



Verdal kommune
Møteinnkalling

Kommunestyrets medlemmer

Det innkalles med dette til følgende møte:

Utvalg: Verdal kommunestyre
Møtested: Konferansesalen, Stiklestad Nasjonale Kultursenter
Dato: 31.08.2015
Tid: 16:00

OBS! Merk tid og sted.

Evt. forfall, eller inhabilitet i noen av sakene, meldes til rådmannskontoret på telefon 740 48250, eller på epost: line.ertsas@verdal.kommune.no .

Varamedlemmer møter kun ved særskilt innkalling.

Møtet avsluttes med middag ca kl. 20.00 i forbindelse med at dette er det siste møtet for det sittende kommunestyret.

Verdal, 21. august 2015

Bjørn Iversen
ordfører (s)

Oppdatert sakliste kommunestyrets møte 31. august 2015

Saksnr	Innhold
PS 59/15	Godkjenning av møteprotokoll
PS 60/15	Økonomirapportering 1. halvår 2015 Verdal kommune
PS 61/15	Endringer i investeringsbudsjettet Verdal kommune
PS 62/15	Politisk organisering og reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår i Verdal kommune for valgperioden 2015-2019
PS 63/15	Evaluering av MOT i Verdal kommune
PS 64/15	Markedsandel kommunale barnehager i Verdal
PS 65/15	Kjøp av Vuku barnehage
PS 66/15	Realisering av bygg for Nord-Trøndelag Teater
PS 67/15	Samordning av dagtilbudene i Verdal kommune
PS 68/15	Prinsipiell avklaring om fritt brukervalg for brukerstyrt personlig assistanse (BPA) tjenester
PS 69/15	Trafikksikkerhetsplan 2016 - 2020, Verdal kommune
PS 70/15	Detaljregulering Tindvegen nedre 18
PS 71/15	Utbyggingsavtale for Reinsholm sør
PS 72/15	Revidering av Reglement for innvanderråd i Verdal kommune
PS 73/15	Verdal Fjellstyre - Regnskap og årsmelding for 2014
PS 74/15	Oppnevning av valgnemnd - kommunestyrevalget 2015
PS 75/15	Orientering
PS 76/15	Interpellasjon fra Bjørn Holmli - Verdal Arbeiderparti - Verdal kommunes bruk av midlertidige tilsetninger etter Arbeidsmiljøloven ble endret fra 010715
PS 77/15	Boligbehov i helse- og omsorgstjenestene fram mot 2040 i Verdal kommune

PS 59/15 Godkjenning av møteprotokoll



Økonomirapportering 1. halvår 2015 Verdal kommune

Saksbehandler: Rigmor Strand Bakkan E-post: rmba@innherred-samkommune.no Tlf.:	Arkivref: 2015/5040 - /
---	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Komité mennesker og livskvalitet	19.08.2015	39/15
Verdal formannskap	20.08.2015	79/15
Verdal kommunestyre	31.08.2015	60/15

Rådmannens innstilling:

1. Kommunestyret tar  konomirapport pr. 30.06.15 til etterretning.
2. Avsatte midler til  rets lønnsoppgjør, 9,8 millioner kroner, som virksomhetsområdene selv skal dekke, foreslås endret i  rets budsjett slik:
 - 1,5 millioner kroner til Oppvekst på bakgrunn av uendret skolestruktur
 - 3,2 millioner kroner til dekning av svikt i skatt/rammetilskudd
 - 2,5 millioner kroner til dekning av høyere kapitalkostnader enn forventet
 - 2,6 millioner kroner til NAV

Saksprotokoll i Komité mennesker og livskvalitet - 19.08.2015

BEHANDLING:

Rådmannen la fram følgende endring:

I halvårsrapporten, under rådmannens innledning, skal setningen under fjerde avsnitt, side 3, erstattes med:

Ett av tiltakene for å skape en mer robust drift i årene framover kan være å redusere med en sykeheimsavdeling, jf. behovsbeskrivelsene i orienteringssak «Boligbehov i helse- og omsorgstjenestene fram mot 2040 i Verdal kommune». Dette faktagrunnlaget vil rådmannen måtte konsekvensvurdere ytterligere f r det kan vurderes som realistisk å legge frem et forslag om å legge ned en sykeheimsavdeling.

Ved votering ble rådmannens innstilling enstemmig vedtatt.

INNSTILLING:

3. Kommunestyret tar økonomirapport pr. 30.06.15 til etterretning.
4. Avsatte midler til årets lønnsoppgjør, 9,8 millioner kroner, som virksomhetsområdene selv skal dekke, foreslås endret i årets budsjett slik:
 - 1,5 millioner kroner til Oppvekst på bakgrunn av uendret skolestruktur
 - 3,2 millioner kroner til dekning av svikt i skatt/rammetilskudd
 - 2,5 millioner kroner til dekning av høyere kapitalkostnader enn forventet
 - 2,6 millioner kroner til NAV

Saksprotokoll i Verdal formannskap - 20.08.2015

BEHANDLING:

Rådmannen la fram følgende endring:

I halvårsrapporten, under rådmannens innledning, skal setningen under fjerde avsnitt, side 3, erstattes med:

Ett av tiltakene for å skape en mer robust drift i årene framover kan være å redusere med en sykeheimsavdeling, jf. behovsbeskrivelsene i orienteringssak «Boligbehov i helse- og omsorgstjenestene fram mot 2040 i Verdal kommune». Dette faktagrunnlaget vil rådmannen måtte konsekvensvurdere ytterligere før det kan vurderes som realistisk å legge frem et forslag om å legge ned en sykeheimsavdeling.

Innstilling fra komite mennesker og livskvalitet ble utlagt i møtet.

Ved votering ble komiteens innstilling enstemmig vedtatt.

INNSTILLING:

5. Kommunestyret tar økonomirapport pr. 30.06.15 til etterretning.
6. Avsatte midler til årets lønnsoppgjør, 9,8 millioner kroner, som virksomhetsområdene selv skal dekke, foreslås endret i årets budsjett slik:
 - 1,5 millioner kroner til Oppvekst på bakgrunn av uendret skolestruktur
 - 3,2 millioner kroner til dekning av svikt i skatt/rammetilskudd
 - 2,5 millioner kroner til dekning av høyere kapitalkostnader enn forventet
 - 2,6 millioner kroner til NAV

Vedlegg:

Halvårsrapport 2015 – Verdal kommune

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Rådmannen har besluttet å legge fram en halvårsrapport og en 3. kvartalsrapport i 2015. Ifølge økonomireglementet i Verdal kommune skal 2. tertial rapporteres i september. Denne rapporteringen utgår som følge av kommune- og fylkestingsvalg i september 2015, noe som medfører at 2. tertialrapport ikke ville blitt behandlet politisk før i november. På grunn av kommunens økonomiske situasjon finner rådmannen det formålstjenlig å fremme en sak med fokus på drift pr 30.06.15.

Det negative avviket i kommunesektorens inntekter fra 2014 fortsetter i 2015. Samlet må anslag for skatt og rammetilskudd justeres ned med om lag 3,2 millioner kroner som følge av ytterligere nedgang i andel befolkning bosatt i Verdal, og svakere fødselstall er et hovedmoment i dette.

Prognosen ved utgangen av 1. tertial viste et negativt avvik på 12,5 millioner kroner. Kommunestyret vedtok i sak 48/15 at det enkelte virksomhetsområde selv skal dekke effekten av årets lønnsoppgjøret. Dette vedtaket medfører en reell innstramming av rammene på om lag 8 millioner kroner. Selv med dette tiltaket viser prognosen pr 31.12.15 et negativt avvik på om lag 5,1 millioner kroner.

Vurdering:

Rådmannens vurderinger fremgår av vedlagte rapport.



Verdal kommune
Rådmannen

Halvårsrapport Verdal kommune

Kommunens økonomiske situasjon

pr. 30.06.2015



Verdal, 13.08 2015

INNHold:

1. RÅDMANNENS INNLEDNING	3
2. UTVIKLING I UTGIFTER OG INNTEKTER.....	5
2.1 Oppsummering av økonomisk situasjon pr 30.06.2015	5
2.2 Justeringsbehov	7
2.3 Økonomi, situasjonen i driften.....	7

Kommunen må drive stadig forbedringsarbeid og effektivitetsforbedringer, men for å kunne holde økonomisk balanse over tid må forventninger – politiske og samfunnsmessig - tilpasses økonomiske realiteter. Dette krever prioritering av hvilke tjenester vi skal levere og med hvilken standard og kvalitet vi skal levere. Hvordan vi skal levere ligger langt på veg besvart i ledelsesplattform og i de seks strategiske prinsipper, men også dette vil i noen tilfeller utfordre den politiske prioriteringsdynamikken.

2. Utvikling i utgifter og inntekter

2.1 Oppsummering av økonomisk situasjon pr 30.06.2015

Økonomiplan 2015 -18	Regnskap 30.06.15	Regnskap 30.06.2014	Endring 2015- 2014	Justert budsjett	Forbruk i %	Regnskap 2014	Prognose 31.12.15	Avvik just. budsj og prognose
Alle tall i 1000 kr								
Skatt	-133 687	-134 680	-993	-282 267	47,7	-279 742	-283 554	1 287
Inntektsutjevning	-26 252	-25 690	562	-85 906	30,6	-70 609	-79 181	-6 725
Rammetilskudd mv.	-212 806	-216 489	-3 683	-355 317	59,9	-361 576	-357 507	2 190
Sum skatt og rammetilskudd	-372 745	-376 859	4 114	-723 490	51,5	-711 927	-720 242	-3 248
Eiendomsskatt	-22 397	-22 364	33	-34 200	65,5	-33 437	-34 200	0
Kompensasjonstilskudd omsorgsboliger/skoler	-375	-384	-9	-3 950	9,5	-4 277	-3 950	0
Sum inntekter	-395 517	-399 607	4 090	-761 640	51,9	-749 641	-758 392	-3 248
Netto rentekostnader	19 110	18 016	1 094	31 400	60,9	31 985	30 700	700
Avdragsutgifter	16 018	15 536	482	32 000	50,1	31 961	33 000	-1 000
Kalkulatoriske avskrivninger og renter selvkostområder	-23 812	-20 190	-3 622	-19 742	120,6	-15 516	-17 500	-2 242
Netto kapitalutgifter	11 316	13 362	-2 046	43 658	25,9	48 430	46 200	-2 542
Bruk av fond/overskudd			0	0		-1 000	0	0
Ramme til fordeling	-384 201	-386 245	2 044	-717 982	53,5	-701 211	-712 192	-5 790
Samhandlingsreform/utskrivningsklare pasienter	667	55	-612	1 000	66,7	18 860	1 000	0
<i>Avsatt lønnsoppgjør 2015</i>	0	0	0	9 806	0,0	-	0	9 806
Støttefunksjoner	17 258	20 195	-2 937	41 208	41,9	6 341	41 208	0
110 Rådmannen	17 126	18 724	-1 598	40 203	42,6	36 193	40 203	0
180 Fellesområder	132	1 471	-1 339	1 005	13,1	-29 852	1 005	0
Oppvekst	146 445	144 799	1 646	327 280	44,7	324 495	328 780	-1 500
126 Oppvekst felles	56 193	54 225	1 968	107 659	52,2	104 584	107 659	0
127 Virksomhetsleder skole/SFO	78 521	74 230	4 291	174 371	45,0	170 893	174 371	0
128 Virksomhetsleder barnehage	-5 653	-5 630	-23	1 215	-465,3	- 212	1 215	0
130 Ressurssenter oppvekst	17 384	21 974	-4 590	45 535	38,2	49 230	45 535	0
Strukturelle endringer	0	0	0	-1 500	0,0	-	0	-1 500
Helse og velferd	111 137	113 604	-2 467	248 804	44,7	264 751	256 461	-7 657
135 NAV	12 184	17 262	-5 078	20 724	58,8	36 730	25 124	-4 400
150 Hjemmetjenesten	34 888	33 726	1 162	75 081	46,5	77 964	76 581	-1 500
153 Institusjonstjenesten	32 176	30 471	1 705	74 354	43,3	76 097	76 454	-2 100
156 Bo- og dagtilbudstjenesten	31 889	32 145	-256	78 645	40,5	73 960	78 302	343
Kultur	7 748	9 731	-1 983	17 886	43,3	16 839	17 886	0
125 Kultur	7 748	9 731	-1 983	17 886	43,3	16 839	17 886	0
Anlegg, infrastruktur, samfunnsikkerhet og miljø	15 361	17 081	-1 720	35 986	42,7	36 350	35 986	0
141 Teknisk drift, veg og vedlikehold	15 361	17 081	-1 720	35 986	42,7	36 350	35 986	0
Fordelt ramme ISK	17 780	17 501	279	36 010	49,4	33 575	36 010	0

199 Innherred samkommune	17 780	17 501	279	36 010	49,4	33 575	36 010	0
Sum fordelt	316 396	322 966	-6 570	717 980	44,1	701 211	717 331	649
Resultat	-67 805	-63 279	-4 526	0		0	5 139	-5 139

De fleste virksomhetsområdene har god kontroll på driften og leverer regnskap i tråd med årsbudsjett. Noen derimot varsler til dels store avvik:

- NAV: 4,4 mill grunnet økte utgifter knyttet til introduksjonsstønad vedrørende mottak og bosetting av flyktninger, tomgangsleie på kommunale boliger og økonomisk sosialhjelp.
- Hjemmetjenesten: 1,5 mill, skyldes drift av nattevakt ved trygghetsboligen, dekning av lønnsoppgjør og innleie ved nye brukerbehov.
- Institusjonstjenesten: 2,1 mill, skyldes i hovedsak ressurskrevende tjenester kommunen ikke får refusjon for, dekning av lønnsoppgjør og merforbruk vedrørende kjøkkentjenesten.
- Skolestruktur, 1,5 mill, vedtatt i sak 32/15 at skolestruktur ikke skal endres.

Det er imidlertid verdt å merke seg at Verdal kommune med stor sannsynlighet vil oppleve en inntektssvikt i 2015. Dette skyldes lavere nasjonal skatteinngang og lavere befolkningsvekst i 2014 enn forventet, som igjen medfører at kommunen vil få en svikt i inntektsutjevningen fra staten. Denne svikten er beregnet til 3,2 millioner kroner. Den nasjonale skatteinngangen har direkte innvirkning på Verdal kommunes regnskap ettersom en eventuell svikt i skatteinngangen nasjonalt vil medføre redusert inntektsutjevning for Verdal kommune. Det er fortsatt knyttet usikkerhet til den nasjonale skatteinngangen.

Det er beregnet at Verdal kommune i 2015 må betale 1,0 millioner kroner mer i avdrag enn budsjettet. Dette er beregninger som ikke kan utføres før etter regnskap for foregående år er avsluttet, og som derfor kan være vanskelige å budsjettere nøyaktig. I tillegg vil sannsynligvis overføringene fra VAR-området til dekning av renter på kommunale lån bli om lag 2 – 2,5 millioner kroner lavere enn budsjettet grunnet det lave rentenivået. Budsjetterte rentekostnader forventes også å bli noe lavere enn budsjettet, men på grunn av fastrenter på flere lån vil ikke reduserte kostnader dekke opp for lavere overføringer fra VAR-området. Samlet forventes at kapitalutgiftene blir om lag 2,5 millioner kroner høyere enn budsjettet.

I sak 48/15 ble det vedtatt at virksomhetsområdene må dekke effekten av årets lønnsoppgjør innenfor allerede tildelte budsjетtrammer. Unntatt fra dette var virksomhetsleder barnehage. Beregnet effekt av lønnsoppgjøret er samlet 8,3 millioner kr. Dette fordeler seg slik:

- Rådmann og fellesområder, 0,1 mill
- Oppvekst, 4,9 mill
- Helse og velferd, 2,9 mill
- Kultur, anlegg, infrastruktur, samfunnsikkerhet og miljø, 0,4 mill

For virksomhetsområdene er det krevende å dekke dette innenfor allerede trange budsjетtrammer uten at tjenestetilbudet sterkt berøres. Rådmannen vil ved rapportering 3. kvartal komme tilbake til hvordan den enkelte virksomhet har håndtert dette.

Ved utgangen av 1. tertial viste prognosene pr 31,12 et merforbruk på i overkant av 12,5 millioner kroner. Ny prognose etter første halvår signaliserer et merforbruk på 5,1 millioner kroner. Denne positive endringen skyldes hovedsakelig at virksomhetsområdene selv skal dekke lønnsoppgjøret.

2.2 Justeringsbehov

Rådmannen varslet allerede ved presentasjonen av Økonomiplan/budsjett at det mot sommeren 2015 ville være et behov for å justere budsjettet ut fra de lokale politiske vedtak som ble fattet våren 2015. Rådmannen la i juni fram en egen sak for politisk behandling hvor kommunestyret vedtok at den enkelte virksomhet selv skulle dekke årets lønnsoppgjør. Vedtaket medførte at store deler av avsatte midler til årets lønnsoppgjør, 9,8 millioner kroner, kan benyttes til andre formål. Rådmannen foreslår med bakgrunn i dette, endringer i årets budsjett:

- 1,5 millioner kroner til Oppvekst på bakgrunn av uendret skolestruktur
- 3,2 millioner kroner til dekning av svikt i skatt/rammetilskudd
- 2,5 millioner kroner til dekning av høyere kapitalkostnader enn forventet
- 2,6 millioner kroner til NAV

Selv med disse endringene vil det være behov for ytterligere tiltak for å bringe balanse i årets regnskap. Prognosen er som nevnt tidligere et negativt avvik på 5,1 millioner kroner.

2.3 Økonomi, situasjonen i driften

2.3.1 Rådmann og fellesområder

Økonomiplan 2015 -18	Regnskap 30.06.15	Regnskap 30.06.14	Endring 2015-2014	Justert budsjett	Forbruk i %	Regnskap 2014	Prognose 31.12.2015	Avvik budsjett/ prognose
Alle tall i 1000 kr								
Rådmannen	17 126	18 724	-1 598	40 203	42,6	36 193	40 203	0
Fellesområder	132	1 471	-1 339	1 005	13,1	-29	1 005	0
Støttefunksjoner	17 258	20 195	-2 937	41 208	41,9	6 341	41 208	0

Innen ansvarsområde for rådmannen og fellesområder forventes ikke avvik fra vedtatt budsjett.

