovudverneombod fortel i intervju at vidareutviklinga av partssamarbeidet er eit viktig steg i rett retning. Likevel viser tilbakemeldingane frå hovudverneombodet at det framleis er forbettringspotensial, særleg når det gjeld systematisk involvering av verneomboda i saker der deira medverknad er naudsynt. For å sikre at verneomboda blir ein naturleg del av relevante avgjerdsprosessar og at partssamarbeidet fungerer optimalt, meiner vi kommunen har eit forbettringspotensial i å involvere hovudverneombodet i større grad enn i dag.

### **Kommunestyret skal minst éin gong i året få informasjon om læringsmiljøet, læringsresultata og gjennomføringa til elevane i opplæringa.**

I Aukra får kommunestyret informasjon om læringsmiljøet, resultat og gjennomføring til elevane i opplæring på ulike vis. I møtekalenderen kan vi til dømes sjå at kommunestyret i september 2024 fekk ein gjennomgang av resultata frå Ungdata-undersøkinga, og i februar 2025 ein gjennomgang av årsrapporten frå mobbeombodet i fylket.

Ut frå det vi har innhenta av informasjon, verkar det som at det er eit godt etablert system for rapportering til kommunestyret. Denne rapporteringa gir kommunestyret grunnlag for å ta avgjerder om eventuelle tiltak for å betre skulekvaliteten.

## 4 PROBLEMSTILLING 3 – ELEVEN SITT PSYKOSOSIALE MILJØ

Problemstillinga i dette kapitlet er:

### Er kommunens arbeid med elevane sitt psykososiale miljø i tråd med regelverk og anbefalingar på området?

- Kommunen skal ha planar og rutinar for å sikre at elevane har eit trygt og godt psykososialt miljø som fremmer helse, inkludering, trivsel og læring.
- Kommunen (skulen) skal utarbeide ein aktivitetsplan når ein elev ikkje opplever at det psykososiale miljøet er trygt og godt. Planen skal dokumentere korleis skulen arbeider for å betre situasjonen.

### 4.1 FUNN

#### PLANAR OG RUTINAR FOR DET PSYKOSOSIALE MILJØET

Vi har motteke eit felles overordna system for å følgje opp elevane sitt skulemiljø, som er eit omfattande dokument med kva slags paragrafar som er gjeldande, kven som har ansvar og rutinar og malar for arbeidet.

Vi har også motteke ein inspeksjonsplan som skildrar kva ein god inspeksjon er, skulene sin plan for systematisk oppfølging, rutinar, plakat og sjekklister. I innleiinga står følgjande:

God inspeksjon til elevane i friminutt er eit viktig mobbeforebyggande tiltak. I Udir sitt «Arbeid mot mobbing» blir det peika på at mesteparten av mobbing skjer på områder der vaksne ikkje er til stades. Dei vaksne må difor prioritere inspeksjon og legge vekt på å ha ein god kvalitet på inspeksjonen.

Vi har også fått døme på vaktplan for inspeksjon som viser kor dei tilsette skal vere frå dag til dag gjennom heile veka.

Kommunen har skjema for «varsel om alvorleg krenkande åtferd» som gjeld åtferd som mellom anna mobbing, diskriminering, vald eller rasisme. Denne skal sendast til rektor ved skulen.

Rektor ved Gossen barne- og ungdomsskole fortel at skulen har stort fokus på at alle elevane skal ha det trygt og godt, og at alle skal oppleve å høyre til. Alle elevane har faste sitjeplassar i fellesområde (auditoriet, kantina, klasserommet osv.) og arbeider i makkergrupper. Det er elevar som fungerer som trivselseiarar i friminutta, og skulen er med i MOT. Dei følgjer òg LINK (livsmeistring i norske klasserom), der dei arbeider på tvers av aldersstega og i fellesskap.

I intervjuet vart det vist til skjemaet for utviklingssamtalane, som er utarbeidd saman med FAU, om «korleis eleven har det». Skulen hadde høge mobbetal i 2024 i 7. klasse. Rektor fortel at leiinga, foreldre og tilsette hadde møte og har gjort ein svært god jobb. Tala viser no ein nedgang. Det har òg kome fram at mykje av mobbinga er skjult og vanskeleg for vaksne å oppdage. Dette såg ein ved at mobbetala var høgare ved anonym rapportering enn ved Spekterundersøkinga,



som ikkje er anonym. Til sist vil den årlege tilstandsrapporten innehalde informasjon om læringsmiljøet ved skulane i kommunen.

BTI-koordinator seier i intervju at kommunen og skulane har arbeidd mykje med mobbing og det psykososiale miljøet, og feltet er ivaretatt i eit system- og rutineperspektiv, men at det er ein veg å gå når det kjem til å faktisk følgje opp rutinane dei har. Elevundersøkelsen viste høge mobbetal. Dette vakte oppsikt og vart diskutert på høgt nivå i kommunen. I denne dialogen vart det peika på alt det som var bra som skulane gjorde. Det kunne like fullt vært snakka meir om det som ikkje verkar og korleis ting kunne vore gjort annleis.

Tillitsvalde fortel i intervju at kommunen no set saman ei arbeidsgruppe for å jobbe mot vald i skulen.

I faktasjekk fekk vi opplyst at det har vore ein kursdag med Arbeidstilsynet kor HVO og VO ved skolane, skoleleiing, lokale AMU-medlemmar har vore samla om tematikken vald og truslar mot tilsette i skolen.

Lokalt AMU har hatt sterkt fokus på vald og truslar og gjennomført ei ansattundersøking.

Dei har god oversikt over skulefråvær gjennom IKO-modellen, som begge skulane nyttar, men dei manglar kapasitet til å følgje opp. Dei to ungdomslosane vi har til å følgje opp skulefråvær gjer ein god innsats og samarbeider godt med skulane. Ei undersøking om alle tilsette i skulen frå 2022 viste at mange i skulen kvir seg for å ta opp vanskelege tema med born («snakke med born»), men dei er i gang med å sette inn tiltak.

## BTI-modellen i Aukra

Betre Tverrfaglig Innsats (BTI) er ein samhandlingsmodell som sikrar ei heilskapleg og koordinert innsats for gravide, barn, unge og familiar med utfordringar. Modellen har tre hovudprinsipp: tidleg innsats, samordna tenester og foreldreinvolvering.