2.3.2 Oppvekst

Økonomiplan 2015 -18	Regnskap 30.06.15	Regnskap 30.06.14	Endring 2015- 2014	Justert budsjett	Forbruk i %	Regnskap 2014	Prognose 31.12.2015	Avvik budsjett/ prognose
Alle tall i 1000 kr								
Oppvekst felles	56 193	54 225	1 968	107 659	52,2	104 584	107 659	0
Virksomhetsleder skole/SFO	78 521	74 230	4 291	174 371	45,0	170 893	174 371	0
Virksomhetsleder bhg	-5 653	-5 630	-23	1 215	-465,3	-212	1 215	0
Ressurssenter oppvekst	17 384	21 974	-4 590	45 535	38,2	49 230	45 535	0
Strukturelle endringer	0	0	0	-1 500	0,0	-	0	-1 500
Oppvekst	146 445	144 799	1 646	327 280	44,7	324 495	328 780	-1 500

Oppvekst felles omfatter midler til total barnehagedrift (kommunal og private). Fra 01.05.2015 er det innført en ny ordning hvor foreldre kan søke om redusert foreldrebetaling (med bakgrunn i lav inntekt), og virkningen av denne ordning begynner vi nå å se konturene av (over 30 søknader er mottatt). Verdal kommune har en forholdsvis stor andel lavinntektsfamilier. Kommunale og private barnehager skal kompenseres for tapt foreldrebetaling som følge av ordningen. Per dato ser det ut til at rammene til barnehagedrift kan ha kapasitet til å dekke de nye utgiftene knyttet til denne ordningen. For å sikre dette må det holdes igjen midler fra ramme for spesialassistenter og spesialpedagogisk hjelp. Videre er det fra 01.08.15 innført gratis kjernetid (20 timer per uke) for 4- og 5-åringer som bor i husholdninger med lav inntekt. Omfanget av dette er per dato ukjent, men også her skal kommunale og private barnehager kompenseres for tapt foreldrebetaling. Som et ledd i å finne penger til begge disse ordningene blir midler til åpen barnehage kuttet. Dette medfører at denne ordningen opphører fra 01.08.2015.

For de kommunale barnehagene er det ingen vesentlige avvik mellom periodiserte regnskapstall for 2014 og 2015. Prognose pr. 31.12.15 er at det forventes balanse. Det er avdekket utfordringer knyttet til bygningsmassen ved Vuku barnehage, og det vises til politisk sak om dette.

Skole/SFO melder som tidligere om store utfordringer med flere fremmedspråklige elever i 2015. Effekten av innsparingen tilsvarende vårens lønnsoppgjør innebærer at skolene holder alle stillinger som er mulig vakante for å redusere utgiftsnivået. Dette vil gi redusert lærertetthet til ordinær undervisning, noe som vil hindre

muligheten for å få til en omlegging av spesialundervisning (overgang fra spesialundervisning til tilpasset undervisning).

Ved oppstart høst 2015 starter skolene med totalt 95 klasser i Verdal, en økning på 2 klasser i forhold til våren 2015. Disse klassene genererer kostnader som må finnes innenfor allerede reduserte rammer. Det er budsjettert med 5 millioner kroner for å dekke kostnader til spesialundervisning og ordinær undervisning for fosterheimplasserte barn i andre kommuner. De foreløpige prognosene på dette er meget usikre.

Det ser ut til at de fleste skolene skal klare å gå i balanse, og lønnsoppgjør for våren 2015 må dekkes inn på den enkelte enhet. Dette er formidlet til rektorene, og det jobbes intenst med kostnadskontroll.

Målet for skole/SFO er fremdeles å gå i balanse i 2015 totalt sett, men dette vil bli meget krevende. Det må foretas omfattende kutt, og selv med nøye oppfølging og sterk kostnadskontroll vil dette få store konsekvenser for tjenestetilbudet.

Ressurssenter oppvekst ser samlet sett ut til å klare seg innenfor de reviderte budsjetttrammene, men det medfører at enkelte tjenester fortsatt må drives på et minimumsnivå. Enkelte tjenester vil, gjennom økte øremerkede statstilskudd, kunne opprettholde dagens driftsnivå.

På grunn av økt arbeidsbelastning som følge av bosetting av flyktninger, økt familiegjenforening, nye lovkrav og økte inntekter er det behov for å se på mulighetene til å styrke bemanningen på dette området. Møllegata Voksenopplæring må i løpet av høsten 2015 finne en permanent løsning på utfordringene knyttet til lokalene sine, som nå er for små i forhold til antall elever og ansatte.

2.3.3 Helse og velferd

Økonomiplan 2015 -18	Regnskap 30.06.15	Regnskap 30.06.14	Endring 2015-2014	Justert budsjett	Forbruk i %	Regnskap 2014	Prognose 31.12.2015	Avvik budsjett/ prognose
Alle tall i 1000 kr								
NAV	12 184	17 262	-5 078	20 724	58,8	36 730	25 124	-4 400
Hjemmetjenesten	34 888	33 726	1 162	75 081	46,5	77 964	76 581	-1 500
Institusjonstjenesten	32 176	30 471	1 705	74 354	43,3	76 097	76 454	-2 100
Bo- og dagtilbudstjenesten	31 889	32 145	-256	78 645	40,5	73 960	78 302	343
Sum Helse og velferd	111 137	113 604	-2 467	248 804	44,7	264 751	256 461	-7 657

Ved rapportering ved 1. tertial ble det meldt om en prognose pr 31.12 på 3 mill kr i merforbruk på NAV. Det var den gang knyttet stor usikkerhet til merforbruket ved mottak og bosetting av flyktninger. Det viser seg nå at merinntekter som følge av at kommunen tar imot flere flyktninger blir lavere enn antatt. Derfor ser det nå ut til at mottak og bosetting av flyktninger får et merforbruk på ca 1,8 mill kr, mens merforbruket vedrørende økonomisk sosialhjelp reduseres til 2,6 mill kr.

Prognosene ved årets slutt viser dermed at NAV vil ha et merforbruk på ca 4,4 mill kr. Det betyr at merforbruket på økonomisk sosialhjelp er redusert i løpet av mai og juni. NAV har stort trykk på arbeids-/aktivitetsplikt, noe som forventes å gi ytterligere effekt med tanke på redusert forbruk av økonomisk sosialhjelp. I tillegg må tomgangsleie på kommunale boliger reduseres vesentlig utover høsten for å redusere merforbruket. Dette må skje i samarbeid med Verdal boligselskap.

Hjemmetjenesten melder om et merforbruk på ca 1,5 mill kr ved årsslutt, som skyldes drift av nattevakt ved trygghetsboligen fram til juni-15, dekning av lønnsoppgjør og ekstra innleie på grunn av nye og komplekse brukerbehov. Tiltak for å redusere merforbruket i hjemmetjenesten handler blant annet om å bruke ledig kapasitet som deler av hjemmetjenesten og institusjonstjenesten har, slik at ekstra innleie ved nye brukerbehov og sykefravær blant ansatte reduseres.

Som følge av etablering av saksbehandlerkontor, er det behov for en samlet gjennomgang av kommunens tjenestetildeling innen område. Dette for blant annet å sikre at tjenester blir tildelt ut fra de lovpålagte oppgaver kommunen har ansvar for. Kravene til kommunal tjenesteyting er økende, og det er viktig å tydeliggjøre hva kommunen har ansvar for og ikke. I sammenheng med dette er det behov for å vurdere om det skal innføres fritt brukervalg, i første omgang for tjenester som omfatter praktisk bistand.

Institusjonstjenesten melder om et merforbruk på ca 2,1 mill kr pr 31.12.15. Dette skyldes i hovedsak ressurskrevende tjenester kommunen ikke får refusjon for, dekning av lønnsoppgjør og merforbruk vedrørende kjøkkentjenesten.

Tiltak for å redusere merforbruket i institusjonstjenesten krever reduksjon i kjøkkentjenesten, slik at den går i balanse ved årets slutt. Det er behov for å redusere antallet institusjonsplasser, og skal det ha økonomisk effekt, må ei sykehjemsavdeling legges ned. Parallelt med dette skal reduksjon i pleiefaktor på den enkelte institusjonsavdeling gjennomgås og reduseres der det vurderes som forsvarlig.

2.3.4 Kultur, anlegg, infrastruktur, samfunnssikkerhet og miljø

Økonomiplan 2015 -18	Regnskap 30.06.15	Regnskap 30.06.14	Endring 2015-2014	Justert budsjett	Forbru k i %	Regnskap 2014	Prognose 31.12.2015	Avvik budsjett/ prognose
Alle tall i 1000 kr								
Kultur	7 748	9 731	-1 983	17 886	43,3	16 839	17 886	0
Teknisk drift, veg og vedlikehold	15 361	17 081	-1 720	35 986	42,7	36 350	35 986	0
Sum	23 109	26 812	-3 703	53 872	42,9	53 189	53 872	0

Kultur

Merutgiftene som følge av årets lønnsoppgjør vil bli innekket gjennom å redusere variable driftsutgifter. Dette gjelder både tilskuddsposter til lag og foreninger samt driftsmidler innenfor både kulturskole, bibliotek og allment kulturarbeid. Det forventes at en gjennom disse tiltakene skal gå i balanse ved årsslutt.

Teknisk

Regnskapet ved 1. halvår viste et lavere forbruk enn ved samme periode i fjor. Dette skyldtes i hovedsak:

- Snøfattig vinter har ført til mindre bruk på vintervedlikehold.
- Vedlikehold på kommunale bygg er bevisst holdt på et minimum i begynnelsen av året.

Besparelsene første halvår skulle gjøre det mulig med noe høyere innsats resten av året på vedlikehold av både bygg og veier.

Forutsetningen nå om besparelser knyttet til årets lønnsoppgjør, innebærer at det fortsatt må føres en restriktiv holdning innenfor vedlikehold resten av året. Det forventes at budsjetttrammen for året vil holde.

På kalkulatorisk rente på selvkostområdet er det som tidligere orientert, budsjettet med en rente på 3 prosent. Det viser seg at renta blir 2 prosent, og det medfører at det vil bli avsatt anslagsvis 2-3 millioner kroner på fond.



Endringer i investeringsbudsjettet Verdal kommune

Saksbehandler: Rigmor Strand Bakkan E-post: rmba@innherred-samkommune.no Tlf.:	Arkivref: 2015/4198 - /
---	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal formannskap	20.08.2015	78/15
Verdal kommunestyre	31.08.2015	61/15

Rådmannens innstilling:

Budsjett for 2015 Verdal kommune foreslås endret slik:

1. Avsetning til ulike idretts- og kulturanlegg økes med 2,0 mill kroner.
2. Avsetning til gang- og sykkelveger økes med 1,0 mill kroner.
3. Tilskudd fra Husbank økes med kr 3,0 mill kroner.
4. Udekkede investeringer i 2014, kr. 8.963.853,89 dekkes inn slik:
 - bruk av tippemidler, kr 6,0 mill kroner.
 - låneopptak kr 2.96 mill kroner.

Saksprotokoll i Verdal formannskap - 20.08.2015

BEHANDLING:

Ved votering ble rådmannens forslag til innstilling enstemmig vedtatt.

INNSTILLING:

Budsjett for 2015 Verdal kommune foreslås endret slik:

5. Avsetning til ulike idretts- og kulturanlegg økes med 2,0 mill kroner.
6. Avsetning til gang- og sykkelveger økes med 1,0 mill kroner.
7. Tilskudd fra Husbank økes med kr 3,0 mill kroner.
8. Udekkede investeringer i 2014, kr. 8.963.853,89 dekkes inn slik:
 - bruk av tippemidler, kr 6,0 mill kroner.
 - låneopptak kr 2.96 mill kroner.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Både i henhold til Kommuneloven med tilhørende forskrifter og Verdal kommunes økonomireglement, skal budsjettet endres når det skjer vesentlige endringer i løpet av året. Verdal kommunes investeringsbudsjett foreslås endret som følge av at forutsetningene for budsjetterte bevilgninger er endret i løpet av budsjettåret.

Vurdering:

Kunstgressdekket på Coopbanen er meget nedslitt og må byttes ut. Dette er i vedtatt økonomiplan tenkt gjennomført i 2016. Rådmannen ser imidlertid at behovet er tilstede allerede nå, og foreslår derfor å flytte denne investeringen et år fram. Avsatte midler til samme formål i 2016 reduseres tilsvarende.

For arbeidet med gang- og sykkelveger er det behov for å øke bevilgningen med kr 1 mill i 2015. Bevilgningen gjelder bygging av gang/sykkelveg langs FV166 fra Fleskhus til kryss med veg opp til boligfelt Leklemsåsen. Det er Statens Vegvesen som vil bygge denne parsellen. Endelig kostnad er litt uklart men ser ut til å ligge på ca. 2 mill.kr.

Verdal kommune har mottatt kr 3 mill. fra Husbanken til brannsikring/nødstrøm bo- og helsetun. Dette medfører redusert behov for låneopptak i 2015 til dette formålet, og lånemidlene foreslås benyttet til de to nevnte tiltakene ovenfor.

Ved avleggelse av regnskap 2014, sak 42/15, vedtok kommunestyret at udekkede investeringer samlet kr 8.963.853,89, skulle dekkes inn ved lån i 2015. Kommunen vil i 2015 motta kr 6 mill i spillemidler i forbindelse med bygging av flerbruks- og svømmehall. Dette prosjektet er tidligere finansiert med lånemidler og momskompensasjon, og disse midlene foreslås benyttet til dekning av deler av fjorårets udekkede investeringer. Resterende beløp, knappe 3,0 millioner kroner, finansieres ved låneopptak.

Prosjektene «Teaterbygg Nord-Trøndelag Teater» og «Ungdomshus» vil medføre behov for endringer i vedtatte investeringsbudsjett. Rådmannen vil legge fram egne saker for disse to budsjettene i løpet av høst 2015. Det samme gjelder ved eventuelt andre spesifikke saker med betydning for investeringsbudsjettet.



Politisk organisering og reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår i Verdal kommune for valgperioden 2015-2019

Saksbehandler: Line Therese Ertsås E-post: line.ertsas@verdal.kommune.no Tlf.: 74048250	Arkivref: 2015/135 - /
--	----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal formannskap	20.08.2015	93/15
Verdal kommunestyre	31.08.2015	62/15

Rådmannens innstilling:

Reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår 2011-2015 videreføres i valgperioden 2015-2019 med følgende justeringer:

1. Justering av satsen for tappt arbeidsfortjeneste – justeres i forhold til lønnsvekst i perioden 2011-2015 som er på ca 11 % (gjennomsnitt siste 3 år i kapittel 4 i tariffavtale KS-LO)
2. Endring av pensjonsinnmelding – se pkt. 17 i forlag til nytt reglement.
3. Innvandrerrådet føres opp på godgjøring for utvalg under Gruppe III

Saksprotokoll i Verdal formannskap - 20.08.2015

BEHANDLING:

AP/KRF v/Kristin J. Hildrum fremmet følgende forslag:

«Vi opprettholder den nåværende politiske organiseringen. Ressursbruken til politisk arbeid holdes innenfor dagens økonomiske rammer. Delegasjonsreglementet gjennomgås.»

V v/Brita K. Thorsvik fremmet arbeidsgruppens forslag:

«Endring av Organisering»

1. Komite mennesker og livskvalitet legges ned og erstattes av to utvalg, Helse og sosial, Oppvekst og kultur. Utvalgene skal ha 7 representanter og legges under utvalgsgruppe I.
2. Kommunestyret sine møter starter kl 1700 for å gi rom til flere orienteringer

Forslag til endringer i reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår i Verdal kommune

- Pkt.2.1 a: Slutten av avsnittet legges til «opplegget drøftes med gruppelederne»

- Pkt. 3.2 Varaordføreren godtgjøres 50% av 80% av ordførers godtgjøring. Justeres årlig pr. 1. januar. Varaordføreren gis ikke møtegodtgjørelse som leder for eller medlem av utvalg, råd eller nemnder
- Pkt. 3.3 strykes
- Pkt. 3.4 Gruppeledere i kommunestyret får en årlig godtgjøring på kr 20 000,-. Denne godtgjøring kommer i tillegg til annen godtgjøring.
- Pkt. 4.2 Leder i komité plan og samfunn godtgjøres i inntil 35% av 80% av ordførers godtgjøring. Justeres årlig pr.1.januar. Endelig størrelse på grunnlag for godtgjøring avgjøres av kommunestyret. Leder gis ikke møtegodtgjøring som medlem av utvalg, råd eller nemnder, unntatt viss vedkommende er medlem av formannskapet. (Siste setning gjelder ikke viss leder i tillegg er varaordfører)
- Punkt. 13 Fastgodtgjøring til ordfører, varaordfører, formannskapet, ledere, og ledere i kommunale utvalg under gruppe II, blir utbetalt månedvis over kommunens lønssystem. Utbetaling av de øvrige godtgjøringer skjer som hovedregel 2 ganger pr. år.
- Punkt. 19 revideres i henhold til vedtak
- Nytt pnkt. Leder for utvalg Helse og sosial og Oppvekst og kultur får en arbeidsgodtgjørelse på kr 20 000,- pr. år + en møtegodtgjørelse på kr. 400,-

Endring i reglement for kommunestyre og komiteer

- Gruppen foreslår at det i protokoll fra møter refereres til hvilket parti som stemmer for hvilket forslag når det er flere forslag det voteres over.

Annet:

- Gruppen ønsker at alle plansaker som ikke berører plan-og bygningsloven skal startes opp med en orientering i kommunestyret. Dette kan være for eksempel kommunedelplan kultur, kommunedelplan helse, omsorg og velferd, temaplan bibliotek og temaplan kulturskole mm. På denne måten får kommunestyrerepresentantene tidlig orientering om planer det jobbes med, og således muligheten til å diskutere innspill med sine respektive partier.»

SP v/Marit Voll fremmet forslag på at saken utsettes og behandles i kommunestyret uten innstilling fra formannskapet.

Ved votering ble utsettelsesforslaget enstemmig vedtatt.

VEDTAK:

Saken utsettes og behandles i kommunestyret uten innstilling fra formannskapet.

Vedlegg:

1. Forslag fra nedsatt gruppe til politisk organisering og endringer i reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår.
2. Samlet saksframstilling av kommunestyresak 95/11.
3. Reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår 2011-2015.

4. Forslag til reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår 2015-2019

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

I henhold til pkt. 10 i gjeldende reglement skal reglementet for folkevalgtes arbeidsvilkår tas opp til vurdering før neste valgperiode. Det er også naturlig å se på den politiske organiseringen før ny valgperiode. Det ble i formannskapets møte 30. april 2015 lagt fram saker i formannskapet på dette.

Det ble i formannskapets møte enstemmig vedtatt at sak om folkevalgtes arbeidsvilkår utsettes og behandles på nytt i juni.