- **Tidleg innsats** handlar om å førebyggje og oppdage utfordringar så tidleg som mogleg for å setje inn målretta tiltak. Dette kan gjelde forhold i heimen, barnet sin eigen utvikling eller miljøet i barnehagen, skulen eller på fritida. Målet er å styrke beskyttande faktorar og redusere risikofaktorar.
- **Samordna tenester** skal sikre eit betre samarbeid mellom kommunale basistenster (som skule, barnehage, helsestasjon) og hjelpetenster (som PPT, barnevern, helse- og ungdomstenster). BTI-modellen gir ein struktur som sørgjer for målretta og effektiv oppfølging utan avbrot.
- **Foreldreinvolvering** betyr at foreldre skal vere ein del av løysinga frå starten av. Kommunale tenester samarbeider tett med føresette, og foreldra kan sjølv ta initiativ til å involvere hjelpetenster dersom dei er uroa for eigne eller andre sine barn. Foreldreinvolveringa er både etisk (foreldra har hovudansvar for barna sine) og fagleg (foreldra spelar ein nøkkelrolle i førebyggjande arbeid).

Det er Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet og Helsedirektoratet som har teke initiativ til og gjev tilskot til dette utviklingsarbeidet. Kompetansesenter rus (KoRus) i kvar enkelt region har ansvar for å rettleie kommunar og koordinere samarbeid med relevante kompetansemiljø i eigen region. Målet med tilskotsordninga er å utvikle og gjennomføre kommunale modellar for

systematisk og kunnskapsbasert identifikasjon og oppfølging av utsette barn. Modellen må tilpassast den enkelte kommunen. Han skal byggje på tiltaka og rutinane kommunen alt har og er nøgd med. Difor startar utviklingsarbeidet alltid med at kommunen kartlegg eigne tiltak og samarbeidsforum (KoRus Midt 2022).

BTI-modellen brukar ein elektronisk stafettlogg for å sikre god kommunikasjon og samhandling mellom tenester og familiar.

BTI-koordinator fortel i intervju at Aukra innførte Betre tverrfagleg innsats (BTI) som rammeverk for barn og unge som treng hjelp i 2022. Etter eitt ekstra år med implementering skal BTI i teorien vere ferdig implementert frå 2025. Den største utfordringa er å få til faktisk implementering ute i einingane. Denne utfordringa er til stades i skulane. Noko av utfordringane botnar truleg i ein viss motstand mot å ta i bruk stafettloggen og at samordningsarbeidet som er sentralt i BTI vert oppfatta som ei ekstra byrde i ein tøff kvardag. Mykje av arbeidet med tidleg innsats blir allereie gjort, men å få det inn i stafettloggen og samordne med andre tenester er like fullt viktig for å få meir systematikk i arbeidet.

Modellen er tillitsbasert og legg ikkje opp til kvalitetssikring frå sentralt hald, men kommuneleiinga oppmodar skulane til å ta han i bruk og har eigne tilsette som informerer og held presentasjonar. Nettsida for BTI-modellen er også god og viktig her ([www.aukra.betreinnsats.no](http://www.aukra.betreinnsats.no)).

## Læringsmiljøprosjektet

Aukra kommune deltek i «Læringsmiljøprosjektet» frå Udir. Læringsmiljøprosjektet er eit tiltak frå som gir støtte og rettleiing til barnehagar, skular og kommunar for å fremje eit trygt og godt læringsmiljø utan mistrivsel og krenkingar som mobbing, vald, diskriminering og trakassering. Målet med prosjektet er å sikre eit trygt og godt miljø i barnehagar og skular, der alle barn og elevar trivst og ikkje vert utsette for krenkingar (Udir 2024).

Rektor på Gossen barne- og ungdomsskole fortel i intervju at skulen no er ferdig med fase 1 i eit læringsmiljøprosjekt som tek føre seg mellom anna autoritative vaksne, vennskap, vaksenrolla og SFO. Prosjektet har tre vidare fasar:

- **Fase 2:** Førebyggje, avdekkje og handtere mistrivsel og krenkingar.
- **Fase 3:** Organisasjonsutvikling og utvikling av leiing.
- **Fase 4:** Inkludering og bygging av positive kulturar.

Rektor fortel at det er svært nyttig å vere med i nasjonale prosjekt, då dei får rettleiing og auka kompetanse. Dei har òg kjøpt inn oppdatert litteratur for å heve kompetansen til dei tilsette. Sist innkjøpt er boka *Mobbings psykologi* av Erling Roland.

## Spekter

På heimesida til Aukra kommune kan ein lese om kartleggingsverktøyet «Spekter digital». Dette er eit ikkje-anonymt kartleggingsverktøy som kan brukast i skulen for å jobbe med å fremje

helsa, miljøet og tryggleiken til elevane. Verktøyet blir brukt som ein del av arbeidet med å lage gode relasjonar og for å skape eit godt miljø for elevane. Resultatet frå undersøkinga kan gi informasjon om einsemd, vennskap, uro og inkludering i klassen.

Undersøkinga gir dei vaksne innsikt i både elevane si trivsel og miljøet i elevgruppa. Verktøyet blir brukt til å identifisere og setje inn målretta tiltak på klasse-, trinn- eller skulenivå. Resultata blir fylgt opp ved behov, til dømes gjennom samtalar, nye undersøkingar eller dialog med foreldre. Verktøyet kan brukast både førebyggjande og i konkrete saker (Aukra kommune 2025).

Både rektor ved Julsundet skole og Gossen barne- og ungdomsskole skildrar bruk av Speker på skulane, og at det er et verktøy som kan brukast for å lære meir om resultat i til dømes ungdatabundersøkinga.

---

## HOVUDVERNEOMBODET SITT PERSPEKTIV

I intervju fortel hovudverneombodet at ein av dei største utfordringane i arbeidsmiljøet er den aukande mengda valds- og trusselrelaterte avvik. Dette har stor påverknad på arbeidskvardagen til dei tilsette og fører til at mange føler seg utrygge på jobb. Det påverkar òg elevane, då utrygge tilsette ikkje kan yte sitt beste i undervisninga. Eit av tiltaka for å redusere valds- og trusselsituasjonar i skulen er å sjå på undervisningsforma. Undervisning bør vere i klasserommet i større grad, i staden for at elevar får bevege seg rundt i skulebygget under gruppearbeid.

Å samle elevane i klasserommet gir betre oversikt og eit tryggare læringsmiljø. For å forbetre kvaliteten i skulen er det i følgje hovudverneombodet også viktig å kartleggje kva kompetanse dei tilsette har og nytte denne på ein betre måte, sikre at kompetanse vert brukt der den kan gjere størst nytte, og gi elevane trygge rammer ved å samle undervisninga i klasserommet. Det er viktig å skape tydelegare grenser og struktur gjennom tydeleg klasseleiing, sikre føreseielege skulerutinar, slik at både elevar og tilsette veit kva som skal skje.

Hovudverneombodet trekk også fram at det er viktig å handtere utfordringar knytt til plassmangel i skulen, då dette påverkar både arbeidsmiljøet og læringsmiljøet.

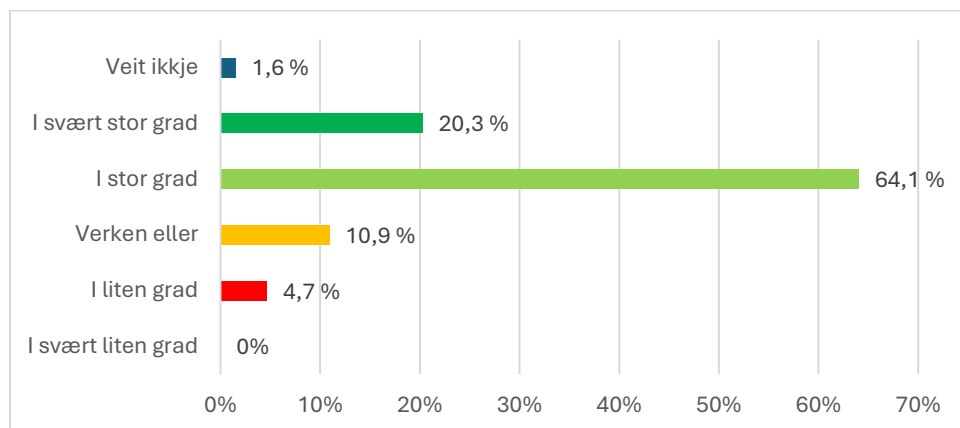
Det er eit aukande behov for å utarbeide reglar og rutinar for å førebyggje vald og truslar i skulen. Kommunen har byrja arbeidet med å setje saman ei tverrfagleg gruppe som skal utarbeide ein plan for dette, der ulike einingar som skular og barnehagar samarbeider. Denne planen kan deretter tilpassast lokalt i kvar eining.

Eit viktig aspekt er å gjere skulen til ein trygg stad både for tilsette og elevar. For å oppnå dette må ein styrkje klasseleiinga og vere tydeleg på at det er dei vaksne som har ansvaret. Ungdom ønskjer grenser og struktur, og dette er noko ein kan verte betre på. Ved å vere tydelege vaksne kan ein skape eit trygt og godt læringsmiljø for alle.

## RESULTAT FRÅ SPØRJEUNDERSØKINGA

På spørsmål om skulen har handlingsplanar for å handtere mobbing og psykososiale utfordringar, svarar 95% av respondentane bekreftande på at dei har slike planar. Vidare viser figur 9 korleis respondentane vurderer skulens rutinar for å sikre at alle elevar har eit trygt og godt skulemiljø. Nærare 85% av respondentane meiner at skulen i stor eller svært stor grad har gode rutinar.

Figur 7. Opplev du at skulen din har gode rutinar for å sikre at alle elevar har eit trygt og godt skulemiljø? (N=64)



I figur 7 kan vi lese at 64% av respondentane svarer "I stor grad", noko som viser at eit fleirtal meiner at skulen har gode rutinar for eit trygt skulemiljø. 20% svarer "I svært stor grad", som viser at mange opplever at skulen jobbar godt med dette. 10,9 % svarer "Verken eller", 4,7 % svarer "I liten grad", noko som kan tyde på at ein liten del av dei spurde ikkje opplever at rutinane er tilstrekkelege. 1,6 % svarer "Veit ikkje", og det er ingen som oppgir «I svært liten grad».

Dei tilsette fekk høve til å gje opne tilbakemeldingar på temaet denne forvaltningsrevisjonen tek opp. Det kom inn kommentarar på eleven sitt skulemiljø, og desse er samanfatta under:

### Elevers skulemiljø (omtrent 15 av 27 innlegg tek opp temaet)

Elevers skulemiljø er eit sentralt tema i tilbakemeldingane frå dei tilsette. Eit ønske er **auka vaksentettleik og at miljøretteljarar og assistentar er tydelegare til stades**. Fleire peiker på behovet for fleire vaksne i skulekvardagen, både i undervisninga og ute i friminutta, for å sikre tryggleik og god oppfølging av elevane.

Eit anna viktig moment som vert trekt fram, er behovet for **klare reglar og system for å førebygge og handtere uro, mobbing og sosiale konflikter**. Mange etterlyser meir systematisk oppfølging av utagerande elevar, tydelegare skulereglar og eit organ som jobbar spesifikt med mobbesaker og sosial ekskludering.

**Samarbeid med og involvering av foreldre** blir òg vurdert som ein avgjerande faktor for eit godt skulemiljø. Fleire tilsette meiner at føresette må bli meir involverte, at det trengst tettare dialog mellom skule og heim, og at det bør vere tydelegare forventningar til foreldrerolla. Det vert etterlyst meir engasjerte foreldre som aktivt følgjer opp barna sine både fagleg og sosialt.

Tryggleik og inkludering vert trekt fram som grunnleggande føresetnader for læring. Fleire understrekar at skulen må ha ein tydeleg strategi for å **førebygge mobbing og sosiale konflikhtar**, og at det må vere ein gjennomgåande innsats for å motverke negative haldningar, inkludert rasisme og ekskludering.

Til slutt blir det peikt på at **fysiske rammer og aktivitetsmoglegheiter har innverknad på elevmiljøet**. Nokre etterlyser investeringar i betre uteområde som kan førebygge mobbing og skape betre aktivitetsmoglegheiter for elevane. Det vert òg nemnt at skulen bør ha meir kontroll over kva elevane bruker digitale verktøy til, for å sikre at teknologien vert brukt på ein god og trygg måte.