I samme møte ble følgende oppnevnt til å gjennomgå den politiske organiseringen før valgperioden 2015-2019:

Gruppelederne i kommunestyret, gruppeleder AP blir leder for gruppen.

Arbeidsgruppen har drøftet forskjellige forslag til organisering og godtgjøring.

Arbeidsgruppens endelige forslag følger vedlagt som vedlegg 1.

I Reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår ble det gjort en del prinsipielle endringer ved siste gjennomgang (se vedlegg 2) og rådmannen vil derfor tilrå en videreføring med følgende endringer:

1. Justering av satsen for tapt arbeidsfortjeneste – justeres i forhold til lønnsvekst i perioden 2011-2015 som er på ca 11 % (gjennomsnitt siste 3 år i kapittel 4 i tariffavtale KS-LO)
2. Endring av pensjonsinnmelding – se pkt. 17 i forslag til nytt reglement.
3. Innvandrerrådet føres opp på godtgjøring for utvalg under Gruppe III

Rådmann har ikke vurdert arbeidsgruppens forslag, og ber om gruppens forslag blir fremmet i formannskapets møte. Rådmannens forslag til innstilling i sak om Reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår bør være med – i tillegg til evt. vedtatte forslag fra arbeidsgruppen, da dette er tekniske endringer som i utgangspunktet ikke berører disse forslagene.



Ny behandling - Reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår i Verdal kommune - valgperioden 2011-2015

Saksbehandler: Line Therese Ertsås	Arkivref: 2011/6548 - /
E-post: line.ertsas@verdal.kommune.no	
Tlf.: 74048250	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saknr.
Verdal formannskap	24.11.2011	89/11
Verdal kommunestyre	28.11.2011	95/11

Saksprotokoll i Verdal kommunestyre - 28.11.2011

BEHANDLING:

Gerd Janne Kristoffersen fikk permisjon og forlot møtet. Thor Bertil Granum tiltrådte. Til stede 35 representanter.

Formannskapets innstilling ble utdelt i møtet.

Venstre v/Brita K. Thorsvik fremmet følgende alternativt forslag til pkt. 2 i innstillinga:

1. Leder for plan og samfunn og mennesker og livskvalitet settes til 25 % frikjøp.
2. Varaordfører frikjøpes i 50 %. Så lenge varaordfører også er leder for mennesker og livskvalitet frikjøpes varaordfører i 35 %.
3. Det gis ikke ekstra godtgjørelse for å være nestleder i utvalget.
4. Et beløp i størrelsesorden 10 % frikjøp pr. utvalg disponeres av utvalgene til frikjøp av andre medlemmer enn leder.
5. Det utarbeides arbeidsbeskrivelse for lederne i plan og samfunn og i mennesker og livskvalitet.”

Votering:

Det ble først votert punktvis over Venstres alternative forslag til pkt. 2 i innstillinga med slikt resultat:

Pkt. 1 – falt med 13 mot 22 stemmer.

Pkt. 2 – falt med 13 mot 22 stemmer.

Pkt. 3- falt med 17 mot 18 stemmer.

Pkt. 4 – falt med 13 mot 22 stemmer.

Pkt. 5 – falt med 17 mot 18 stemmer.

Det ble deretter votert punktvis over formannskapets innstilling med slikt resultat:

Pkt. 1 – enstemmig vedtatt.

Pkt. 2 - vedtatt med 23 mot 12 stemmer.

VEDTAK:

1. Kommunestyret vedtar “Reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår i Verdal kommune – valgperioden 2011-2015”.
2. Endelig størrelse på grunnlag for godtgjøring for ledere i komiteene blir:
 - Komite plan og samfunn: godtgjøres tilsvarende 35 % stilling.
 - Komite mennesker og livskvalitet: samordnes med varaordførerressurs – godtgjøres tilsvarende totalt 60 % stilling.

Rådmannens innstilling:

1. Kommunestyret vedtar “Reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår i Verdal kommune – valgperioden 2011-2015”.
2. Endelig størrelse på grunnlag for godtgjøring for ledere i komiteene blir:
 - Komite plan og samfunn:
 - Komite mennesker og livskvalitet:

Saksprotokoll i Verdal formannskap - 24.11.2011**BEHANDLING:**

AP/KRF v/Tor-Petter Abelsen fremmet følgende forslag til pkt. 2 i rådmannens innstilling:

- Komiteleder plan og samfunn – godtgjøres tilsvarende 35 % stilling.
- Komiteleder mennesker og livskvalitet – samordnes med varaordførerressurs – godtgjøres tilsvarende totalt 60 % stilling.

Senterpartiet/Høyre v/Marit Voll Skrove fremmet følgende endringsforslag til pkt. 4.2 i forslag til nytt reglement:

“Følgende går ut – pkt. 4.2, 2. avsnitt årlig arbeidsgodtgjøring nestledere i komite mennesker og livskvalitet og komite plan og samfunn”.

Votering:

Forslag fra SP/H falt med 4 mot 5 stemmer.

Rådmanns forslag til innstilling pkt. 1 – enstemmig vedtatt.

Forslag fra AP/KRF til pkt. 2 rådmannens innstilling enstemmig vedtatt.

INNSTILLING:

1. Kommunestyret vedtar “Reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår i Verdal kommune – valgperioden 2011-2015”.
2. Endelig størrelse på grunnlag for godtgjøring for ledere i komiteene blir:
 - Komite plan og samfunn: godtgjøres tilsvarende 35 % stilling.
 - Komite mennesker og livskvalitet: samordnes med varaordførerressurs – godtgjøres tilsvarende totalt 60 % stilling.

Vedlegg:

1. Gjeldende reglement.
2. Utkast til nytt reglement for valgperioden 2011-2015 (endring nedsatt gruppe er enige om er inntatt i dette).
3. Samlet saksframstilling av formannskapssak nr. 72/11.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Saken ble lagt fram i formannskapets møte 27. oktober 2011, der det ble fattet følgende vedtak:

“Saken utsettes.

Det oppnevnes gruppe for gjennomgang av nytt reglement.

Forslag til gruppe: Gruppelederne”

Gruppen har hatt to møter og blitt enig om følgende endring i administrasjonens forslag til nytt reglement:

Pkt. 3.1 – Ordførerens godtgjøring

Ordførerens godtgjøring følger lønn til stortingsrepresentanter til enhver tid. Dagens ordføregodtgjøring fryses inntil stortingsrepresentantenes lønn har tatt igjen ordførers godtgjøring. Ordfører gis verken fast- eller møtegodtgjøring som leder eller medlem av utvalg, råd eller nemnder.

Til opplysning så har stortingsrepresentantene en godtgjøring pr. 01.05.11 på kr 750.900,-. Ordfører godtgjøring er pr. 01.05.11 på kr 772.600,-.

For øvrig er gruppen enig om at administrasjonens forslag til reglement legges fram til behandling, med ovennevnte endring, og at alternative forslag fremmes i formannskapets møte.

Endringer/suppleringer gjort i administrasjonens forslag forhold til gjeldende reglement vil dere finne i vedlagte samlet saksframstilling. Det er i tillegg gjort en del språklige endringer for å forbedre dokumentet.

Rådmann legger med dette fram saken for formannskapet som bes innstille overfor kommunestyret å vedta framlagte reglement og fastsette endelig størrelse på godtgjøring av komiteledere.



Reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår i Verdal kommune - Valgperioden 2011-2015

Saksbehandler: Line Therese Ertsås	Arkivref: 2011/6548 - /
E-post: line.ertsaa@verdal.kommune.no	
Tlf.: 74048250	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal formannskap	27.10.2011	72/11
Verdal kommunestyre	31.10.2011	81/11

Saksprotokoll i Verdal formannskap - 27.10.2011

BEHANDLING:

SP v/Marit Voll Skrove fremmet på vegne av Høyre, SP og FRP utsettelsesforslag:

”Saken utsettes.

Det oppnevnes gruppe for gjennomgang av nytt reglement.

Forslag til gruppe: Gruppelederne.”

Ved votering ble utsettelsesforslaget enstemmig vedtatt.

INNSTILLING:

Saken utsettes.

Det oppnevnes gruppe for gjennomgang av nytt reglement.

Forslag til gruppe: Gruppelederne.

Rådmannens innstilling:

1. Kommunestyret vedtar ”Reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår i Verdal kommune – valgperioden 2011-2015”.
2. Endelig størrelse på grunnlag for godtgjøring for ledere i komiteene blir:
Komité plan og samfunn:
Komité mennesker og livskvalitet:

Saksprotokoll i Verdal kommunestyre - 31.10.2011

BEHANDLING:

Saken utgår.

Vedlegg:

1. Gjeldende reglement.
2. Utkast til nytt reglement for valgperioden 2011-2015.

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Alle som har et kommunalt tillitsverv, har i henhold til kommunelovens § 42 krav på godtgjøring for sitt arbeid som folkevalgt etter nærmere regler fastsatt av kommunestyret selv.

Gjeldende reglement ble vedtatt av Verdal kommunestyre i møte den 03.09.07 og trådte i kraft fra ny kommunevalgperiode.

Kommunestyret vedtok i møte 29.08.11 som sak nr. 65/11 følgende:

1. Gjeldende reglement for folkevalgtes arbeidsvilkår for perioden 2007-2011 videreføres foreløpig for neste valgperiode.
2. Det oppnevnes gruppe for gjennomgang av nytt reglement etter kommunestyrets konstituerende møte 17. oktober 2011.

Det har i ettertid dukket opp en del som har ført til at pkt. 2 i kommunestyrets vedtak ikke er satt i verk, bl.a at det haster å få fastsatt størrelse for grunnlag på godtgjøring til komitèledere.

I grove trekk er følgende endringer/suppleringer gjort i forhold til gjeldende reglement:

- Pkt. 3.1 Ordførers godtgjøring. Endres fra å følge rådmannens lønn til å justeres årlig i takt med lønnsutviklingen i kommunal sektor. Justeres pr. 1. januar.
- Pkt. 3.2 varaordførers godtgjøring. Endres fra å være 50 % av kommunalsjefs lønn til å tilsvare 50 % av 90 % av ordførers godtgjøring. Justeres årlig pr. 1. januar.

- Pkt. 4.2 Utvalgsledere gruppe I. Endres fra å følge 35 % av kommunalsjefers lønn til å godtgjøres inntil 35 % av 90 % av ordføres godtgjøring. Justeres årlig pr. 1. januar.
- Pkt. 6.2 Legitimert tapt arbeidsfortjeneste økes fra kr 2.000,- pr dag til kr. 2.500,- pr. dag. Dette er en økning på 25 %. Vi har fra 1.1.2008 til 01.05.2011 hatt en lønnsvekst på ca 15 %. For å dekke opp vekst som vil komme i inneværende valgperiode er det derfor foreslått å øke med 10 % i tillegg til den lønnsveksten som har vært i forrige valgperiode.
- Pkt 9 Telefongodtgjøring. Nytt punkt. Det gis telefongodtgjøring pr. i dag også, formaliserer det med å føre det inn i reglementet.
- Pkt. 14 Fravær fra ombudet. Nytt punkt.
- Pkt. 15 Godtgjøring ved sykdom. Nytt punkt.
- Pkt. 16 Ferie. Nytt punkt.

For øvrig er reglementet uendret.

Saken legges med dette fram til behandling.

REGLEMENT

for folkevalgtes arbeidsvilkår i Verdal kommune



Valgperioden 2015 - 2019

<u>1. Kommunale møter</u>	3
<u>1.1. Møteplaner</u>	3
<u>1.2. Tidspunkt for kommunale møter</u>	3
<u>2. Opplæring og informasjon til de folkevalgte</u>	3
<u>2.1. Opplæring av folkevalgte</u>	3
<u>2.2 Informasjon til folkevalgte</u>	3
<u>3. Godtgjøringer</u>	4
<u>3.1. Ordførerens godtgjøring</u>	4
<u>3.2. Varaordførerens godtgjøring</u>	4
<u>3.3 Leder av det største parti som ikke har ordførervervet</u>	4
<u>3.4 Godtgjøring gruppeledere i kommunestyret</u>	4
<u>4. Arbeidsgodtgjøring – Fastgodtgjøring</u>	4
<u>4.1 Formannskapet</u>	4
<u>4.2 Utvalgsledere gruppe I</u>	4
<u>4.3 Utvalgsledere gruppe II</u>	5
<u>5. Møtegodtgjøring</u>	5
<u>5.1. Kommunestyret</u>	5
<u>5.2. Formannskapet</u>	5
<u>5.3. Utvalg gruppe I og II</u>	5
<u>5.4 Utvalg under gruppe III</u>	5
<u>5.5. Komiteer, utvalg m.v.</u>	5
<u>5.6. Møtegodtgjøring blir ikke utbetalt til følgende:</u>	6
<u>6. Erstatning for tap i arbeidsinntekt</u>	6
<u>6.1. Ulegitimert tap</u>	6
<u>6.2 Legitimert tap arbeidsfortjeneste</u>	6
<u>7. Andre utgifter</u>	6
<u>7.1 Omsorgsarbeid</u>	6
<u>8. Skyss- og kostgodtgjøring</u>	6
<u>9. Telefongodtgjøring</u>	7
<u>10. Justering av satsene</u>	7
<u>11. Særlige bestemmelser</u>	7
<u>12. Etterlønn</u>	7
<u>13. Utbetaling av godtgjøringer</u>	7
<u>16. Ferie</u>	8
<u>17. Pensjonsordning</u>	8
<u>18. Delegasjon</u>	8
<u>19. Ikrafttredelse</u>	8

1. Kommunale møter.

1.1. Møteplaner.

Det skal for hvert år utarbeides en samlet plan for møtevirksomheten i kommunestyret, formannskapet/administrasjonsutvalget, komité mennesker og livskvalitet og komité plan og samfunn. Rådmannen i samråd med ordføreren har ansvaret for at en slik samordnet møteplan blir utarbeidet.

1.2. Tidspunkt for kommunale møter.

- a. Møter i kommunestyret begynner kl. 18.00, unntatt budsjettmøtet.
- b. Øvrige møter avholdes på dagtid. Det enkelte utvalg bestemmer selv møtetidspunktet.

2. Opplæring og informasjon til de folkevalgte.

2.1. Opplæring av folkevalgte.

- a. I begynnelsen av hver valgperiode skal det arrangeres kurs for folkevalgte om de grunnleggende prinsipper om kommunal virksomhet. KS sitt kursopplegg blir lagt til grunn for opplæringen. I tillegg blir det gitt informasjon om lokale forhold, reglementer m.v. i Verdal kommune.
- b. Ordfører og rådmann er ansvarlig for at opplæring under pkt. a blir arrangert.
- c. Som ledd i en kontinuerlig opplæring, abonnerer kommunen på tidsskriftet "Kommunal Rapport" for alle kommunestyrerepresentantene og de medlemmer i administrasjonsutvalget, komiteene og kontrollutvalget som ikke er medlemmer i kommunestyret.

2.2 Informasjon til folkevalgte.

- a. Alle praktiske og økonomiske ordninger som blir vedtatt for de folkevalgte sine arbeidsvilkår skal samles i et eget regulativ. Regulativet skal trykkes opp og sendes de folkevalgte.
- b. Informasjon om eventuelle endringer av regulativet og nye tiltak skal straks sendes de folkevalgte.
- c. Reglement for kommunestyre, formannskapet, administrasjonsutvalget og komiteene trykkes opp og sendes de folkevalgte.
- d. Administrasjonen v/rådmannen har ansvar for informasjonsvirksomheten overfor de folkevalgte.

3. Godtgjøringer.

3.1. Ordførerens godtgjøring.

Ordførerens godtgjøring følger godtgjøring til stortingsrepresentanter til enhver tid. Dagens ordførerlønn fryses inntil stortingsrepresentantenes godtgjøring har tatt igjen ~~ordførers godtgjøring~~. Ordføreren gis verken fast- eller møtegodtgjørelse som leder for eller medlem av utvalg, råd eller nemnder.

3.2. Varaordførerens godtgjøring.

Varaordføreren godtgjøres tilsvarende 50 % av 90 % av ordførers godtgjøring. Justeres årlig pr. 1. januar. Varaordføreren gis ikke møtegodtgjørelse som leder for eller medlem av utvalg, råd eller nemnder.

3.3 Leder av det største parti som ikke har ordførervervet.

Gruppeleder av det største opposisjonsparti i kommunestyret som ikke har ordførervervet får en årlig godtgjøring på kr 20.000,-. Denne godtgjøring kommer i tillegg til annen godtgjøring.

3.4 Godtgjøring gruppeledere i kommunestyret.

Gruppeledere i kommunestyret, unntatt leder under pkt. 3.3, får en årlig godtgjøring på kr 10.000,-. Denne godtgjøring kommer i tillegg til annen godtgjøring.

4. Arbeidsgodtgjøring – Fastgodtgjøring.

4.1 Formannskapet.

Formannskapets medlemmer får en arbeidsgodtgjørelse på kr 20.000,- pr år + møtegodtgjøring på kr 500,- pr møte.

For varamedlemmer gjelder:

For fungering i 3 kalender måneder eller mer i sammenheng, tilkommer varamedlemmer arbeidsgodtgjøring forholdsmessig som bestemt for medlemmer.

4.2 Utvalgsledere gruppe I.

Leder i henholdsvis komité mennesker og livskvalitet og komité plan og samfunn og godtgjøres i inntil 35 % av 90 % av ordførers godtgjøring. Justeres årlig pr. 1. januar. Endelig størrelse på grunnlag for godtgjøring avgjøres av kommunestyret. Leder gis

ikke møtegodtgjøring som medlem av utvalg, råd eller nemnder, unntatt hvis vedkommende er medlem av formannskapet. (Siste setning gjelder ikke hvis leder i tillegg er varaordfører).

Nestledere i komité mennesker og livskvalitet og komité plan og samfunn gis en årlig arbeidsgodtgjøring på kr 10.000,- + møtegodtgjøring.

Oversikt over hvilke utvalg som kommer inn under gruppe I følger som vedlegg til dette reglement.

4.3 Utvalgsledere gruppe II.

Ledere i kommunale utvalg under gruppe II gis en årlig arbeidsgodtgjøring på kr 10.000,- + møtegodtgjøring. Arbeidsgodtgjøring gis uavhengig av oppmøte.

Oversikt over utvalg som kommer inn under gruppe II følger som vedlegg til dette reglement.

5. Møtegodtgjøring.

5.1. Kommunestyret.

Kommunestyrets medlemmer gis en møtegodtgjøring på kr 500,- pr møte.

5.2. Formannskapet.

Møtende varamedlemmer i formannskapet gis en møtegodtgjøring på kr 500,- pr. møte.