---

## AKTIVITETSPLAN

Rektor ved Julsundet skule fortel at når det oppstår **utfordringar i læringsmiljøet**, arbeider skulen tett saman med psykologen i Aukra kommune og heile skuleavdelinga for å finne gode løysingar. Det blir laga aktivitetsplanar for heile klassar der det er behov for tiltak. Gjennom bruk av PPT og pedagogisk analyse vurderer skulen om eigen praksis kan vere medverkande til utfordringane. Skulen legg stor vekt på rettferdig behandling av elevane og ser heilskaplege tilnærmingar som avgjerande for at tiltaka skal ha ønskt effekt. **Førebygging av utanforskap** er ei prioritet, og skulen har fått auka kunnskap om problematikken. Dei ser no samanhengar tydelegare og kan jobbe meir heilskapleg. Arbeidet med å analysere og tolke tilbakemeldingane har vore svært nyttig. Det er utarbeidd ein aktivitetsplan for heile ungdomssteget, og det blir vurdert å samle all relevant informasjon i ei felles mappe for klassane. Dette reiser likevel nokre GDPR-utfordringar som må handterast.

Rektor ved Julsundet skole fortel vidare at sosioøkonomiske utfordringar er ein faktor i kommunen. Det er ein høg del elevar med individuelle vedtak om tilrettelagd opplæring (ITO), samanlikna med det totale elevtalet. Gossen barne- og ungdomsskole er vedteke som hovudmottakar av flyktningelevar, men dette kan endrast. Per no er Gossen best rusta til å ta imot desse elevane.

Vi har fått mal på **skrifteleg aktivitetsplan**. Det står skildra i aktivitetsplanen at «Skulen skal lage ein skrifteleg plan når det skal gjerast tiltak i ei sak. I planen skal det stå: Kva problem tiltaka skal løyse, kva tiltak skulen har planlagt, når tiltaka skal gjennomførast, kven som er ansvarleg for tiltaka, når tiltaka skal evaluerast<sup>5</sup>. Vi har også fått eit sensurert døme på utfylt aktivitetsplan.

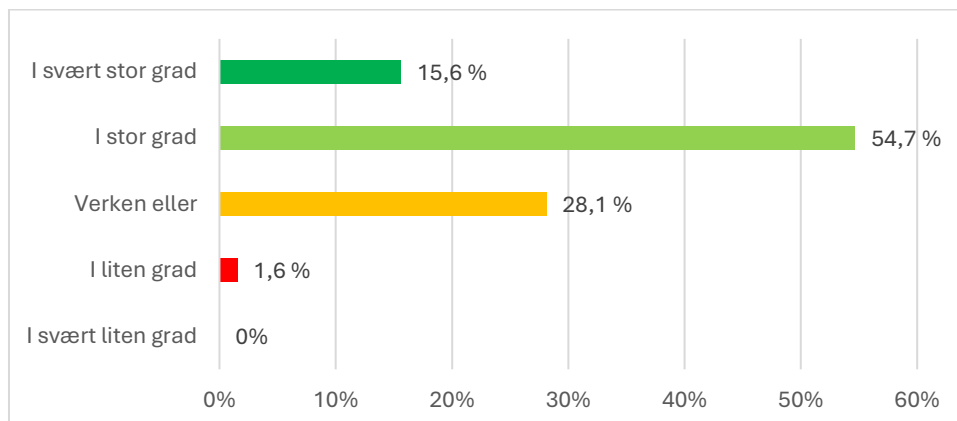
I spørjeundersøkinga svarte **46,9% av respondentane det alltid vert utarbeid aktivitetsplan** i dei tilfelle der elevar ikkje opplever skulemiljøet som trygt, og **46,9% svarte at det ofte vert utarbeidd** slike planar. Dei resterande 6,3% svarte «veit ikkje».

På spørsmål om korleis respondentane opplever at leiinga på skulen følger opp saker om psykososialt miljø, svarar dei følgjande:

---

<sup>5</sup> Alle elevar har rett til eit trygt og godt skulemiljø som fremjar helse, trivsel og læring. (Opplæringslova § 9 A-4, 6. ledd).

Figur 8. Opplever du at leiinga på skulen følger opp saker om psykososialt miljø på ein god måte? (N=64)



I figur 8 kan vi lese at det er totalt 70 % som meiner (i svært stor grad + i stor grad) at skuleleiinga følgjer opp saker om psykososialt miljø på ein god måte. 28% svarer "verken eller", og det er få som meiner at leiinga i liten grad følgjer opp.

## FORELDRENES ARBEIDSUTVAL (FAU)

FAU er eit organ ved norske skular som representerer alle foreldra ved skulen. Alle føresette som har barn på skulen, utgjer foreldrerådet, og FAU blir valt blant desse foreldra for å jobbe aktivt med saker som gjeld elevane sitt læringsmiljø og samarbeid mellom skulen og heimen.

For å involvere dei føresette si stemme, sendte vi ut førespurnad til FAU ved dei to skulane. Vi fekk svar frå utvalet på Gossen barne- og ungdomsskole.

Utvalet fekk spørsmål om korleis dei vurderer det psykososiale miljøet for elevane ut frå si rolle og erfaring. FAU svarar at inntrykket deira er at **dei fleste elevane trivst og har det bra på skulen**. Dei veit òg at det blir gjort mykje godt arbeid for å førebyggje og for å skape eit trygt og godt skulemiljø.

FAU ønskjer spesielt å trekkje fram **Smiå** og tilbodet til dei elevane som har behov for meir praktisk læring. Dei meiner dette er eit svært godt og viktig tilbod, som bør løftast og styrkjast. FAU foreslår at Smiå blir utvida til å vere eit tilbod alle dagar i veka, slik at fleire – både jenter og gutar – som har behov for ei anna læringsform, kan få det. Dei meiner òg at tilbodet bør starte lenger ned i klassane. Vidare håper FAU at Smiå i framtida blir ei eiga avdeling under GBU, med eigne tilsette som jobbar der fast og har rett kompetanse i høve til behova til elevane.

FAU veit òg, gjennom tilbakemeldingar frå foreldre, informasjon frå skulen, tal frå Elevundersøkinga og Ungdata, at det er **elevar som ikkje har det bra**. Det finst elevar som ikkje trivst, som blir mobba og som synest det er vanskeleg å gå på skulen. For å kunne ta tilstrekkeleg tak i desse utfordringane og ha kapasitet til å førebyggje, meiner FAU at Aukra kommune må tilføre skulen fleire ressursar. Dette vil gi moglegheit til å satse meir på førebyggjande tiltak – både på individ- og gruppenivå. FAU understrekar at det alltid er betre å førebyggje enn å reparere.

FAU fekk òg spørsmål om korleis dei opplever **samarbeidet** mellom skulen, FAU og føresette. Dei skriv at samarbeidet i hovudsak er godt, men at det kunne ha vore tettare. Det er eit ønskje om at foreldregruppa blir informert og involvert oftare og på eit tidlegare tidspunkt – for å førebyggje og bidra til å løyse ulike utfordringar. FAU ønskjer mellom anna fleire foreldremøte i løpet av skuleåret, og at desse blir eit samarbeid mellom skulen og FAU.

Foreldre opplever òg at det kan vere **utfordrande med fleire ulike kommunikasjonskanalar** (appar) på barnetrinnet. For dei foreldra som har fleire born på ulike trinn, kan det vere vanskeleg å få med seg all informasjon når ho blir delt på fleire ulike plattformer. FAU ønskjer at skulen berre skal bruke éin kanal for å dele informasjon.

FAU fekk spørsmål om dei har erfaring med skulens **aktivitetsplanar** i saker der elevar ikkje opplever eit trygt skulemiljø, og dei skriv til oss at dei har lite erfaring med skulens aktivitetsplanar i saker der elevar ikkje opplever eit trygt skulemiljø. I dei få tilbakemeldingane som har kome, blir det sagt at planane som blir lagde, er gode, men at gjennomføring av tiltak og oppfølging kan bære preg av for lite ressursar.

Når det gjeld andre kommentarar og innspel skriv FAU at foreldre som har elevar med **vedtak om spesialundervisning**, uttrykkjer ønskje om eit tettare samarbeid med skulen – der både elev og føresette får meir medverknad. Det er behov for ein meir open plan for kva spesialundervisninga inneheld: Kven har ansvar for eleven? Kva slags opplegg blir brukt? Får eleven alle timane som er tildelte? Korleis blir undervisninga gjennomført i høve til kompetansekrava?

FAU skriv til slutt at dei er takksame for å bli involverte i **Læringsmiljøprosjektet** som skulen deltek i no, og dei har tru på at eit godt samarbeid kan føre til mykje positiv utvikling for både elevar og føresette.

---

## ELEVRÅDET SI STEMME

Det ble sendt førespurnad til dei to elevråda ved skulane, og vi fekk svar frå Gossen barne- og ungdomsskole. Dei fekk spørsmål om deira si oppfatning av det psykososiale miljøet for elevane på skulen. Under følgjer ein oppsummering:

Det er faste plassar i klasseromma og kantina, noko som bidreg til eit inkluderande og trygt miljø. Skulen har også inkluderande arrangement, som joggefest og juleball på ungdomsskulen, som elevane kan glede seg til og sjå fram mot. Dei er òg heldige og glade for gratis frukost kvar dag, og varm lunsj éin dag i veka for alle elevar ved GBU. Likevel ser dei at det er rom for forbetring, og skulle gjerne hatt fleire små gleder i kvardagen.

Karakterar vert opplevde som konstant stressande, og elevrådet meiner det ikkje burde vere naudsynt med karakterar i alle fag. Dette karakterpresset skapar stress, svekkar motivasjonen og bidreg til eit utrygt læringsmiljø. Manglande respekt for lærarar blant enkelte elevar kan òg gjere klasseromma bråkete og utrygge for fleire.

Elevrådet opplever samarbeidet med skulen som bra, men dei skulle ønskje at dei blei meir inkluderte av dei vaksne i saker og arrangement som gjeld elevane. Dei treng òg litt motivasjon

og drivkraft frå dei vaksne for å kome i gang, lære og gjennomføre oppgåver. Samarbeidet mellom elevar og elevråd er trygt og godt.

Ingen i elevrådet kjenner til konkrete tilfelle der elevar ikkje opplever eit trygt skulemiljø i samband med skulen sine aktivitetsplanar, men dei forstår at det kan kjennast ubehageleg og utrygt for enkelte. Juleballet kan for eksempel skape eit fokus på utsjånad og eit press om å sjå "fin nok" ut. Også valfag der elevar frå ulike årssteg blir blanda, kan kjennast utrygt, sidan dei eldste ofte har ei sterk stemme og kan ta mykje plass.

Friminutt kan òg vere utfordrande for nokon. Når ein har meir fridom og kan opphalde seg på store område, kan det vere ubehageleg for dei som ikkje har nokon å vere med eller som ikkje kjenner seg inkluderte. Det er derfor viktig å ha trygge arenaer og aktivitetar der alle kjenner seg inkluderte og sett. Meir organiserte aktivitetar eller leikar i klasseromma, med vaksne til stades, kunne hjelpt elevane med å bli tryggare på kvarandre i trygge omgjevnader.

## 4.2 VÅRE VURDERINGAR

**Kommunen skal ha planar og rutinar for å sikre at elevane har eit trygt og godt psykososialt miljø som fremmer helse, inkludering, trivsel og læring.**

Aukra kommune har ulike planar og rutinar for å arbeide med det psykososiale miljøet for elevane. Vi trekk frem handlingsplan for barn og unge, rutinar og prosedyrar for kva tilsette skal gjere når dei er bekymra for om ein elev har eit trygt og godt skulemiljø, inspeksjonsplan, partssamarbeidet og samarbeid med ulike instansar, BTI, læringsmiljøprosjektet, spekter og så vidare.

Spørjeundersøkinga viser at dei tilsette stort sett er positive, med nokon variasjon. På spørsmål om skulen har handlingsplanar for å handtere mobbing og psykososiale utfordringar, svarar 95% av respondentane bekreftande på at dei har slike planar, dette meiner vi er eit godt resultat og viser at det stort sett er kjent ute i organisasjonen.

Til dømes meiner 70 % (i svært stor grad + i stor grad) at skuleleiinga følgjer opp saker om psykososialt miljø på ein god måte. Dette er eit positivt funn som kan tyde på at dei fleste har tillit til leiinga sitt arbeid på dette området. 28% svarer "verken eller", kan indikere at det er ei gruppe som ikkje tydeleg ser eller opplever leiinga si oppfølging. Det kan vere eit behov for meir synleg eller systematisk arbeid med psykososialt miljø for leiinga. Ein liten andel meiner at leiinga i liten grad følgjer opp, noko vi meiner viser at det er lite misnøye.