5.3. Utvalg gruppe I og II.

Medlemmer i kommunale utvalg under gruppe I og II gis en møtegodtgjøring på kr 400,- pr møte.

5.4 Utvalg under gruppe III.

Medlemmer i kommunale utvalg under gruppe III gis en møtegodtgjøring på kr 400,- pr møte.

Leder i utvalg under gruppe III gis en møtegodtgjørelse på kr 500,- pr. møte.

Oversikt over hvilke utvalg som kommer inn under gruppe III følger som vedlegg til dette reglement.

5.5. Komiteer, utvalg m.v.

Komiteer, utvalg m.v. som folkevalgte organ oppnevner til kortvarige oppdrag og/eller konkrete arbeidsoppgaver gis ikke uten videre møtegodtgjøring. Når det oppnevnes slike utvalg m.v. må det samtidig vurderes om det skal gis møtegodtgjøring. Formannskapet gis fullmakt til å avgjøre om møtegodtgjørelse skal gis.

5.6. Møtegodtgjøring blir ikke utbetalt til følgende:

- rådmann, kommunalsjefer og virksomhetsledere skal ikke ha møtegodtgjøring for å delta i møter som sorterer under deres arbeidsområde.
- kommunale tjenestemenn uten når vedkommende møter som valgt medlem
- de forskjellige samarbeidsorgan ved skolene og barnehagene. Unntatt her er de som er politisk valgt til å være representanter i disse organene. De gis en møtegodtgjøring på kr 400 pr møte som utbetales etter bilag fra skole/barnehage.

6. Erstatning for tap i arbeidsinntekt.

6.1. Ulegitimert tap.

For ulegitimert tap i ordinær inntekt som følge av vervet, kan etter regning utbetales erstatning med inntil kr 850,- pr. dag. Ulegitimert tapt arbeidsfortjeneste utbetales som hovedregel forholdsmessig etter den tid vedkommende må ha fri for å skjøtte vervet.

Full dekning gis for 6 timers fravær. For fravær på inntil 3 timer utbetales kr 500,-. Deretter gis et tillegg på kr 100,- pr. påbegynt time inntil maksimal erstatning.

6.2 Legitimert tapt arbeidsfortjeneste.

For legitimert tapt arbeidsfortjeneste kan erstatning etter bekreftet regning ytes med inntil kr ~~2.500,-~~ **kr 2.800,-** pr. dag. For selvstendig næringsdrivende godtas egenerklæring som dokumentasjon.

Blir et krav om legitimert eller ulegitimert erstatning ikke imøtekommet, avgjør formannskapet det med endelig virkning.

7. Andre utgifter.

7.1 Omsorgsarbeid.

Dokumenterte utgifter for nødvendige omsorgsutgifter dekkes med inntil kr 100,- pr. time med inntil kr 500,- pr. dag. Egenerklæring godtas som dokumentasjon.

8. Skyss- og kostgodtgjøring.

Skyssgodtgjøring dekkes etter gjeldende regulativ for kommunene. For de som har midlertidig bopel utenfor kommunen og stiller i ordinære kommunale møter dekkes skyssutgifter etter samme regler med inntil kr 600,-. Godtgjørelse utover dette kan gis i helt spesielle tilfeller, forutsatt at dette er avtalt på forhånd.

Kostgodtgjøring dekkes etter gjeldende regulativ for kommunene for reiser utenom kommunen. For reiser innenfor kommunen ytes ikke kostgodtgjøring.

9. Telefongodtgjøring.

Ordfører gis fri mobiltelefon.

Varaordfører gis dekning av bruk på dagtid fram til kl. 16.00.

10. Justering av satsene.

Satsene gjelder for valgperioden ~~2011-2015~~ 2015-2019. Reglementet tas opp til vurdering før neste valgperiode.

11. Særlige bestemmelser.

- a. Det forutsettes at spørsmålet om justering av godtgjøringene, herunder eventuell godtgjøring til andre nemnder m.v. blir tatt etter hvert som dette måtte bli aktuelt.
- b. Fjellstyret får sin godtgjøring fastsatt av kommunestyret etter forslag fra Fjellstyret.
- ~~c. Overformynder(e) gis godtgjøring etter egne regler fastsatt av kommunestyret.~~

12. Etterlønn.

Ordfører gis ved avslutning av vervet etterlønn i inntil 3 måneder. Etterlønn utover 1,5 måned bortfaller ved inntreden i ny stilling.

13. Utbetaling av godtgjøringer.

Fastgodtgjøring til ordfører, varaordfører, opposisjonsleder, formannskapet, ledere og nestledere i kommunale utvalg under gruppe I og ledere i kommunale utvalg under gruppe II, blir utbetalt månedsvis over kommunens lønnssystem.

Utbetaling av de øvrige godtgjøringer skjer som hovedregel 2 ganger pr. år.

14. Fravær fra ombudet.

Den faste godtgjøringen avkortes %-vis ved større fravær enn 30 % i løpet av et år. Ved stort fravær vil for mye utbetalt fastgodtgjøring bli krevd tilbakebetalt ved årets slutt.

15. Godtgjøring ved sykdom.

Ved fravær grunnet sykdom og dette meldes i samsvar med NAV sine regler for sykelønn reduseres ikke fastgodtgjøringene.

16. Ferie

Folkevalgte omfattes ikke av ferieloven, men årlig fritid tilsvarende ferielovens bestemmelser kan avvikles i samråd med ordføreren. For slik fritid utbetales ordinær fast godtgjøring.

17. Pensjonsordning.

Folkevalgte i Verdal kommune med minimum 1/3 av full godtgjørelse innlemmes i den ordinære pensjonsordningen i KLP for kommunalt ansatte. Det inngås ikke avtale om AFP 62-64 for de folkevalgte (k-sak 23/14)

~~Kommunen skal ha pensjonsordning for ordføreren i tillegg til andre folkevalgte som godtgjøres i mer enn 1/3 stilling.~~

18. Delegasjon.

Formannskapet bemyndiges til å endre gruppeinndeling for utvalg.

19. Ikrafttredelse.

Reglementet som skal avløse gjeldende reglement **og** er vedtatt av Verdal kommunestyre i møte ~~28. november 2011~~ og trer i kraft fra dette tidspunkt.

GRUPPEINDELING KOMMUNALE UTVALG

Gruppe I: Komité mennesker og livskvalitet
Komité plan og samfunn

Gruppe II: Administrasjonsutvalget utenom formannskapets medlemmer/
varamedlemmer
Kontrollutvalget
Utmarksnemnda

Gruppe III. Eldres råd
Rådet for likestilling av funksjonshemmede
Innvanderrådet
Styret for Verdalshallen
Nemda for lokalhistorisk arkiv
Bygdeboknemda
Gatenavnkomiteen
Heimevernsnemda
Tilsynsutvalg for minnestøttene (Ny ordn. for en del av støttene. Ikke personer).???
Tilsynsutvalg for elveforbygningene ?????
Trafikksikkerhetsutvalget
Skatteutvalget
Skattetakstnemda(eiendomsskatt)
Overskattetakstnemda (eiendomsskatt)



Verdal kommune

Sakspapir

Evaluering av MOT i Verdal kommune

Saksbehandler: Frode Kvitem E-post: frode.kvitem@verdal.kommune.no Tlf.: 74048290	Arkivref: 2015/4945 - /
--	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Komité mennesker og livskvalitet	19.08.2015	41/15
Verdal formannskap	20.08.2015	82/15
Verdal kommunestyre	31.08.2015	63/15

Rådmannens forslag til vedtak:

MOT prioriteres ikke som virkemiddel i Verdal kommune.

Saksprotokoll i Komité mennesker og livskvalitet - 19.08.2015

BEHANDLING:

Ved votering ble rådmannens innstilling vedtatt med 7 mot 2 stemmer.

INNSTILLING:

MOT prioriteres ikke som virkemiddel i Verdal kommune.

Saksprotokoll i Verdal formannskap - 20.08.2015

BEHANDLING:

Innstilling fra komite mennesker og livskvalitet ble utdelt i møtet.

Ved votering ble komiteens innstilling vedtatt med 6 mot 3 stemmer.

INNSTILLING:

MOT prioriteres ikke som virkemiddel i Verdal kommune.

Vedlegg:

MOT – En beskrivelse av programmet

Generell programteori

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Som følge av at kommuneøkonomien er under press, ble det i tilknytning til Økonomiplan 2015-2018 og Budsjett 2015 vedtatt at rådmannen skulle gjennomføre en evaluering av MOT. Denne evalueringen skal utgjøre et beslutningsgrunnlag for å vurdere videreføring av tiltaket. Fordi kommunen mangler evalueringsverktøy er det inngått avtale med Østlandsforskning om bistand til arbeidet.

De siste årene har behovet for kunnskapsbaserte beslutninger vært et viktig tema i kommunen, og dette er lagt til grunn for utviklingen av blant annet det ledelsesmessige konseptet, plan- og styringssystemet og økonomiplanen.

I Økonomiplanen for 2015-2018 påpekes det at «Prioritering av tiltak må i stadig større grad gjøres faktaorientert ut fra kunnskapsgrunnlag. Dette vil åpenbart utfordre både faglige og politiske «sannheter», men er nødvendig for å klare å prioritere. Dette vil både gjelde prioriteringer innen det forebyggende arbeidet og det rent tjenesteytende. Ikke minst vil dette gjelde arbeidet med å skape gode livsvilkår for barn og unge, hvor vi også ser en tydelig dreining av statlig politikk i form av kostnadsøkninger for reaktive tiltak, som for eksempel plassering i fosterheimer og institusjoner. Dette gjør at kommunen må utvikle det kunnskapsbaserte forebyggende arbeidet og vri ressursbruk innen også barnevern til mer forebyggende tiltakskjeder.»

I Kommuneplanens samfunnsdel 2015-2030 er det vedtatt at resultatene av kommunens innsats skal vurderes, og at resultatvurderingen skal inngå i årsrapporten, bygge på definerte målindikatorer i planverket og gi en pekepinn på om utviklingen går i retning av samfunnsmålene. Om mulig skal vurderingene skje ut fra fordeling på geografi, alder, kjønn og sosial status, og det legges til grunn en ambisjon om at situasjonen skal forbedres for alle og at ulikhet skal reduseres.

Samfunnsmålene er følgende:

- Våre kommuner er gode samfunn å leve i hele livet, og alle føler seg som en verdsatt del av fellesskapet
- Alle barn får en best mulig start på livet
- Alle innbyggere opplever trygghet, mestrer hverdagen, og har flere aktive leveår med god helse og trivsel
- Våre kommuner er en utviklingskraft i en bærekraftig og robust del av Midt-Norge

Kommuneplanens samfunnsdel omhandler strategier som er førende for kommunens prioritering av innsats, blant annet:

- Sikre et bærekraftig samfunn

- Prioritere forebygging og tidlig innsats
- Prioritere tiltak som favner store deler av befolkningen
- Sikre helhetsløsninger, koordinerte arbeidsprosesser og fremtidsretta og kunnskapsbaserte tjenester
- Prioritere en god start og mestring hele livet
 - Prioritere barns oppvekstvilkår og muligheter for å mestre livet
 - Legge til rette for inkludering, trygghet og deltakelse i sosiale fellesskap
 - Prioritere virkemidler som reduserer sosiale ulikheter i helse og livsvilkår

MOT er et av flere tiltak som Verdal per dato gjennomfører knyttet til forebygging. I oktober 2014 ble det lagt fram sak i komite Mennesker og livskvalitet (PS 60/14 MOT) og formannskapet (PS 89/14 –MOT) der øvrige forebyggingstiltak ble beskrevet. De gjengis også her:

- Miljøteam (tidligere basisteam) ved begge ungdomsskolene.
- Ungdomskontakten
- Kinokjeller'n
- Satsingen «Bedre læringsmiljø»
- De utrolige årene

Datainnsamling/måling:

Til grunn for evalueringen av MOT ligger en spørreundersøkelse blant elevene og lærerne i ungdomsskolen. Undersøkelsen gir et øyeblikksbilde av situasjonen for elevene og lærerne på undersøkelsestidspunktet, og er gjennomført for å få kunnskap om hvorvidt MOT er implementert i skolen og om MOT treffer alle elevene eller ikke.

Når effekt av tiltak skal måles, er det naturlig å tenke dette ut fra en vurdering av årsak-virkning. Men for å kunne vurdere effekten av et enkelttiltak, må det blant annet være mulig å eliminere andre mulige årsaker til effekten. Dette lar seg ikke gjennomføre, og det er derfor ikke mulig å vurdere hvorvidt MOT alene er årsaken til situasjonen blant elevene på ungdomsskolen på undersøkelsestidspunktet. For å unngå usikkerhet om hvorvidt tiltak virker, er det derfor gunstig å prioritere tiltak som det allerede er påvist effekt av gjennom forskning.

For å ivareta kommunestyrets føringer om helhetlig innsats, er det viktig å velge tiltak som kan implementeres i den ordinære driften, og som kan inngå i forebyggende tiltakskjeder og koordinerte arbeidsprosesser sammen med andre forebyggende innsatser.

I en evaluering av MOT er det derfor viktig å ha to perspektiver. Det ene perspektivet vil være om MOT er implementert godt nok i Verdal kommune i tråd med MOT sine grunntanker og intensjoner. Det andre vil være om MOT som konsept er riktig med bakgrunn i føringene i kommunens planverk, dvs. Kommuneplanens samfunnsdel, Kommunedelplan oppvekst og Økonomiplanens forutsetninger, og i forhold til de helhetsløsninger og koordinerte arbeidsprosesser som etterstrebes.

For å hjelpe oss med å evaluere om MOT er godt implementert har Østlandsforskning gitt faglig veiledning. Østlandsforskning er valgt ut med bakgrunn i at de har spisskompetanse i forhold til evaluering av forebyggingsarbeid. Østlandsforskning har gitt kommunen generell kunnskap om evaluering i form av et seminar, og har dessuten utarbeidet et evalueringsdesign (vedlagt). I tillegg har Østlandsforskning veiledet underveis i prosessen.

Spørreundersøkelsene våre er gjennomført for alle elever på ungdomstrinnet og lærerne der. Assistenten og fagarbeideren er ikke inkludert siden de ikke omtales som aktører i MOT sitt skoleprogram, selv om disse rollene også har betydning for skole- og oppvekstmiljø. Spørsmålsstillingene i undersøkelsene er hentet fra spørsmålsapparatet som ble brukt av PROBA samfunnsanalyse i deres MOT-evaluering (Rapport 2011 – 05 Evaluering av MOT i ungdomsskolen – 2011) og Desemberundersøkelsen (som MOT sentralt er ansvarlig for). Østlandsforskning har veiledet i forhold til hvordan resultatet av disse undersøkelsene skal fortolkes og presenteres. I tillegg er ledelsen ved de to skolene kontaktet for å hente utfyllende opplysninger.

Vurdering:

Som beskrevet over vil MOT-evalueringen ha to perspektiv. Det ene omhandler selve implementeringen av MOT og status for MOT i Verdal, mens det andre vil ta for seg om MOT vil være et riktig virkemiddel med bakgrunn i Kommuneplanens samfunnsdel og Økonomiplanens forutsetninger, og i forhold til de helhetsløsninger og koordinerte arbeidsprosesser som etterstrebes.

Implementering av MOT i Verdal kommune:

Med bakgrunn i evalueringsdesignet som Østlandsforskning har utarbeidet ser vi at det fortsatt er en del å hente i forhold til implementeringen av MOT i Verdal kommune. Oppsummert ligger det forbedringspotensial på alle plan. I et overordnet perspektiv har kommunen ikke lyktes med å få MOT forankret i lokalsamfunnet – inn mot lag og organisasjoner. Videre er ikke MOT tydeliggjort i planverket vårt. Det er imidlertid etablert en god struktur knyttet til møtepunkt mellom MOT-informatørene og MOT-ledelsen i kommunen, og det er etablert årsrapportering i form av en tilstandsrapport.

I forhold til «MOT i ungdomsskolen» er lærerne positive til programmet. I underkant av 30 % av lærerne bruker MOT aktivt i hverdagen. Lærerne etterlyser også en aktiv og støttende ledelse i implementeringen.

I forhold til elevene er de fleste ungdommene positive til MOT. De rapporterer at MOT virker positivt inn i forhold til å bry seg om hverandre, akseptere forskjeller, ta valg selv osv. Men de gir samtidig tilbakemelding om at MOT bare delvis lever utover skolebesøkene som MOT-informatørene gjennomfører. Det er også utfordrende at så mange som 181 ungdommer er nøytrale til eller uenige i at MOT har effekt på dem. MOT har som målsetting å nå ut til alle ungdommer, og i Verdal er tilbakemeldingen fra ungdommene at relativt mange føler at MOT ikke treffer dem eller har positiv effekt på

dem. Mest overraskende er det at også Ungdom med MOT (UMM) kommer med slike tilbakemeldinger.

I evalueringen som er vedlagt (Evaluering av implementering - MOT i Verdal kommune) ble det foretatt flere dypdykk i tallene fra spørreundersøkelsene. Her ble det sett nærmere på flere av tilbakemeldingene fra de ungdommene som følte at MOT ikke nådde ut til seg. De konkrete funnene tyder på at ungdommer som er ensomme og som ikke blir likt av andre opplever liten effekt av MOT.

Nå skal det samtidig bemerkes at MOT ikke er hele forklaringsbildet på de tilbakemeldingene som ungdommene gir i forhold til sin opplevelse av ensomhet, manglende trivsel osv. Men, i en evaluering av MOT er det relevant å ta med disse utfordringene som ungdommene i Verdal rapporterer om samtidig som programmet «MOT i ungdomsskolen» gjennomføres. I Ungdataundersøkelsene våre ser vi også at andelen elever som mobbes øker fra 4 % til 7 % fra 2013 til 2014. Dette skal verken tilskrives MOT eller andre faktorer, men utfordrer oss med tanke på hvilke virkemidler som skal brukes for å skape gode oppvekstbetingelser for ungdommer i Verdal.

MOT som virkemiddel i lys av Kommuneplanens samfunnsdel, kommunedelplan oppvekst og økonomiplanen:

MOT sine intensjoner og målsettinger samsvarer godt med målene i Kommuneplanens samfunnsdel. MOT skal være en forebyggende innsats som favner alle ungdommer, og viser gjennom sine egne evalueringer til å kunne ha positiv effekt på psykisk helse, mot, læringsfokus, vennskap, trivsel og forebygge mobbing, narkotika- og alkoholmisbruk. MOT presenterer en kunnskapsbasis basert på forskning gjennomført i 2008-2012, og vil således oppfylle kommunens krav til å prioritere kunnskapsbaserte satsinger. I denne sammenhengen er det imidlertid utfordrende at MOT i rapporten «Forebyggende innsatser i skolen – 2006» ble omtalt som et program med lav sannsynlighet for å gi resultater, og at offentlige kunnskapsbaser for forebyggende tiltak som Ungsinn.no og forebygging.no ikke omtaler MOT.