I spørjeundersøkinga kunne vi sjå i figur 7 at dei fleste respondentane meiner at skulen har gode rutinar for eit trygt skulemiljø, noko vi meiner er positivt og kan tyde på at rutine er implementert. At 11 % svarer "verken eller" (7 tilsette) og 5% (3 tilsette) svarer "i liten grad", kan indikere at nokre tilsette opplever at det er forbetningspotensial i rutine, eller at dei ikkje ser effekten av tiltaka som blir gjennomført. Det kan vere nyttig å sikre at alle tilsette er kjende med dei eksisterande rutine, slik at fleire opplever at dei fungerer godt i praksis.



**Kommunen (skulen) skal utarbeide ein aktivitetsplan når ein elev ikkje opplever at det psykososiale miljøet er trygt og godt. Planen skal dokumentere korleis skulen arbeider for å betre situasjonen.**

Ut frå våre funn vurderer vi at dette revisjonskriteriet er oppfylt. Det er likevel nokon funn som tyder på at det finns rom for forbetring.

Kommunen har retningslinjer og praksis for å lage ein aktivitetsplan for elever ved dei høve der det psykososiale miljøet ikkje oppfattast som trygt og godt. Ut frå våre funn er arbeidet rundt planane godt forankra i organisasjonen, og vi har ikkje funn som tilseier at kommunen har utfordringar på dette området. Dette viser underbyggast også i spørjeundersøkinga der 47% av respondentane svarte det alltid vert utarbeid aktivitetsplan i dei tilfelle der elevar ikkje opplever skulemiljøet som trygt, og 47% svarte at det ofte vert utarbeidd slike planar. Dei resterande 6,3% svarte «veit ikkje».

I tilbakemeldingane frå FAU sto det at i dei få tilbakemeldingane som har kome, blir det sagt at planane som blir lagde, er gode, men at gjennomføring av tiltak og oppfølging kan bære preg av for lite ressursar. Vi meiner at dette, i tillegg til elevrådet sine viktige innspel, er gode tilbakemeldingar kommunen bør ta med seg vidare i sitt forbettringsarbeid.

## 5 KONKLUSJON OG TILRÅDINGAR

Våre funn viser at det blir gjort mykje bra arbeid i kommunen kring læringsutbytte og trivsel i Aukra kommune, men at det også er rom for forbetring.

### 5.1 KONKLUSJON PROBLEMSTILLING 1

Aukra kommune har eit godt ressursgrunnlag for grunnskuleopplæring, men står overfor utfordringar knytt til rekruttering, lærartettleik, spesialundervisning og særskild norskopplæring. Dei fleste lærarane oppfyller kompetansekrava, men manglar finst særleg innan norsk, matematikk og engelsk på barnetrinnet. Kommunen legg til rette for vidareutdanning og kompetanseutvikling, men ikkje alle tilsette nyttar seg av desse moglegheitene.

Når det gjeld spesialpedagogikk, er det tilgjengelege ressursar, men tilgang er utfordrande, spesielt på Gossen barne- og ungdomsskole. Auka behov for særskild norskopplæring legg press på kapasiteten. Likevel har kommunen ein solid økonomi og balansert ressursbruk samanlikna med liknande kommunar.

### 5.2 KONKLUSJON PROBLEMSTILLING 2

Tilsette rapporterer i spørjeundersøkinga at det er system eller rutinar for å evaluere om måla i læreplanverket blir nådde, men berre halvparten meiner at desse systema fungerer godt. Vidare viser funna at mange opplever at resultatata frå slike evalueringar i nokon grad blir brukt aktivt til å forbetre undervisninga, men at det er rom for forbetring.

Kommunen arbeider aktivt med kvalitetsutvikling gjennom faglege satsingar og samarbeid mellom skulane. Likevel er det rom for å styrkje tid og ressursar til kvalitetsutvikling i praksis.

### 5.3 KONKLUSJON PROBLEMSTILLING 3

Samla sett vurderer vi at kommunen oppfyller revisjonskriterium under problemstillinga om eleven sitt psykososiale miljø. Aukra kommune har etablert ulike planar og rutinar for å sikre eit trygt og godt psykososialt miljø for elevane. Dei fleste tilsette er positive til arbeidet med det psykososiale miljøet, og undersøkinga stadfester at skulene har handlingsplanar for å handtere mobbing og psykososiale utfordringar. Det er òg ei utbreidd oppfatning om at skuleleiinga følgjer opp saker på ein god måte, men det tydar på at enkelte tilsette etterlyser meir synleg eller systematisk arbeid på dette området.

Vidare viser funn at kommunen har retningslinjer og praksis for å utarbeide aktivitetsplanar for elevar som ikkje opplever skulemiljøet som trygt. 94% av respondentane opplyser at slike planar vert utarbeidd alltid eller ofte, noko som tyder på god implementering av rutinar. Likevel trekk til dømes FAU fram at oppfølging av tiltaka kan vere utfordrande grunna ressursar. Vi meiner at det kan vere nyttig å jobbe vidare med synleggjering og implementering av eksisterande rutinar og fortsette å følgje opp tiltak.

## 5.4 TILRÅDINGAR

Med bakgrunn i våre funn og vurderinger, tilrår vi at Aukra kommune vurderer å:

- Jobbe vidare med systematisk vurdering og evaluering av i kva grad måla i læreplanen vert nådd.
- Fortsette å utvikle korleis skulane kan bruke resultatane frå slike evalueringar aktivt til å forbetre undervisninga.
- Halde frem med kvalitetsutvikling på skulene, og sette av tilstrekkeleg med tid og ressursar til systematisk arbeid med kvalitetssikring.
- Fortsette å vidareutvikle partssamarbeidet, og i større grad involvere hovudverneombod og andre relevante aktørar i relevante avgjerdsprosessar.
- Bruke tilbakemeldingane frå dei tilsette i spørjeundersøkinga til vidare utviklingsarbeid i organisasjonen.
- Arbeide vidare for implementering av BTI-modellen og Stafettloggen i einingane.
- Kartlegge om det er behov for meir involvering av elevråda på skulane.

## 6 REFERANSAR

Aasen, Tor Arne (2025). Artikkel om Smiå: [Byggjer meistring, motivasjon og framtidskompetanse gjennom praktisk læring - Skolelederforbundet](#) [lesedato: 11.03.2025].

Agenda Kaupang (2024). [Norges best styrte kommuner](#). [lesedato: 14.03.2025].

Aukra kommune (2025). [Spekter Digital - Aukra kommune](#) [lesedato: 10.03.2025].

Mobbeombod og elev- og lærlingombod i Møre og Romsdal (2025). Årsrapport 2023/2024: [377081.PDF](#) [lesedato: 14.03.2025].

KOSTRA (2024). Definisjonar. [Elevar i grunnskulen – SSB](#)

KORUS Midt 2022 Kompetansesenter rus sin kompetansekartlegging for «Betre tverrfagleg Samarbeid og Innsats» for Aukra kommune 2022. Tilsette i barneskule og SFO.

Udir (2024). Læringsmiljøprosjektet. [Læringsmiljøprosjektet | udir.no](#) [lesedato: 17.03.25].

## 7 FAKTASJEKK OG HØYRING

### FAKTASJEKK

En rapport med faktagrunnlaget ble sendt for gjennomsyn i epost av 20.03.2025. Dei tilbakemeldinger vi har fått pr. e-post og i møte er gjennomgått. Faktafeil og presiseringar er retta opp.

### HØYRING

Rapport ble sendt ut til høyring for uttale den 11.04.2025. Revisor fekk svar per e-post 23.04.2025 frå kommunedirektør. Uttalen ligg ved rapporten i sin heilheit:

Til Møre og Romsdal revisjon v/Ingrid Walstad Larsen

Aukra kommune takkar for revisjonsrapporten, og høve til å gje uttale.

Vi merker oss revisjonen sine tilrådingar, og vil ta dei med oss i vidare arbeid på skolane og i samarbeidet mellom skoleeigar og leiinga på skolane.

Samtidig nyttar vi høve til å påpeike eit par (mindre vesentlege) punkt:

- Det står (s 23) at Aukra kommune tilhøyrar KOSTRA-gruppe 6. Vi opplyser derfor om at vi tilhøyrar KOSTRA-gruppe 17, som er dei åtte kommunane i landet med høgast skatteinntekt per innbyggjar. Sidan samanlikningar med denne gruppa normalt gir oss lite lærdom så vart det **gjort eit val** i 2023 at vi skal samanlikne oss med kommunegruppe 6. Dette er 28 kommunar med folketal 2000-9999 med høge kostnader og høge inntekter. Litt enklare sagt er det dei små og rikaste kommunane i landet, med unntak av dei som er i gruppe 17. Samanlikning med gruppe 6 fungerer godt for Aukra kommune, noko også dykkar rapport visar.
- I samband med at det vart jobba med ein modell for fordeling av ressursar til skolane oppdaga vi at det var svakheiter/feil i nokre av GSI-tala kommunen sjølv hadde rapportert. Det vart jobba mykje med dette, og vi meiner at kvaliteten på GSI-tala i 2023 er langt betre enn i 2022. Vi nemner det her fordi dette **kan** vera noko av grunnen til at det er eit "hopp" på ein del tal frå 2022 til 2023 (s 24-27).

GERD MARIT LANGØY  
Kommunedirektør

Telefon direkte: 915 71 540

Telefon sentralbord: 71 17 15 00

Postadresse: Nyjordvegen 12, 6480 Aukra

[www.aukra.kommune.no](http://www.aukra.kommune.no)



Aukra kommune

## 8 VEDLEGG

### 8.1 UTLEIING AV REVISJONSKRITERIUM

#### PROBLEMSTILLING 1: HAR AUKRA KOMMUNE UNDERVISNINGSPERSONALE SOM OPPFYLLER KOMPETANSEKRAVA FOR UNDERVISNING I GRUNNSKULEN?

##### **Opplæringslova**

##### **§ 17-1. Krav om kompetanse i skulen**

Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for rett og nødvendig kompetanse i skulen.

##### **§ 17-3. Krav for å bli tilsett i lærarstilling**

Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at dei som blir tilsett i lærarstilling, har relevant lærarutdanning seinast når dei tar til i stillinga.

Dersom ingen søkjarar oppfyller krava for tilsetjing, kan andre tilsetjast mellombels på vilkår om at ei påbyrja lærarutdanning blir fullført. Kor lenge ei slik tilsetjing skal vare, avtaler arbeidsgivaren og arbeidstakaren ut frå kor stor stilling og kor lang utdanning det er tale om, og kor tilgjengeleg utdanningstilbodet er.

Dersom ingen søkjarar oppfyller krava for tilsetjing, kan andre tilsetjast mellombels også utan vilkår om påbyrja lærarutdanning, men ei slik tilsetjing skal ikkje vare lenger enn til 31. juli.

Departementet kan gi forskrift om kva utdanning og kompetanse ein må ha for å kunne bli tilsett i lærarstilling.

##### **§ 17-4. Krav om relevant kompetanse i undervisningsfag**

Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at dei som er tilsett i lærarstilling, har relevant kompetanse i dei faga dei skal undervise i.

Krava om relevant kompetanse i undervisningsfag gjeld ikkje dei som kunne tilsetjast i lærarstilling før 1. januar 2014, allmennlærarar og mellombels tilsette.

Kommunen og fylkeskommunen kan fråvike krava til relevant kompetanse i undervisningsfag dersom det er nødvendig fordi skulen ikkje har nok tilsette i lærarstilling som oppfyller krava. Ei slik avgjerd skal vurderast på nytt kvart skuleår.

Departementet kan gi forskrift om krav til relevant kompetanse i dei ulike faga.

### **§ 17-8. Fagleg og pedagogisk utvikling**

Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at dei som er tilsett i lærarstilling, rektorar og andre tilsette i skulen får høve til å utvikle seg fagleg og pedagogisk så dei kan vere på høgd med utviklinga i skulen og samfunnet.

### **Forskrift til opplæringslova**

Forskrift til opplæringslova § 12-4 stiller konkrete krav til kompetanse for undervisning i ulike fag i grunnskulen.

#### **§ 12-4. Krav om relevant kompetanse i undervisningsfaga for 1. til 7. trinn**

Kommunen skal sørge for at dei som er tilsette i lærarstilling, og som skal undervise i norsk, samisk, norsk teiknspråk, matematikk eller engelsk på 1. til 7. trinn, har minst 30 studiepoeng som er relevante for faget.

### **Med bakgrunn i denne utleiinga har vi operasjonalisert følgjande revisjonskriterium:**

- Kommunen skal ha undervisningspersonale som oppfyller kompetansekrava for undervisning i grunnskulen.
- Kommunen skal sikre at tilsette får tilgang til vidareutdanning og kompetanseutvikling for å møte krav og behov i undervisninga.
- Kommunen skal sikre tilgang til spesialkompetanse, som til dømes spesialpedagogar, for å oppfylle krav til tilpassa opplæring.
- Kommunen skal sørge for rett og nødvendig kompetanse i skulen.