I Kommuneplanens samfunnsdel blir det tydeliggjort et behov for å finne virkemiddel som motvirker sosiale ulikheter. Ungdom i Verdal gir per dato klare tilbakemeldinger om at kommunen må fortsette sitt arbeid med å finne bedre virkemidler på dette feltet.

I forhold til implementering er det sammenfall mellom «MOT i ungdomsskolen» og Verdal kommune på en rekke punkt, men det er også store forskjeller i tenkning på sentrale punkter. Spesielt gjelder dette hvordan innsatser skal forankres og vedlikeholdes over tid. I MOT velges det ut «riktige» medarbeiderne som skal gjennomføre skoleprogrammet i MOT. Disse personene kan være lærere ved skolen, men det er ikke et absolutt krav. Øvrige lærere får kompetanse gjennom ett årlig foredrag, og gjennom observasjon av aktivitet som foregår ved å delta i skolebesøkene. Dette er basisen for at lærerne skal kunne holde MOT aktivt i hverdagen.

I kommunes siste satsinger SOL (Systematisk observasjon av lesing) og DUÅ (De utrolige årene) vektlegges at alle lærere skal motta en grundig faglig skolering som går over tid og som skal bidra til at tiltakene blir en naturlig del av lærernes verktøykasse.

Satsingene vedlikeholdes med lite ressursbruk etter en viss tid. Oppbygningen av MOT forutsetter et konstant behov for tilførsel av ressurser til egne MOT-informatører i en frikjøpt stillingsstørrelse.

Dersom MOT skal inngå som en del av kommunens helhetsløsninger og koordinerte arbeidsprosesser, må MOTs innsats overfor ungdom enten bygge på kommunal innsats overfor barn eller samkjøres med parallell innsats mot samme ungdomsgruppe. Vi ser at MOT deltar på arrangementer der ungdommer samles, men ellers i liten grad er samkjørt med annen kommunal innsats. Til sammenligning er det enklere å sikre helhetlige arbeidsprosesser gjennom tiltak som er konstruert for dette, f.eks. har både helsestasjon, barnevern, barnehager og skoler virkemidler innenfor samme konsept i De utrolige årene, som parallelt kan rettes mot samme eller ulike aldersgrupper.

Rådmannen legger følgende vurderinger til grunn for sin innstilling:

- Etter 13 års drift er det fortsatt utfordringer knyttet til å få MOT godt nok implementert i skolen og lokalsamfunnet.
- MOT når ikke inn til alle ungdommer i Verdal, spesielt ikke de som trenger det mest. MOT svarer således ikke på forutsetningene i planverket om prioritering av innsats som bidrar til å redusere sosiale forskjeller.
- Økonomiplanens effektiviseringskrav forutsetter prioritering av kostnadseffektive tiltak. MOTs konstante behov for driftsressurser i framtiden svarer ikke til dette.
- MOT svarer heller ikke på planverkets forutsetninger om at helhetsløsninger og koordinerte arbeidsprosesser skal ligge til grunn ved prioritering av tiltak.

Hva er MOT og hva står MOT for?

Som et kompetanseløft for det helsefremmende og forebyggende arbeidet i skolen har flere forskergrupper på oppdrag fra Sosial- og helsedirektoratet og Utdanningsdirektoratet utarbeidet en rapport om kunnskapsstatus på disse områdene. Forskerne gir i rapporten informasjon om hvilke program og tiltak – særlig i forhold til rus og atferd – de har vurdert til å ha den forventede effekt. (Rapport: Forebyggende innsatser i skolen, 2006). Her følger rapportens beskrivelse av MOT:

Hovedfokus/innsatsområde

Redusere mobbing, vold og rusmisbruk

Skoleslag/årstrinn

MOT foreldreforberedelse

MOT i barnehagen, foredrag for foreldre og personale

MOT i barneskolen, skolebesøk på 7. trinn i grunnskolen

MOT i ungdomsskolen, 15 informatørbesøk over tre år

MOT i videregående, som valgfag (75t/å) og som samarbeidsskole

MOT i høyere pedagogisk utdanning, 7-9 besøk over tre år

MOT i idrett og kultur

MOT i arbeidslivet

Utgiver

Stiftelsen MOT

Materiell

Manualer, kontrakter, ulike brosjyrer og filmer, bok av A. Vårvik, en rekke maler for skolebesøk, elevmøter, foreldremøter, samlinger for ulike grupper av MOT-personell, kontraktsformular for skoler og kommuner, tilgjengelig på bokmål, nynorsk og delvis på engelsk. Brukerne av program i MOT-serien mottar en hel del materiell så som kalendre, planleggere, t-skjorter og skolesekker med MOT- emblem påtrykt.

Kostnader og tidsbruk

Kommuner betaler kr 60 000 pr år pluss reise og opphold for eget og tilreisende MOT personell ved kursing og andre samlinger. Kommunen kan få utdannet flere motivatører. Inntil 12 skolebesøk på ungdomstrinnet, besøk i grupper av elever fra høyere trinn.

Målgruppe elever

I prinsippet alle elever. Når det gjelder valgfaget i videregående opplæring, er det for elever med ”personlig egnethet”. Versjoner av programmet er også rettet inn mot fritidsarenaen, idrettslag etc.

Mål

”Fremme positiv egenverdi, respekt og forståelse for andre og det å kunne skape trygghet i forholdet mellom mennesker”. Følgende overordnede målsettinger listes opp i programdokumentasjonen:

- øke unges kunnskaper, innsikt og mulighet til å mestre egen livssituasjon og utvikling

- ivareta ungdommens ønske om å engasjere seg i eget miljø og i forhold til egen og andre ungdommers situasjon
- ha innsikt i egne holdninger og valg
- kunne se konsekvenser av ulike valg
- ha kjennskap til hvilke faktorer som påvirker normer, holdninger og verdier
- være klar over hva som utvikler og trygger egen identitet
- kunne følge egen overbevisning, og kunne respektere andres
- kunne ta ansvar for egne handlinger
- kunne kommunisere og kunne ta del i samtaler med andre ungdommer
- vise en atferd som gjør at de er positive rollemodeller
- være ressurspersoner for andre ungdommer og MOT

Arbeidsmåter og aktiviteter

Utdanne ulike grupper av nøkkelpersonell på kommunenivå, skolere elever i videregående opplæring og på ungdomstrinnsnivå til å arbeide som motivatører. Elevene i videregående opplæring skal også gå på skolebesøk til grupper på 7. trinn i grunnskolen der de skal "... bruke seg selv offensivt som rollemodeller." Der skal de vise at faktorer som "vennskap, selvtillit og omtanke er vesentlige". Krav om engasjement fra skolens og kommunens side for å inngå kontrakt. Mye av virksomheten er basert på samlinger, foredrag og skolebesøk der MOT-instruktører foreleser og samtaler med de tilstedeværende.

Teoretisk/empirisk grunnlag

MOT jobber med å bevisstgjøre ungdom til å ta valg som gjør at de mestrer livet. Alle ungdommer vil erfare både medgang og motgang og det gjør at det er viktig å bygge opp motstandskraft til å takle de utfordringene man møter i ungdomstiden på en best mulig måte. Motstandskraft er definert som den evnen man har til å takle utfordringer i livet (Brendtro, 2005), og til å "slå tilbake" til tross for vanskeligheter. For å gi ungdom bedre verktøy for å møte utfordringer har MOT utviklet en filosofi tar utgangspunkt i å utvikle et inkluderende miljø, som er nettverksforsterkende, trygghetsskapende og konfliktdempende. Fokus her er på at man ikke kan se på individer som øde øyer, men at vi i varme og trygge omgivelser tar ansvar for å inkludere personer. MOT ser på individet som en voksende helhet som aktivt omformer omgivelsene sine, samtidig som det blir influert av de samme omgivelsene. Gjennom å øke bevisstheten av sosial påvirkning, bruke gode rollemodeller samt øke troen på egne krefter skal programmet bidra til å både bevisstgjøre ungdom til å ta valg som gjør at de mestrer ungdomstiden på en bedre måte og til å gjennomføre og stå for disse valgene. Dette kan oppsummeres i tre teorier: 1) økologiske teori, 2) sosial påvirkningsteori og 3) self-efficacy

Referanser til Empowerment-teori, peer education og LØFT-modellen for problemløsning. Beskrivelsen av MOT-pedagogikken inneholder også fragmenter fra Coaching, Gestaltpsykologi og "Positiv psykologi". Deler av den teoretiske forankringen gir forventninger om mulig effekt av arbeidet, men det er ikke tydelig hvordan de ulike teoretiske modellene er bygd inn i arbeidet

Implementeringsstrategier

Videregående skoler velger ut fire personer som blir utdannet som MOT-informatører av MOT-organisasjonen. Skolen tegner en kontrakt med MOT med en varighet på minst 2,5 år som forplikter skolen på flere punkt. Kommuner tegner kontrakt og kan få utdannet flere lokale MOT-informatører, som kan arbeide i forhold til ungdomstrinnet og med skolebesøk på 7. trinn i grunnskolen.

Evaluering

Evaluering fra NTNU Samfunnsforskning AS, nr 2/06.
Interne evalueringer fra MOT-organisasjonen.

Evalueringen av MOTs virksomhet startet med en pilotkartlegging i 1999 og denne ble etterfulgt av flere empiriske undersøkelser. I perioden 2003-2006 ble det gjennomført flere evalueringer på skoler som hadde hatt MOT i kortere eller lengre tid. Etter dette er det gjennomført flere utfyllende studier både av kvantitativ og kvalitativ art. I løpet av de siste par årene er det gjennomført empiriske kartlegginger som baserer seg på design med før- og etterundersøkelser samt med sammenligningsgrupper. Her deltok elevene i klasser ved 40 skoler som har MOT og tilvarende klasser fra 40 skoler som ikke hadde benyttet seg av MOTs program. Alle disse kartleggingene har bidratt med positive tilbakemeldinger på de deler av MOTs virksomhet som det er innhentet informasjon om.

1. *Evaluering av MOT av Befring (1999)*
2. *MOT i ungdomsskolen* av Ingebrigtsen og Sæther (2004, 2005, 2006)
3. *Evaluering av MOT i ungdomsskolen* av Econ Poyry (2009)
4. *MOT vs kontrollskoler* av Moen (2009)
5. *Evaluering av MOT i ungdomsskolen* av Proba Samfunnsanalyse (2010)
6. *Utvikling ved nye MOT-skoler* av Moen (2010)
7. Brev og tilbakemeldinger fra ungdom
8. Intervju med ungdom
9. Desemberundersøkelsen (2008, 2009)
10. Tilbakemeldinger fra voksne

Vurdering og anbefaling

Aktivitetene består i hovedsak i motivasjons- og inspirasjonsarbeid ved at utdannede personer forteller og snakker til og med elever og andre (foreldre, personale). Det er uklart om dette er på linje med empowerment-teoriene det refereres til. Peer education som det også refereres til, baserer seg på jevnaldrendes aktiviteter, men programmet benytter eldre og til dels voksne instruktører.

Programmet bygges ikke inn i skolens faste virksomhet, men vil fortsette å være en aktivitet drevet av eksterne og eget personell som ikke har hjemlet sin aktivitet i ansettelsesforhold eller i skolens faste planverk. Det er derfor uklart om det kan kalles implementering.

Programmet har en viss faglig basis, men knytningen til teoretiske modeller er svak og ikke lett å finne igjen i programmets aktiviteter.

Anbefaling

Utdanningsdirektoratet la i 2006 frem en rapport om forebyggende innsatser i skolen. I denne rapporten vurderes de ulike programmene/tiltaket som er i gang i skolen. MOT er et av programmene som nevnes, og programmet vurderes å tilhøre kategori 1: Program med lav sansynlighet for resultater. Det er viktig å understreke at denne vurderingen og anbefalingen gjelder i forhold til MOT som et rusforebyggende program i skolen.

I 2010 utarbeidet Edvard Befring og Bjørg-Elin Moen sin rapport «Positive holdninger: Ressurser for et verdig liv – Organisasjonen MOT under lupen», og den gir en utvidet beskrivelse av MOT og deres program. Den følgende beskrivelsen fra MOT er hentet fra denne rapporten, og den tas med siden den sier noe om implementering av programmet «Lokalsamfunn med MOT».

MOTs målsettinger og arbeidsprogram

Intensjoner og grunnidéer

MOT er en organisasjon som arbeider for å skape et varmere og tryggere oppvekstmiljø gjennom å bevisstgjøre ungdom til å ta egne valg og vise mot: mot til å leve, mot til å bry seg, mot til å si nei. I regi av MOT foregår det et holdningsutviklende arbeid i skoler og på ulike fritidsarenaer.

Det er således en formulert målsetting for MOTs virksomhet å bidra til unge menneskers personlige utvikling. Her handler det i særlig grad om å styrke selvtillit og tro på egne krefter og muligheter og derigjennom å gjøre ungdom robuste mot risikoforhold og stimulere dem til å ta bevisste valg. Det handler også om å utvikle toleranse og dermed hjelpe ungdom til å bry seg om hverandre og å akseptere forskjeller. Dette er holdninger som vil bidra til et tryggere oppvekstmiljø gjennom å styrke generelle beskyttelsesfaktorer og hindre utvikling forbundet med ulike risikoforhold knyttet til ungdomstiden. Den primære målgruppen for MOTs arbeid er ungdom i alderen 12 – 25 år. Sekundærmålgruppen er foreldre og lærere. MOTs grunntanker, grunnantakelser og grunnverdier er presentert med følgende sammenfattende hovedpunkter:

MOTs grunntanke:

Bevisstgjøre ungdom til å ta valg som gjør at de mestrer livet
Styrke ungdoms mot til å ta vare på seg selv og hverandre
Drive holdningsarbeid med fokus på verdier, valg og tro på egne krefter

MOTs grunnantagelser:

Mot er den viktigste egenskapen et menneske har
Mennesket er skjørt og sårbart - og er et produkt av sin oppvekst og sine omgivelser
Mennesket er robust og motstandsdyktig - og kan bestemme sin egen fremtid uavhengig av sin fortid

MOTs grunnverdier:

Mot til å leve
Mot til å bry seg
Mot til å si nei

Et oppvekst- og opplæringsmiljø som skal fremme de personlige egenskapene som her er skissert, må være lagt til rette slik at ungdom kan utvikle holdninger som setter dem i stand til å akseptere mangfoldet: at vi alle er forskjellige, sårbare, robuste og likeverdige. Samtidig må miljøet stimulere til utvikling av holdninger som skaper forutsetninger for å gjøre hverandre verdifulle.

Det praktiske opplegget

MOT har tilrettelagte programmer og tiltak både på ungdomsskole, videregående og på fritidsarenaen. Det mest sentrale i den totale virksomheten er programmet ”MOT i ungdomsskolen”. Lokale MOT-medarbeidere (kalt MOT-informatører) gjennomfører skolebesøk der det er lagt til rette for verdibasert holdningslæring. Siktepunktet er å støtte opp under lærernes arbeid i det daglige. Det tilrettelagte programmet for MOTs virksomhet i ungdomsskolen omfatter 15 skolebesøk fordelt over 3 år. Et viktig fokus for dette programmet er holdningslæring som kan bidra til å akseptere forskjeller og gjøre hverandre verdifulle. En sentral oppgave består i å stimulere barn og ungdom til få styrket tillit til egne krefter og muligheter, og bevisstgjøre dem til, som påpekt ovenfor, å ta egne valg og vise mot. Samtidig legges det vekt på at foreldre og lærere kan bli enda bedre støttespillere for de unge. Skolebesøkene, som har variert innhold, tar sikte på å skape et godt miljø gjennom å bevisstgjøre og trene de unge i empati, samhandling og kommunikasjon, i å sette grenser for seg selv og respektere andres grenser. Dette innebærer å skape mestringsfølelse, fokusere på det

positive, og gi hverandre opplevelser av å være betydningsfulle og verdifulle. Gjennom besøkene tar MOT også sikte på å bevisstgjøre ungdommene til å være aktører i sine egne liv. MOT arbeider således for å styrke oppvekst- og læringsprosesser som kan fremme en positiv utvikling og forebygge mot ulike risikofaktorer.

MOT som forebyggingsprogram

Et sentralt kjennetegn ved MOT som forebyggingsprogram er den alliansen som er bygd mellom en stor folkebevegelse, idretten, og en pedagogisk forståelse av hva som er formålstjenlige tilnærminger. Idrettsfolkene er både rollemodeller og pedagogiske aktører. De pedagogiske perspektivene er preget av vektleggingen av menneskers egne muligheter og krefter, og betydningen av å stimulere til utvikling av optimisme og pågangsmot, og til å ta egne valg (Befring, 1999; Ingebrigtsen & Sæther, 2006). Som forebyggingsprogram representerer MOT en helhetlig holdningsdannende tilnærming. Det at positive sider ved idretten er involvert, gir en mulighet for å bringe gode identifikasjonsmodeller inn i de unges tanke- og livskrets. I løpet av siste halvdel av 1900-tallet fikk idretten posisjon som en folkebevegelse som nå har sterk tilslutning i store deler av befolkningen. Her ligger det således en pedagogisk innfallsvinkel, som skolen og andre pedagogiske aktører hittil i liten grad har tatt i bruk. Vi kan også se på MOT som et initiativ for å bringe frivillige inn på oppvekstarenaen. Utenom familien har oppvekst i velferdsstaten for en stor del vært et offentlig anliggende (første sektor). Men i noen grad har vi også hatt private initiativ på dette området, både i form av skoler og barnehjem (andre sektor). Gjennom MOT ser vi at frivillighetsarbeid på denne arenaen markerer seg på en konstruktiv måte (tredje sektor).

Kapittel 3. Lokalsamfunn med MOT

MOT tok tidlig en beslutning om at MOT skulle være for ungdom, og at man skulle arbeide lokalt. Lokalsamfunnet er de unges utviklings- og oppdragelsesmiljø og ungdomsårene er et tidspunkt hvor mange unge opplever flere utfordringer og forandringer. For å arbeide best mulig lokalt har MOT utviklet en helhetsmodell, Lokalsamfunn med MOT, som først og fremst jobber på ungdommens arenaer og noe opp mot voksne i ungdommens liv. For å lykkes handler det om å forankre et tiltak på flere plan, og MOT tenker implementering på tre nivåer:

- **MOT forankres som en helhetsmodell i lokalsamfunnet**
- **MOT bygges inn i skolens faste virksomhet**
- **MOT når inn med budskapet til den enkelte ungdom, på en positiv måte**

MOT forankres på ledelsesnivå

Ut fra erfaringer fra kommuner som lykkes godt med MOT, og teori på implementering av forebyggende modeller ble implementeringsmodellen "Lokalsamfunn med MOT" utarbeidet. Hensikten med Lokalsamfunn med MOT er å sikre kontinuerlig og godt MOT-arbeid i alle ledd. MOT har utviklet 12 "absolutter" for hva det vil si å være et Lokalsamfunn med MOT:

1. Ungdom i sentrum, inkludert Ungdom Med MOT
2. MOT-forankring i lokalsamfunnets toppledelse
3. Skolepersonalet har eierskap og glede av MOT (dvs. de ser verdien av å bruke tid og ressurser på MOT-arbeidet for å styrke skolemiljøet)
4. Et godt organisert lokalt MOT-team
5. To inspirerende samlinger i året med det lokale MOT-teamet
6. Lojalitet til programmet "MOT i ungdomsskolen" (og vgs)

7. MOT brukes som en rød tråd på flere av ungdoms arenaer
8. MOT-logoen synliggjøres, på en ungdommelig, mulighetsfokusert og oppriktig måte
9. MOTs identitetssymboler er lett tilgjengelig for ungdom
10. Den lokale MOT-ledelsen og de andre i teamet deltar på MOT-samlinger
11. Årlig ”styremøte”: Lokal toppledelse, lokal MOT-ledelse og Ungdom Med MOT-leder + MOTs sentrale ledelse
12. Oppdatere nettside (www.mot.no/”navn på kommune”) ofte og på en ungdommelig, mulighetsfokusert og oppriktig måte

Forskning støtter betydningen av å mobilisere lokalsamfunnet og helhetstenkning i det holdningsskapende arbeidet i et lokalsamfunn. I Lokalsamfunn med MOT skal det være enighet om viktigheten av å bevisstgjøre ungdom til å ta egne valg og vise mot – mot til å leve, mot til å bry seg, mot til å si nei. Et Lokalsamfunn med MOT skal jobbe for å skape et godt oppvekstmiljø hvor alle blir sett og hørt, og hvor lokal mobilisering og frivillig innsats skaper grunnlag for dette arbeidet. Lokal MOT-ledelse blir fulgt opp på punktene ovenfor gjennom bruk av målstyringskjema. **Programmet MOT i ungdomsskolen er ansett som kraftsenteret” i Lokalsamfunn med MOT og derfor er det viktig at MOT bygges inn i skolens faste virksomhet.**

MOT bygges inn i skolens virksomhet

En sentral faktor for god implementering er en **aktiv og støttende ledelse** i organisasjonen. I tillegg bør det være tilslutning fra lærerne om å arbeide med det aktuelle tiltaket. Dermed vil nøkkelpersoner knyttet til implementering i skolen være både lærere og rektorer. Her har også skolen et ansvar for å kartlegge hvor villig og klar skolen er for endring, dvs. å vurdere sin egen organisatorisk forutsetning for å implementere nye planer, program eller tiltak. Det er helt nødvendig i forkant av en implementering å sikre at den skjer i en samkjørt organisasjon, som har en god struktur for å iverksette tiltaket, og som har et samkjørt personale. I St.meld. nr. 30 (2003-2004) fremholdes at kompetente, engasjerte og ambisiøse lærere og skoleledere er skolens viktigste ressurs og at alle planer om å utvikle og forbedre skolen vil mislykkes uten deres støtte. Det er viktig at alle i organisasjonen tar ansvar og føler seg forpliktet til å realisere felles mål. Lederskap viser seg gjennom prioriteringer, ressursbruk, timeplaner og sosial støtte. MOTs program i ungdomsskolen og på videregående skole er tiltak som krever at det settes fokus på å bidra til en forbedring av skolens kultur eller holdninger for å etablere en mer felles faglig og holdningsmessig plattform i personalet. Dette er viktig for å unngå konflikter mellom lærere om hva man skal bruke tid og ressurser på. Den kanskje viktigste forutsetningen for å få tilslutning fra lærerne er at de opplever at de har behov for det programmet som introduseres. Dermed er det viktig å være tydelig på hva man skal jobbe med og avklare hvilke forventninger man har til hverandre, både fra kommunen, skolen og MOT.

Skolen er et mikrosystem som omfatter det mønster av aktiviteter, roller og relasjoner som ungdom opplever i direkte kontakt og interaksjon med personalet og andre elever.

Slik bygges MOT inn i skolens faste virksomhet:

- MOTs arbeid i skolen forankres over tid – programmet varer i minimum tre år.
- Alle ansatte på skolen får gjennom foredrag fra MOTs medarbeidere opplæring i MOT, og kan bruke MOTs kulturbyggingsverktøy i sin hverdag, både mot elever og kollegaer.

- Jevnlige evaluerings-, planleggings- og statusmøter mellom de lokale MOT-informatørene og skolens ledelse.
- Minimum 50 prosent av de voksne MOT-informatørene som kjører programmet ”MOT i ungdomsskolen” er ansatt på samme skole, og er ansvarlig for implementering og gjennomføring av programmet.
- Kontaktlærerne deltar på de fleste av MOT-besøkene for elevene.
- Trinnlærerne har møte med de lokale MOT-informatørene den første skoleuka etter sommerferien for å gå igjennom MOT det kommende skoleåret. Under denne oppfølgingen gjennomgås årets tema og mål, avklaring av forventninger og planlegging av kommende skoleår sett opp mot skolens planverk.

Trofasthet til et program blir forsterket gjennom at manus er tilgjengelig og at man trener informatørene. Alle MOT-manusene har klare beskrivelser av aktiviteten som skal gjennomføres. Dette er viktig for å ivareta programmets helhet. I tillegg er det hensiktsmessig å ha veiledning av de som implementerer programmet. Trening og oppfølging av den lokale MOT-ledelsen er viktig for helheten da det gjør at de er kjent og komfortable med programmet. MOT har per i dag to regionledere som har som sin primær oppgave å følge opp MOT-lederne i kommunene. MOT inviterer til en årlig erfaringsutveksling for å videreutvikle arbeidet i kommunene. Uansett hvor godt et program er forankret i ledelse og skole så må også ungdommene føle at det er noe som treffer dem. MOT er opptatt av å nå inn med budskapet til den enkelte ungdom, og at ungdommene identifiserer seg med budskapet.

Å nå den enkelte ungdom på en positiv måte

Det siste punktet i MOTs implementeringsstrategi omhandler det å nå inn til ungdommene. Gjennom opplæring i sosiale ferdigheter og aktuelle problemstillinger tar MOT sikte på å fremme både sosiale ferdigheter og mestringsstrategier. De unge trenes både i å ta ”rette valg” og ved å ha øvd på ulike situasjoner i forkant vil en være bedre forberedt, noe som gjør at det blir lettere å ta valg når reelle valgsituasjoner oppstår. De positive konsekvensene av slike tiltak har vist seg å være økt bevissthet og refleksjon over egen atferd med påfølgende mindre problematferd. I tillegg har MOT fokus på å skape tillit mellom ungdom og de som jobber med MOT, og man ønsker å skape en åpen atmosfære, uten moralisering og skremselspropaganda. I klasserommet brukes metoder preget av praktiske øvelser, gruppediskusjoner og individuell refleksjon. Manusene viser at besøkene ikke er en undervisningssituasjon som er dominert av monologer fra MOT-informatørens side. Målet er å skape dialog med ungdommen om for eksempel hva de oppfatter som normalt, hvordan det føles å stå utenfor, og hva man kan gjøre for å inkludere de som står utenfor, hvordan man kan oppnå målene sine, og diskusjon rundt ulike typer valg og atferd. En MOT-informatør skal stille tankefulle, åpne spørsmål og oppmuntre elevene til å spørre hverandre. Dette gir aktiv læring, ikke passiv informasjonsgiving. Virkelighetsnære situasjoner er utgangspunkt for bearbeiding av utfordringer og base for læringsprosesser.

Her følger firepunkts liste på tilnærminger MOT benytter for å *nå inn* hos ungdom:

- Formidlingen av budskapet er interaktiv og inspirerende - gjennom nærhet, dialog og friske virkemidler skal MOT-besøkene skape glede og refleksjon hos ungdom.
- Rekruttering av de riktige medarbeiderne – MOT-medarbeidere som er lekne, positive oppriktige, ekte og tar ungdom på alvor.
- Ungdom Med MOT og modellering– Ungdom i alderen 15-19 år blir rekruttert og opplært som MOT-medarbeidere for å besøke elever som går siste året på barneskolen. Ungdom Med MOT gjør også aktiviteter rettet mot elever på egen skole.

- Aktiviteter utover skoleprogrammet og lokale arrangementer forsterker ungdoms eierskap til MOT. I tillegg synliggjøres MOT-logoen på ulike arenaer for å gi en påminnelse av budskapet

For å få en mest mulig helhetlig framstilling av MOT er også mer informasjon om MOTs ulike programmer hentet fra deres hjemmeside. De er som følger:

MOT'S PROGRAMMER

MOT i ungdomsskolen er et helhetlig pedagogisk program der elevene møter MOT 14 ganger over tre år. Besøkene har en varighet på 1 – 2 ½ time. Gjennom dialog, øvelser, rollespill og ung til ung-formidling bevisstgjøres ungdom til å ta vare på hver andre og ta egne valg.

Alle besøkene har forskjellig innhold, tema og målsettinger. Disse er igjen knyttet opp mot elevens læreplan i forskjellige fag. Det er voksne MOT-informatører som gjennomfører besøkene. Disse er spesialrekruttert lokalt og de har fått utdanning og sertifisering av MOT sentralt. MOT-informatørene har i tillegg foredrag og møter med ungdoms viktigste støttespillere – foreldre, foresatte og lærere.

MOT i ungdomsskolen består også av Ungdom med MOT. Her skolerer utvalgte elever fra 9.trinnet, som besøker 7.trinnet tre ganger for blant annet å gjøre overgangen fra barneskolen til ungdomsskolen lettere. Ungdom med MOT fra 10.trinn har foreldremøte for 7.trinn-foreldrene.

Om Ungdom med MOT (UMM)

Ungdom med MOT er utvalgte ungdommer i alderen 14-25 år. Det kreves noe ekstra av de som er Ungdom med MOT. De er kulturbyggere. En Ungdom med MOT skal være en rollemodell og godt forbilde for andre, skal gjøre det enklere for de rundt seg å leve, bry seg og si nei, og bidra til å styrke oppvekstmiljøet i positiv retning.

En Ungdom med MOT rekrutteres etter søknad primært i 9.klasse og i VG2 på videregående skole og de blir skolert gjennom en to dagers skolering. Ungdom med MOT har flere roller og oppgaver:

Ungdomsskole

De fleste Ungdom med MOT drar i 9.klasse ut til 7.klassene på den barneskolen som hører til sin ungdomsskole. Her gjennomfører tre skolebesøk for å hjelpe til med å gjøre overgangen fra barne- til ungdomsskole enklere for de som skal begynne på ungdomsskolen.

I tiende klasse arbeider Ungdom med MOT aktivt med å forsterke det gode miljøet på sin ungdomsskole og i lokalsamfunnet. De er med på å krydre hverdagen ved å bidra på forskjellige MOT-arrangement og andre aktiviteter på eller utenfor skolen i regi av MOT lokalt eller sentralt. Noen av tiendeklassingene gjennomfører også foreldremøte for 7.klasseforeldre.

MOT i fritid

MOT i Fritid er et tiltak for positiv kultur- og verdibygging på ungdoms fritidsarena.

Treneren/lederen for laget eller foreningen bruker MOT til å forsterke sitt holdningsskapende arbeid blant ungdom. Fritidsarenaen blir dermed en treningsarena der ungdom i stor grad får sette MOT-verktøyene ut i livet.

MOT til lærere

For å skape en positiv kultur på skolen, styrke læringsmiljøet og helhetstankegangen som MOT jobber ut fra er det viktig at lærerne kjenner til og har eierskap til MOT. Lærerne blir fulgt opp gjennom årlig møte med MOT-informatørene. Her avklares forventninger begge veier og årets program med innhold, tema og mål gjennomgås. Lærerne får også et eget hefte med innhold i de ulike besøkene, tema, mål og forslag til oppfølging mellom MOT-besøkene. De ulike forslagene er linket opp mot kompetansemål i ulike fag.

Ved oppstart av MOT på en skole og deretter annethvert år gjennomføres det lærerforedrag av MOT sentralt.

Ledelse med MOT

Forankring i lokalsamfunnets og nærmiljøets toppledelse er en viktig suksessfaktor for å lykkes med MOT. For lokal MOT-ledelse består tiltaket Ledelse med MOT av følgende:

- Skolering/opplæring, 2 – 4 dager avhengig av rolle
- Årlig deltagelse på to dagers sentral samling – Landslagssamling
- 4 styremøter i året i lokalsamfunnet

I tillegg kan de delta på en fire dagers Signalbærer med MOT-samling på MOT-Camp – som er for lokal MOT-ledelse.

Drømmeoppfylleren

I perioden 23. mai – 11. juni 2003 fikk Andreas Ebbesen som 13-åring sin drøm oppfylt da han gikk på ski over Grønland. Pengene som ble samlet inn i forbindelse med turen gikk til MOT og skulle brukes til å stimulere og realisere andres drømmer.

MOTs Drømmefond oppfyller drømmer til ungdommer i Lokalsamfunn med MOT og Nærmiljø med MOT. Gjennom programmet MOT i ungdomsskolen får ungdom på 9. trinnet anledning til å søke fondet om å oppfylle nettopp sin drøm.

“remind me”

er synliggjøring av MOT-logoen som en reminder på budskapet.

OPP.dager med MOT

Gjennom Lokalsamfunn med MOT og Nærmiljø med MOT arrangeres det ulike MOT-arrangement av og med ungdom og det lokale MOT-teamet. Arrangementene skal være en opplevelse og de skal bidra til å styrke eierskapet og gleden av MOT lokalt.

Mot til å leve-boka

er en bevisstgjørings- og livsbok i holdninger, verdier og kulturbygging. Boka er et verdifullt redskap for MOTs medarbeidere og aktører, og for målgruppene. Boka inneholder MOT-gründerens tanker og erfaringer, blandet med historier og setninger som er hentet fra utvalgte og inspirerende forfattere. Dette er satt inn i en sammenheng med MOTs grunnverdier og byggesteiner.

MOT-låter

MOT har flere MOT-låter som er spilt inn. Mange ungdommer i lokalsamfunnene fremfører selv disse sangene på ulike MOT-arrangement.

MOT-magasinet

MOT-magasinet handler om ungdom og hvor leseren blir bedre kjent med hvordan de unge opplever ungdomstiden. MOT-magasinet målgruppe er voksne, men er skrevet på en måte som gjør at ungdom også har lyst til å lese det.

GENERELL TEORI OM IMPLEMENTERING

Denne teorien er hentet fra «Forebyggende innsatser i skolen: rapport fra forskergrupper oppnevnt av Utdanningsdirektoratet og Sosial- og helsedirektoratet om problematferd, rusforebyggende arbeid, læreren som leder og implementeringsstrategier av Thomas Nordahl, Øystein Gravrok, Hege Knudsmoen, Torill M.B. Larsen og Karin Rønnes – 2006»

SUKSESSKRITERIER FOR IMPLEMENTERING AV PROSJEKT / TILTAK / PROGRAM

Forankring i organisasjonen

Erfaringer tilsier at arbeidet bør forankres på øverste politiske og administrative nivå for å sikre at forebyggingsarbeidet får status og prioritet. Det bør også være forankret i kommunenes overordnede planverk som igjen bør ha en helhetlig tilnærming for eksempel en oppvekstplan. Forankringen av prosjektene/tiltakene har erfaringsmessig konsekvenser for implementeringen av prosjektene/tiltakene. Begrepet implementering fokuserer på hvordan planer, tiltak og ulike program/prosjekter omsettes til praktisk arbeid. Forutsetninger for en vellykket implementering finner vi både i organiseringen, gjennomføringen og vedlikeholdet i etterkant. Følgende blir da viktig:

- Å definere behovet for tiltaket/prosjektet
- Å opprette en aktiv og støttende ledelse
- Å få tilslutning hos de som skal utføre forebyggingsarbeidet
- Å sikre en fordeling og prioritering av ressurser.

Selve gjennomføringen forutsetter fokus og tilrettelegging for systematisk arbeid over tid og fokus på lojalitet til tiltak/prosjekt og/eller lokale tilpasninger. Evaluering og vedlikehold er også sentralt for en vellykket implementering. Det er derfor viktig fra første stund å etablere interne evalueringsrutiner, opprettholde og videreføre læring og kompetanseutvikling, igangsette opplæringsstrategier for nye ansatte og etablere vedlikeholdsrutiner som sikrer at tiltaket/prosjektet integreres i daglig virke og på et overordnet nivå.

Tiltak som iverksettes, bør i hovedsak basere seg på forskningsbasert kunnskap eller dokumentasjon på at det har virkning, eller at det er sannsynlig at det har effekt for den målgruppen tiltaket er rettet mot. Det øker sannsynligheten for god og effektiv forebygging. I tillegg er det viktig at tiltakene som iverksettes, sees i sammenheng med lokale behov og utfordringer. Den forskningsbaserte kunnskapen kan være evalueringer av lignende tiltak, eller at tiltakene bygger på teori og empiri som sannsynliggjør de ønskede virkninger og effekter. Rapporten fra forskergruppene i det såkalte Nordahl-utvalget som har gjennomgått en rekke forebyggende program som brukes i skolen, har rangert de vurderte programmene i følgende tre kategorier:

- Program med lav sannsynlighet for resultater (1)
- Program med god sannsynlighet for resultater(2)
- Program med dokumenterte resultater (3)

Program med dokumenterte resultat (kategori 3) bygger på forskningsbasert kunnskap som gir støtte til antakelser om positive resultat av programmet, og som har en forankring i grunnleggende teoretiske tilnærminger og /eller empirisk kunnskap innenfor fagområdet. De bør være utprøvd i aktuelle institusjoner og skal gjennom en evaluering

dokumentere positive resultat. Det forutsetter at evalueringen(e) skal ha et design som gjør det mulig å dokumentere resultater, og at programmene skal ha klart definerte implementeringsstrategier som forankrer tiltaket over tid. Program med god sannsynlighet for resultater (kategori 2) omfattes av omtrent de samme kriterier som kategori 3, med unntak av at de ikke kan vise til dokumenterte effekter. Dette kan skyldes at de ikke er evaluert eller ikke er evaluert med et design som kan vise til resultater. Det er imidlertid ingen naturlov som sier at et prosjekt som har effekt i en kommune (eller i et land), nødvendigvis virker i en annen kommune (eller et annet land!). Det er vel så viktig at prosjektet er basert på lokalkunnskap og tilpasset lokale behov.