---

## **PROBLEMSTILLING 2: HAR AUKRA KOMMUNE SOM SKULEEIGAR SYSTEM, PLANAR ELLER RUTINAR SOM SIKRAR AT KRAVA TIL KVALITETSSIKRING OG KVALITETSUTVIKLING VERT NÅDD?**

Aukra kommune har eit lovpålagt ansvar for å sikre at grunnskulen blir organisert og gjennomført i tråd med nasjonale mål og føringar. Kommunelova og opplæringslova stiller klare krav til korleis kommunen skal vurdere og utvikle kvaliteten i opplæringa, og korleis kommunestyret skal få informasjon om tilstanden i skulen.

### **Opplæringslova**

#### **§ 17-12. Skulefagleg kompetanse og kvalitetsutvikling**

Det skal vere skulefagleg kompetanse i kommune- og fylkeskommuneadministrasjonen.

Kommunen og fylkeskommunen skal arbeide for å halde ved lag og heve kvaliteten i grunnskuleopplæringa og den vidaregåande opplæringa.

Kommunen og fylkeskommunen skal sørge for at skolane jamleg vurderer i kva grad organiseringa, tilrettelegginga og gjennomføringa av opplæringa medverkar til å nå dei måla som er fastsette med heimel i §§ 1-4 første og andre ledd og 1-5 andre og tredje ledd.

Kommunestyret og fylkestinget skal minst éin gong i året få informasjon om læringsmiljøet, læringsresultata og gjennomføringa til elevane i opplæringa.

**Med bakgrunn i dette har vi operasjonalisert følgjande revisjonskriterium:**

- Kommunen skal sørge for at skulane jamleg vurderer i kva grad organiseringa, tilrettelegginga og gjennomføringa av opplæringa medverkar til å nå dei måla som er fastsette i læreplanverket.
- Kommunen skal arbeide for å halde ved lag og heve kvaliteten i grunnskuleopplæringa.
- Kommunestyret skal minst éin gong i året få informasjon om læringsmiljøet, læringsresultata og gjennomføringa til elevane i opplæringa.

---

## PROBLEMSTILLING 3: ER KOMMUNENS ARBEID MED ELEVANE SITT PSYKOSOSIALE MILJØ I TRÅD MED REGELVERK OG ANBEFALINGAR PÅ OMRÅDET?

### Opplæringslova

#### Kapittel 12 Skulemiljøet til elevane

##### **§ 12-2. Retten til eit trygt og godt skulemiljø**

Alle elevar har rett til eit trygt og godt skulemiljø som fremjar helse, inkludering, trivsel og læring.

##### **§ 12-3. Nulltoleranse og førebyggjande arbeid**

Skulen skal ikkje godta krenkjande oppførsel, som til dømes mobbing, vald, diskriminering og trakassering.

Skulen skal arbeide kontinuerleg for at alle elevane skal ha eit trygt og godt skulemiljø.

##### **§ 12-4. Plikt til å sikre eit trygt og godt psykososialt skulemiljø (aktivitetsplikt og dokumentasjonsplikt)**

Alle som arbeider på skulen, skal følgje med på korleis elevane har det, og om mogleg gripe inn dersom nokon krenkjer ein elev.

Alle som arbeider på skulen, skal melde frå til rektor dersom dei får mistanke om eller kjennskap til at ein elev ikkje har eit trygt og godt skulemiljø. Det gjeld også når ein elev seier sjølv at ho eller han ikkje har det trygt og godt. Skulen skal snarast undersøkje saka og rette opp



situasjonen med eigna tiltak. Rektor skal melde frå til kommunen eller fylkeskommunen i alvorlege tilfelle.

Skulen skal lage ein skriftleg plan for tiltaka i ei sak. I planen skal det stå

- a. kva problem tiltaka skal løyse
- b. kva tiltak skulen har planlagt
- c. når tiltaka skal gjennomførast
- d. kven som skal gjennomføre tiltaka
- e. når tiltaka skal evaluerast

Skulen skal dokumentere kva som blir gjort for å oppfylle aktivitetsplikta etter første til andre ledd, i den forma og det omfanget som er nødvendig.

**Med bakgrunn i dette har vi operasjonalisert følgjande revisjonskriterium:**

- Kommunen skal ha planar og rutinar for å sikre at elevane har eit trygt og godt psykososialt miljø som fremmer helse, inkludering, trivsel og læring.
- Kommunen (skulen) skal utarbeide ein aktivitetsplan når ein elev ikkje opplever at det psykososiale miljøet er trygt og godt. Planen skal dokumentere korleis skulen arbeider for å betre situasjonen.

## **Ressurssituasjonen i Aukra**

Forvaltningsrevisjonen har i tillegg tatt opp korleis ressurssituasjonen for skulesektoren er samanlikna med andre relevante kommunar. Vi har vald ut ein skilde måleindikatorar på dette som kan seie noko om korleis situasjonen er.

**Netto driftsutgifter per elev:** Dette tallet viser hvor mye kommunen bruker på grunnskuleopplæring per elev.

**Lærartetthet:** Dette måles ofte gjennom "gruppestørrelse 1", som viser forholdet mellom totalt antall elevtimer og totalt antall lærertimer i løpet av et skuleår.

**Ressurser til spesialundervisning:** Dette kan måles ved andelen elever som mottar spesialundervisning og gjennomsnittlig antall årstimer per elev med spesialundervisning.

**Særskilt norskopplæring:** Indikator på antall elever som mottar tilpasset språkopplæring i norsk. Dette gjelder elever som har vedtak om særskilt norskopplæring fordi de ikke har tilstrekkelige norskferdigheter til å følge den vanlige undervisningen.

MRR

## Møre og Romsdal Revisjon SA

Hovedkontor: Kristiansund

Avdelingskontor: Ålesund, Molde, Surnadal

Eiere:

Aure, Averøy, Kristiansund, Rindal, Smøla, Surnadal,  
Tingvoll, Aukra, Hustadvika, Gjemnes, Molde, Rauma,  
Sunndal, Vestnes, Fjord, Giske, Sula, Stranda, Sykkylven,  
Haram og Ålesund. Møre og Romsdal fylkeskommune.