Definering og vurdering av organisatoriske forutsetninger

Nyere forskning tar til orde for at det er nødvendig for skolen å vurdere sin egen organisatoriske forutsetning for å implementere nye planer, program eller tiltak. Noen kaller dette å kartlegge skolens villighet eller "readiness" for endring, og fremhever at denne typen analyse er helt nødvendig i forkant av en implementering for å sikre at den skjer i en samkjørt organisasjon. Videre er det viktig at skolen har en struktur som gjør det mulig å iverksette det nye. **I St.meld. nr. 30 (2003-2004) fremholdes det at alle planer om å utvikle og forbedre skolen vil mislykkes uten kompetente, engasjerte og ambisiøse lærere og skoleledere.** De er skolens viktigste ressurs, og det blir en sentral oppgave å motivere til forbedringer og endringer. Det stiller krav til både de enkelte aktørene i skolen og til skolen som organisasjon. Det hevdes videre at skolen selv må være en lærende organisasjon, og at endring krever en vilje til kontinuerlig læring og utvikling som kommer innenfra skolen selv. Alle i organisasjonen må ta ansvar og føle seg forpliktet til å realisere felles mål. Evnen til kontinuerlig refleksjon over mål og de veivalg man tar, er grunnleggende for virksomheten, og betraktes som kjerneegenskaper i lærende organisasjoner. Slike organisatoriske forutsetninger handler altså om:

- å analysere skolens behov
- ha en aktiv skoleledelse
- sikre tilslutning fra lærere
- vurdere muligheten for å forankre og integrere det nye i skolens planer og målsettinger
- å tildele nødvendige ressurser for å støtte oppunder de målsettinger en ønsker å oppnå gjennom implementeringen av de nye planene, programmene eller tiltakene.

Definere skolens behov

Vellykket implementering vil gjerne henge sammen med i hvilken grad skolen har analysert sine behov for ulike tiltak/programmer. Her er det likevel viktig å nyansere bildet noe, ettersom skolens behov kan være definert av lokale eller sentrale myndigheter gjennom krav om implementering av nye læreplaner. Likevel blir det å definere behov eller å synliggjøre nytten av ulike tiltak/programmer fremhevet som viktig, både for å finne fram til hvilket program eller tiltak en skal velge, og for å sikre tilslutning fra de som skal implementere det en velger. Det er derfor viktig at skolen legger vekt på å få fram hvilken type program/ tiltak de mener kan dekke deres behov.

Skoleomfattende programmer/tiltak krever at det settes langt større fokus på å forandre skolens kultur eller holdninger for å etablere en mer felles faglig og holdningsmessig plattform i personalet. Det er imidlertid store fordeler med skoleomfattende programmer,

da en felles plattform og holdning i lærerstaben kan forebygge konflikter mellom lærere om metodikk, og det er også enklere å bygge inn vedlikeholdsrutiner.

Organisasjonen bør altså klargjøre i hvilken grad de har vilje og kapasitet til å ta inn det aktuelle programmet, og ut fra de valg en tar, være villig til å tilrettelegge for de ressursmessige og budsjettmessige forutsetninger som er nødvendige for å implementere det valgte programmet i tråd med dets mål og innhold. Forskning viser også at skoler med en åpen og samarbeidende kultur ofte er mer endringsvillige, og de lykkes av den grunn bedre med implementering enn skoler uten slik endringsvillighet.

Aktiv skoleledelse

Flere studier viser at implementering av programmer og tiltak har størst forutsetning for å lykkes dersom de støttes og oppmuntres av ledelsen. Lederskap viser seg gjennom prioriteringer, ressursbruk, timeplaner og sosial støtte. Det er viktig at rektor fungerer som både leder og administrator dersom de skal lykkes med en implementeringsprosess. Likeså kan det være viktig at deler av det administrative apparatet i kommunen deltar aktivt i forhold til nye programmer og tiltak ved selv å skaffe seg gjennomgående kunnskaper om programmet/tiltaket. Dette for å kunne være bedre i stand til å fungere som støttespiller i en implementeringsprosess. Og det som etterspørres fra kommunen, får også høyere prioritet i den enkelte organisasjonen. St.meld. nr. 30 viser til evalueringen av Reform 97 som peker på at arenaer for dialog og støttefunksjoner for skoleutvikling i kommunen bidrar til en mer målrettet skoleutvikling og til større engasjement og vilje til utprøving av nye arbeidsmåter i skolen. Også i Kunnskapsløftet (2006) understrekes det at lærende organisasjoner stiller store krav til et tydelig og kraftfullt lederskap. God skoleledelse betraktes som avgjørende for arbeidet med kvalitetsutvikling i skolen. Rektor har det overordnede ansvaret for opplæringen ved egen skole og for arbeidet med å utvikle og forbedre skolens læringsmiljø for elvenes læringsutbytte. Det er skoleeieren som har ansvar for lederopplæringen for sine egne ledere, inkludert skolelederne. Handlingsrom og relevante virkemidler er nødvendige forutsetninger for god skoleledelse. Dersom ikke skoleledelsen synliggjør og prioriterer programmet/tiltaket og følger opp implementeringsprosessen, står en i fare for en fragmentert implementering som vil kunne påvirke målsettingen og det ønskede resultatet av implementeringen av det ”nye”.

Sikre tilslutning fra personalet

Selv om rektorene er viktige, vil likevel lærerne være de som primært skal iverksette selve implementeringen i sine klasserom, og deres tilslutning og motivasjon er helt essensiell for å oppnå suksess. For å få tilslutning fra lærerne er det viktig at de opplever at de har behov for det programmet som introduseres. Og for å underbygge lærernes motivasjon må programmet/tiltaket forankres både på lærer- og skolenivå. Det er i den sammenheng spesielt viktig at ledelsen ved skolen legger til rette for å skape et eierforhold til det ”nye” gjennom en dialog med lærerne for å unngå at lærerne opplever å få det ”nye” trødd nedover hodet. En viktig forutsetning for å lykkes med en implementeringsprosess vil derfor være at en i felleskap har gjort eksplisitt og avklart både hva en ønsker å oppnå, og hvorfor en ønsker dette. I denne sammenheng peker flere studier spesielt på lærernes verdier som en viktig påvirkningsfaktor i deres vurderinger av nye tiltak, og at programmer/ tiltak har best forutsetning for å bli tatt i bruk dersom de samsvarer med lærernes eget verdigrunnlag og læringssyn. Slike verdier kan komme til uttrykk gjennom ideologier, læringsteorier, oppdragelsesteorier og offisielle mål. Ved gjennomføring av endringer vil ofte individuelle verdier komme til uttrykk, og de kan

være med på å skape konflikter rundt mål og normer og gjøre det vanskelig å komme fram til enighet. Derfor vil de verdier og pedagogiske grunnsyn som programmet/tiltaket eksplisitt eller implisitt bygger på, være viktige å få fram og diskutere. Kollisjon med lærerens individuelle verdier vil kunne ha negativ påvirkning på implementeringsprosessen. Lærernes opplevelse av om programmet eller metoden er egnet til å imøtekomme deres behov, blir viktig å få fram og diskutere, da dette i stor grad er styrende for tenkningen og handlingen i den pedagogiske praksis i klasserommet. Ved å drøfte verdier og pedagogisk grunnsyn og gjøre valg ut fra det, vil en kunne sikre at flere implementerer det valgte tiltaket/programmet i samsvar med skolens mål. Ettersom resultatene av de fleste programmene avhenger av at de faktisk brukes av lærere, blir viktigheten av å sikre lærernes tilslutning understreket av flere.

Fordeling og prioritering av ressurser

Enhver implementering av planer, programmer eller tiltak krever ressurser fra skolen. Det kan derfor være nødvendig å foreta omprioriteringer og omdisponeringer av ressurser. Generelt kan en hevde at innføringen av de fleste planer, programmer eller tiltak vil kreve noe tilleggsarbeid, for eksempel øvelser i nye metoder, utvikling av pedagogiske planer og litteraturlæsning. Videre kan og vil implementeringen av et nytt program eller tiltak kreve noe planleggingstid både internt og eksternt, for eksempel med programleverandøren og/eller med andre samarbeidspartnere som PPT, skolehelsetjenesten, SFO og foreldrene. Dette forutsetter i så måte at en gjennomgår behovene knyttet til implementeringen og planlegger slik at det foreligger noen ressursmessige prioriteringer fra skolens side for å muliggjøre dette.

Informere/engasjere foreldre

Når man skal innføre nye planer eller programmer, får dette konsekvenser for lærere, elever og foreldre. Selv om skolen fatter de endelige beslutninger i slike saker, vil foreldrenes støtte være av stor betydning. Foreldrene bør informeres om skolens planer og få anledning til å uttale seg gjennom de organer der foreldrene er representert og/eller gjennom fellesmøter. Noen forskningsbaserte programmer inneholder elementer av aktiv foreldreinvolvering, for eksempel i en "bli kjent med"-fase og samarbeid mellom hjem og skole om enkelte pedagogiske strategier. Slikt samarbeid vil bli enklere hvis foreldrene har fått informasjon under planfasen. En arena for å etablere samarbeid med foreldre kan derfor være skolemiljøutvalgene.

Implementeringsfasen – gjennomføringen

Tilrettelegge for systematisk arbeid over tid

Implementering er en tidkrevende og kompleks prosess som fordrer både en langsiktig og systematisk tilnærming. For å sikre en systematisk tilnærming har vi tidligere argumentert for at skolen starter med en vurdering av de organisatoriske forutsetningene som bør være til stede før en går i gang med selve iverksettingen. Dette for å tilrettelegge for at selve implementeringen skjer gjennom en koordinert prosess med fokus på å nå en felles målsetting. Videre vil det derfor være naturlig å gå nærmere inn på faktorer og strategier som kan være med på å tilrettelegge og påvirke systematisk arbeid over tid.

Opplæring og kompetanseutvikling

Opplæringen og kompetanseutviklingen kan fungere som basis for at skolelederne og lærerne skal kunne reflektere rundt arbeidet med programmet/ tiltaket på sin egen skole. Flere studier viser at dersom lærerne får opplæring i bruken av nye programmer/tiltak, er det større sannsynlighet for at de holder seg til og oppfyller målene med det valgte programmet/tiltaket. En viktig forutsetning for at det skal være mulig for personalet å utvikle den kompetanse de trenger for å kunne anvende et program/ tiltak i en lokal kontekst, er at det avsettes tid og ressurser for å utvikle slik kompetanse. Ethvert program/tiltak inneholder en implisitt teori om hvordan mennesker lærer. Denne teorien er lagret i designen på aktivitetene/læringsøktene, i deres varighet og struktur, i deres rekkefølge over år, og på måten som personaltrening og støtte er designet. Derfor blir det viktig å legge til rette for at lærerne får reflektere over programmenes læringssyn når de skal gjøre dets prinsipper om til praksis.

Flere norske studier viser at en viktig forutsetning for en vellykket implementering er å legge til rette for lærersamarbeid, for eksempel ved bruk av pedagogiske refleksjonsgrupper eller møter som opplæring eller kompetansebyggende strategi. Videre viser denne forskningen at bruken av spesielt trenede instruktører, mentorer eller veiledere som ledere i slike pedagogiske møter/ refleksjonsgrupper har vist seg å ha en positiv påvirkning i forhold til kompetanseutvikling, grad av implementering og vedlikehold av program/tiltak over tid. Gjennom anvendelsen av slike pedagogiske møter/refleksjonsgrupper er det mulig å sette større fokus på og å gi en mer detaljert og omfattende kjennskap til tiltaksprogrammet og dets ulike deler. Her kan deltakerne få mulighet til å prøve ut ulike strategier eller metoder, for eksempel via rollespill, praktiske arbeidsformer og løsninger på ulike problemsituasjoner i et trygt miljø. De kan også utveksle erfaringer og synspunkter med andre i en liknende situasjon og gjennom dette lære fra andres positive og negative erfaringer. Noe som igjen kan være med på å skape og opprettholde motivasjon og engasjement og stimulere til å utvikle en helhetlig skole. Dette er også i samsvar med teorien om at kritisk refleksjon over de daglige erfaringene er viktig for aksjonslæring. Aksjonslæring er basert på at personalet arbeider systematisk innenfor et fellesskap.

Det blir viktig at skolen som organisasjon tilrettelegger hverdagen slik at muligheter for konstruktive møter kan skje. Slik støtte fra kolleger kan gi et bedre utgangspunkt for en kontinuerlig lærings- og refleksjonsprosess blant lærerne. Noen programmer har egne sertifiseringsordninger for lærere eller instruktører, andre har sertifisering av skolen, som en viktig strategi for å sikre opplæring og videreføring av bruken av programmet. Slik sertifisering kan derfor ses som en kompetansebyggende strategi ettersom det ofte er knyttet noen kvalitetskriterier til det å bli sertifisert (og resertifisert). En sertifiseringsordning kan dermed være et virkemiddel for å bidra til at det settes større fokus på opplæring og utvikling av kompetanse over tid.

Utvikle skolens samarbeidskultur

Flere forskere både i Norge og internasjonalt fremhever viktigheten av å fokusere på å etablere en samarbeidskultur, som kan være med på å støtte oppunder endringsarbeid i skolen. Det at lederen legger vekt på å skape grobunn for nye reformer gjennom et større fokus på å etablere felles forståelse og kulturbygging i skolen, synes som en nødvendighet. **Den tradisjonelle tause kunnskapen og de tradisjonsstyrte handlingene bør erstattes av en mer kollektiv tenkning.** Skoleledelsen bør derfor

legge til rette for prosesser som skaper en lærende organisasjon, og da må både den individuelle og den kollektive læringen få oppmerksomhet. I så måte kan det å ta inn et program som grunnlag for å starte en slik utviklingsprosess være et godt utgangspunkt for arbeidet med å etablere en samarbeidskultur. Ny læring må skje i en stadig vekselvirkning mellom den enkelte ansatte og hele personalgruppen. Den enkelte ansatte og kollegiet som helhet må i en slik prosess både forholde seg til det som er, og til det nye som skal utvikles. Det blir lederens ansvar å skape relasjoner og møteplasser mellom lærerne for at en slik læring kan skje, for derigjennom å skape en kultur der en tar ansvar for egen og fellesskapets læring.

Tradisjonelt har det vært naturlig å snakke om elevenes læring i skolen. Gjennom *Kunnskapsløftet* (2006) rettes søkelyset i stadig større grad mot skolelederens og lærerens læring med den følge at behovet for å etablere en kultur for læring i skolen blir tydeliggjort. Det fremheves videre at nøkkelen til utvikling av skolen som en lærende organisasjon først og fremst er knyttet til den læring som skjer som en del av det daglige arbeidet. Endring krever en vilje til kontinuerlig læring og utvikling som må komme innenfra skolen selv. Skolen må altså selv utvikle en kultur for kontinuerlig læring og utvikling. Begrepet bærekraftig skole blir sentralt i denne sammenheng. Den kjennetegnes av et lærerfellesskap som får fram det beste i hver enkelt lærer. Skolekulturen er nyskapende og åpen for at lærere og elever bryr seg om hverandre. Skoler med et åpent klima er kjennetegnet ved høy rektoromsorg både i faglige og sosiale sammenhenger. Lærerengasjementet er høyt og preget av arbeids glede og gode samarbeidsforhold. Skoleledere som har innsikt i og forståelse for hvordan kulturer oppstår, utvikles og endres, har en nøkkel som åpner opp for utviklingsarbeid. Kulturforståelse er ingen passiv prosess, men en aktiv lederhandling som innebærer å ta utgangspunkt i at det er menneskene i organisasjonen som skaper endring og utvikling. Det hevdes videre at det å få tiltak til å virke i skolen ifølge handler mer om skolekultur og aktørberedskap, enn om selve tiltaket. Aktørberedskap i denne sammenheng dreier seg om kunnskaper, ferdigheter og holdninger hos deltakerne i et aktuelt endringsarbeid. Begrepet omfatter også skolens mottakelighet i form av de organisatoriske strukturene i det skolemiljøet som skal omforme ny kunnskap til praktisk handling. **Gode og anbefalte tiltak i skolen vil ut fra dette både ha en kunnskapsdimensjon forankret i forskning og en implementeringsstrategi som tar høyde for å utvikle skolekultur og aktørberedskap.** Og de viser til at Kunnskapsløftets kompetansestrategi forutsetter lærende skoler som foretar bevisste valg samt forankrer kunnskapsutviklingen i egen kultur. I denne prosessen vil det være ekstra viktig at skolene tar i bruk teori og empiribaserte tiltak, parallelt med at man søker samarbeid med forskere og kunnskapsutviklere i kompetansemiljøene sentralt og lokalt.

At skolelederen legger vekt på å skape grobunn for nye tiltak/programmer gjennom større fokus på å etablere felles forståelse og kulturbygging, er altså en nødvendighet. Det er også viktig for å utvikle og etablere en konsensus i skolen med hensyn til det tiltaket/programmet en har valgt å implementere.

Utvikling av felles forståelse av og integrering i skolens mål og planer

En felles forståelse og konsensus rundt det valgte programmet/tiltaket kan godt ta form av en felles visjon, som kan være med på å beskrive den ønskede, fremtidige situasjonen på gruppe og organisasjonsnivå. Med andre ord bør lederen sammen med personalet legge vekt på å etablere og artikulere en felles oppfatning av målet med den kollektive

innsatsen. Dette kan være med på å gi en fellesskapsfølelse som gjennomsyrrer organisasjonen, og som skaper enhet ut av skolens mange ulike aktiviteter. En felles visjon kan da være med på å skape et felles ansvar og en felles identitet, nemlig ”vår skole”. Og har en valgt et skoleomfattende program, vil det å skape en felles visjon være helt sentralt. Videre viser forskning at det å forankre nye programmer/tiltak til eksisterende målsettinger og planer, også påvirker graden av implementering. Det er nemlig med på både å synliggjøre prioritet og legitimere bruken av nødvendig tid og ressurser. Det kan igjen påvirke lærernes motivasjon til å ta inn og integrere det ”nye” i sin klasseroms virksomhet.

Det fremheves også som lite trolig at implementeringsforsøk vil overleve dersom det ikke foreligger en langtidsplanlegging og en integrering med andre aktiviteter og opplegg som allerede pågår i skolen. Det er videre en viktig forutsetning for å lykkes at det er skolens personale som skal drive implementeringsprosessen av tiltaket/programmet. Med dette menes at det å innhente personer eller ressurser utenfra kun har vist seg å være hensiktsmessig i den grad dette innebærer en systematisk oppfølging eller veiledning over tid. Å hente inn personer for en enkeltstående ”happening” vil sannsynligvis ikke bidra til noen endring. I motsatt fall kan eksterne veiledere i form av personer/ mentorer med spesiell kompetanse eller opplæring knyttet til det valgte tiltaket/programmet som følger opp over tid, være positivt.

Gjennomføring med fokus på programlojalitet og/eller lokale tilpasninger

Generelt kan en si at programlojalitet i denne sammenheng refererer til i hvilken grad programmet eller tiltaket blir implementert og gjennomført i tråd med dets mål og innhold. I dag foreligger det imidlertid en spenning innenfor forskningsfeltet knyttet til balansen mellom programlojalitet og graden av lokale tilpasninger. I den ene delen av implementeringsforskningen betraktes brukerne som relativt passive mottakere av et program, og det forventes at de implementerer programmet nøyaktig i tråd med programutviklernes manual. Den andre delen av implementeringsforskningen hevder imidlertid at de detaljerte manualene kan være vanskelige å følge i praksis. De stiller derfor spørsmål ved om det er riktig å betrakte variasjoner fra den foreskrevne implementeringen som feil, eller om de i stedet bør betraktes som modifikasjoner som er nødvendige for å tilpasse programmet både til behovene på den enkelte skole og for å fremme et eierforhold til programmet i personalet.

I et forsøk på å løse denne spenningen hevder Berman (1981) at den beste strategien, programlojalitet eller tilpasning, avhenger av det aktuelle programmets natur. Mens en strategi med fokus på ”streng” programlojalitet vil fungere best i sterkt strukturerte programmer og/eller med et spesielt utvalg elever, vil tilpasningsstrategien være mest effektiv ved mindre strukturerte og skoleomfattende programmer. Det vil derfor være naturlig i fortsettelsen å skille mellom programlojalitet og lokale tilpasninger for å tydeliggjøre at det er valg av program som vil avgjøre hvordan en forstår og forholder seg til programlojalitet.

Programlojalitet

I strukturerte programmer/tiltak vil derfor programlojalitet ofte defineres i forhold til samspillet mellom fire sentrale faktorer: 1) hvor ofte, 2) kvalitet på gjennomføringen, 3) hvilken målgruppe og 4) hvilke komponenter som er sentrale for at programmet skal

oppnå den effekten en ønsker. Flere studier viser at effekten av programmer/tiltak faller når de ikke utøves i samsvar med dets mål og innhold. Ressursmessige begrensninger eller behovet for å sette sitt eget preg på programmet/ tiltaket kan føre til at man tar ut komponenter man mener er unødvendige, eller som man ikke liker, eller man legger inn nye komponenter man synes mangler. Av lignende årsaker kan man beslutte å gi programmet til målgrupper som programmet ikke er beregnet på, for eksempel til en annen aldersgruppe enn den programmet retter seg mot. Man kan også fristes til å utdanne utvalgte lærere i stedet for hele lærerstaben selv om programmet er et skoleomfattende program. Alle disse modifiseringene kan føre til dårligere resultater. Det vil derfor være en generell anbefaling at dersom programmet har en innbygd struktur og progresjon, så er det viktig å følge den. Å velge bare deler av programmet eller blande ulike deler av ulike programmer er ikke å anbefale. For noen programmer eller tiltak vil dette kunne medføre mer skade enn gagn. Det betyr imidlertid ikke at programmer skal brukes uten pedagogisk sensitivitet og bare leveres rent instrumentelt, men det er viktig å presisere at for stor tilpasning til lokale forhold kan påvirke effekten av programmet. I den sammenheng kan det å formidle ideer til forbedringer og modifiseringer til de som lager eller utvikler programmet/tiltaket, være viktig. Det kan bidra til videreutvikling og forbedring av det aktuelle programmet/tiltaket. Slike ideer vil kunne innlemmes i revisjoner av programmer/tiltak, og en del forskningsbaserte programmer utvikler derfor regelmessig revisjoner på bakgrunn av erfaringer fra brukere.

Lokale tilpasninger

I programmer med en løsere struktur vil lokale tilpasninger bli en naturlig del av implementeringen. Der dette er rammen, må innovasjonen likevel reflektere en balanse mellom tilpasningen av programmet/tiltaket og dets sentrale og aktive ”ingredienser”. For å sikre en tilpasning samtidig som man ikke utelukker programlojalitet, kan de kritiske og effektive elementene beskrives og formidles eksplisitt til brukerne som kjerneelementer som ikke kan modifiseres. Programmene må altså nå fokusere på ulike måter å bygge fleksibilitet inn i sitt program på uten at man mister programmets integritet. Implementering og bruk må reflektere en balanse mellom tilpasning av programmer til eksisterende virksomhet og strukturer i skolen, og at skolen samtidig må endre seg for å ivareta nøkkelelementer fra programmene. Hatch (2000) fant at de raskeste forbedringene kom på skoler som ikke brøt helt med det eksisterende, men heller utviklet nye handlingsforløp innenfor sine eksisterende rammer. Han konkluderte med at nøkkelen er en balansert utvidelse av praksis som har vist seg som vellykket i det som har vært, og en utvidelse av praksis til det som kan bli vellykket i fremtiden. Implisitt i dette ligger det at programmene bør ha et eksplisitt fokus på ulike måter å bygge inn fleksibilitet på uten at programmet mister sin integritet. En bør med andre ord være eksplisitt på hvilke forhold ved programmet som kan modifiseres. **Uavhengig av programmet eller tiltakets utforming må det understrekes hvor viktig det er at skolelederne og lærerne gjøres i stand til å lese og forstå programmet/tiltaket gjennom opplæring og kompetansebygging.** Dette for å sikre at implementeringen skjer i tråd med programmets innebygde mål og innhold.

Evaluering og vedlikehold

Når en implementerer nye programmer/tiltak eller planer er det viktig at det også settes fokus på evaluering og evalueringsrutiner. Fullan (1992) fremhever viktigheten av det å se resultater som en sentral motivasjonsfaktor for lærerne i deres arbeid med nye tilnærminger. Implementering må ses som en prosess over tid, og evaluering er derfor helt essensielt som et hjelpemiddel og korrektiv ved at det settes fokus på hva en har fått gjort, hva en har oppnådd, og hva bør en jobbe mer med. Ettersom vi tidligere har understreket viktigheten av å implementere nye programmer/tiltak og planer gjennom en målrettet og systematisk tilnærming, vil det være viktig at det både etableres evalueringsrutiner, og at en jobber aktivt med en videreføring av læring og kompetanseutvikling blant lærerne. Likeså at det legges til rette for opplæring av nye lærere og rutiner for vedlikehold av programmer/tiltak eller målsettinger over tid.

Etablering av interne evalueringsrutiner

Interne evalueringsrutiner kan gjerne ta form av for eksempel halvårlige brukerevalueringer (elever og foreldre) eller regelmessige målinger av trivsel blant elevene, omfanget av mobbing eller atferdsproblemer eller annen statistikk for elevprestasjoner. Erfaringer viser at fortløpende registreringer av forløp kan bidra til å vedlikeholde entusiasme og kompetanse. Det kan derfor ses som naturlig at skolen etablerer rutiner for evaluering både av hva som faktisk er innført/gjennomført i forhold til målsettingen, og hva som i tillegg er oppnådd. I en del programmer/tiltak finnes det egnede verktøy for slike evalueringer, og der slike foreligger, kan de være et godt hjelpemiddel.

Opprettholde og videreføre læring og kompetanseutvikling blant lærerne

Når en organisasjon forvalter en praksis over tid, har to prosesser en tendens til å utvikle seg. Den ene er en tendens til avdrift eller utglidning i utøvelsen av praksisen, og det kan være naturlig eller situasjonsbestemt "turn-over" i medarbeiderstaben som fører til kompetanselekkasje og behov for opplæring av nyansatte. En langsom avdrift/utglidning i praksisutøvelse kan komme som en følge av en generell materialtretthet hos lærerne, entusiasmefall eller kunnskapsforglemmelse. Som nevnt tidligere er det ofte satt for lite fokus på opplæring og kompetansehevende tiltak knyttet til iverksetting av nye programmer eller tiltak. Dette gjelder også for oppfølgingen og vedlikeholdsfasen av programmer/tiltak. Det vil derfor være av vital betydning at skoleeieren legger til rette for og avsetter ressurser til videreutvikling og vedlikehold av kompetanse. Dette kan enten være midler til resertifiseringer (der det er sertifiseringsordninger), "booster-sessions" (styrkingskurs), eller varige konsultasjons- og veiledningsordninger. Eller det kan være at det på mer generell basis avsettes regelmessig tid til kollegaveiledning, litteraturlesning og interne evalueringsrutiner. Noen programmer har egne "mentorer" eller spesialutdannede instruktører som kan tilby oppfølging av lærergruppen og utdanning av nyansatte gjennom disse personene.

Etablering av vedlikeholdsrutiner

Implementering av programmer/tiltak eller (lære)planer er en viktig del av prosessen, men kanskje like viktig er det å klare å opprettholde/ vedlikeholde fokuset over tid. Skolen møter stadig nye krav om implementering av planer, undervisningsopplegg, programmer og tiltak, og det kan for mange skoleledere og lærere oppleves som en stor

utfordring å klare å holde på det man har i møte med de nye kravene. Utfordringen ligger i å etablere gode evalueringsrutiner og opplegg for å sikre videreføring av opplæring og kompetansebygging som for eksempel veiledning eller pedagogiske refleksjonsgrupper. Det å ha bygd inn slike møtestrukturer og rutiner som en del av skolens virksomhet kan hjelpe til å bidra i prosessen med å vedlikeholde. **Har en tilrettelagt for en god implementeringsprosess med fokus på opplæring og kompetansebyggende strategier, etablering av samarbeidskultur og felles forståelse, og integrering i skolens virksomhet, vil dette kunne bidra til at programmer eller tiltak kan vedlikeholdes med mindre intensitet etter en viss tid.** Noen programmer har etter hvert også utviklet egne opplegg for vedlikehold og videreføring utover innføringsfasen, noe som er å anse som en fordel. Dersom en ikke har slike rutiner og slipper fokuset, vil dette ofte føre til utgliding, og for eksempel i forhold til strukturerte programmer til vilkårlig gjennomføring, som ofte ender i ”utsletting”. Derfor kan det ikke understrekes nok at evaluering er et viktig fokus både i planleggingen, gjennomføringen og vedlikeholdet av nye planer, programmer og tiltak i skolen.

Hva vet vi i 2015?

I forbindelse med den siste store satsingen til Utdanningsdirektoratet – Ungdomstrinn i utvikling – er det systematisert en rekke erfaringer fra senere års satsinger i skoleverket (Rambøll, 2008, Buland, T mfl, 2008, Synnevåg, M mfl, 2009 a, Synnevåg, M, 2009 b, Utdanningsdirektoratet, 2009, Rambøll, 2010, Blossing, U mfl, 2010, Ekholm, M mfl, 2010, Helgøy, I og Homme, A, 2010 og 2011, Lund, T, 2011, Utdanningsdirektoratet, 2011). I disse framheves følgende komponent som sentrale:

- Å vurdere og analysere situasjonen før endringsarbeid settes i gang, øker sannsynligheten for at tiltakene fører til målet. Dette gjelder både på skolenivå, kommune/fylkeskommunenivå og på statlig nivå.
- Bruk av analyseverktøyene (Ståstedsanalysen, Organisasjonsanalysen og Tilstandsrapporten) skaper arenaer for refleksjon og utvikling av en felles kultur.
- De skolene som har felles mål for utvikling av skolen som organisasjon og forbedring av pedagogisk praksis, lykkes best.
- Skoleomfattende og systematisk kompetanseutvikling gjennom erfaringsdeling og refleksjon bidrar til spredning og videreutvikling av god praksis.
- Kompetanseutvikling virker best dersom den knyttes tett opp til den praksisen som skal endres.
- Der den øverste lederen kommuniserer tydelige forventninger til medarbeiderne og til resultatet, er det større sannsynlighet for at medarbeiderne er motiverte og målrettet i sin innsats.
- Der ny praksis kan supplere eller erstatte tidligere tanke- og handlingsmønstre, skjer utviklingen raskere.
- Der flere aktører samarbeider, blir resultatet best dersom innhold og prosess reforhandles gjennom hele perioden. Det bør settes av tid til å utvikle et felles språk og tid til å «oversette» for hverandre hvordan den enkelte oppfatter den konkrete situasjonen.
- Erfarne skolefolk som veiledere og eksterne kompetansemiljø tett på praksis kan gi inspirasjon og åpne for nye perspektiver.
- Veksling mellom faglig påfyll, erfaringsutveksling og eget arbeid mellom samlinger og nettverksmøter har vist seg å være meningsfylt og utviklende for både lærere, skoleledere, skoleeiere og faglige veiledere. Refleksjonen på samlingene gir også mulighet til å vurdere kompetansebehov og kursjusteringer underveis i utviklingsløpet

Referanser

Berg, G. (1999): *Skolekultur. Nøkkelen til skolens utvikling*. Ad Notam Gyldendal

Bermann, P. (1981): Educational change: an implementation paradigm. In Lehming, R., and Kane, M. (eds). *Improving schools: Using What We Know*. Sage, London p. 253-286

Conell, D. B., Turner, R. R. & Mason, E. F. (1985): Summary of the findings of the school health education evaluation: Health promotion effectiveness, implementation, and costs. *Journal of School Health*, 55, 316–323.

Daft, R. L. (1999): *Leadership: Theory and practice*. Fort Worth, TX: Dryden Press.

Dahlin, P. og Rolff, H.G (1991): *Organisasjonslæring i skolen*. Universitetsforlaget Oslo

Diebold, C., Miller, G., Gensheimer, L., Mondschein, E., & Ohmart, H. (2000): Building an intervention: A theoretical and practical infrastructure for planning, implementing, and evaluating a metropolitan-wide school to career initiative. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 11, 147–172.

Dusenbury, L., Brannigan, R., Falco, M., & Hansen, W. B. (2003): A review of research on fidelity of implementation: Implications for drug abuse prevention in school settings. *Health Education Research*, 18(2), 237–56.

Elias, M. J., Zins, J. E., Graczyk, P. A., & Weissberg, R. P. (2003): Implementation sustainability and scaling up of social emotional and academic interventions in public schools. *School Psychology Review*, 3, 303–319.

Fagan, A. A., & Mihalic, S. (2003): Strategies for enhancing the adoption of school-based preventions programmes: Lessons learned from the blueprints for violence of prevention replications of the life skills training programme. *Journal of Community Psychology*, 31(3), 235–53.

Fullan, M. & Pomfret, A. (1977): Research on curriculum and instruction implementation. *Review of Educational Research*, 47, 335-397.

Fullan, M. G. (1991): *The new meaning of educational change*. London: Cassell.

- Fullan, M. G. (1992): Successful school improvement. Toronto: OISE Press.
- Fullan, M. G. (2001): Leading in a culture of change. San Francisco. Jossey-Bass.
- Gager, P. J. & Elias, M. J. (1997): Implementing prevention programmes in high risk environments: Application of the resiliency paradigm. *American Journal of Orthopsychiatry*, 67, 363–73.
- Greenberg, M. T. (2004): Current and Future Challenges in School- Based Prevention: The researcher Perspective. *Prevention Science*, Vol5, No 1, March 2004.
- Hacker D.J. & Tenent. A. (2002): Implementing reciprocal teaching in the classroom: Overcoming obstacles and making modifications. *Journal of Educational Psychology* 94(4), 699–718.
- Hargreaves, A. (1994): *Changing teachers, changing times*. London: Cassell.
- Hatch (2000): What does it take to breake the mold? Rhetoric and reality in new American schools. *Teachers College Record*, 102, 561-589.
- Huberman, M., & Miles, M. B. (1984): *Innovation up close: how school improvement works*. New York: Plenum Press.
- Husu, J. (2002): Navigating through pedagogical practice—teachers’ epistemological stance towards pupils. In C. Sugrue & C. Day (Eds), *Developing teachers and teaching practice. International research perspectives* (pp. 58–73). London: Routledge Farmer.
- Imsen, G (2005): *Lærereens verden*. Innføring i generell didaktikk.
- Kallestad, J.H. & Olweus, D. (2003): Predicting teachers’ and schools’ implementation of the Olweus Bullying Prevention Program: A multilevel study. *Prevention and Treatment*, 6, Article 21, s 3-21. Available on the World Wide Web: <http://www.journals.apa.org/prevention/volume6/pre0060021a.html>.
- Lamer, K. (1997): *Du og jeg og vi to! Om å fremme barns sosiale kompetanse. Teoriboka*. Universitetsforlaget, Oslo. (Senere utgaver: Gyldendal Akademisk, Oslo).
- Lamer, K. & Hauge, S. (2005): *Fra rammeprogram til handling. Implementering av rammeprogrammet "Du og jeg og vi to!" med fokus på veiledningsprosesser i personalet, og om sosial kompetanse fremmes og problematferd reduseres hos barna*. Sluttrapport Skedsmo kommune/ Fylkesmannen i Oslo og Akershus.

Lamer, K. (publiseres høst 2006): *Fra rammeprogrammet "Du og jeg og vi to" til handling. Om innovasjonsprosesser og endret praksis i arbeidet med å fremme sosial kompetanse og forebygge problematferd*. Gyldendal Akademisk, Oslo.

Larsen, T. (2005): Evaluating Principals and Teachers implementation of Second Step. A case study of four Norwegian primary schools. Bergen, Norge: Universitetet i Bergen, Institutt for utdanning og helse, HEMIL senteret.

Larsen, T. & Samdal, O. (in press): Implementing Second Step: Balancing fidelity and adaptation in teachers' use of the program. *Journal of Educational and Psychological Consultation*

McCormick, L. K., Steckler, A. B. & McLeroy, K. R. (1995): Diffusion of innovations in schools: A study of adoption and implementation of school-based tobacco prevention curricula. *American Journal of Health Promotion*, 9, 210–19.

Midthassel, U. (2002): Teacher involvement in school development activity. A study of Teachers in Norwegian compulsory schools. Bergen, Norway: University of Bergen, Department of Psychosocial Science.

Mihalic, S., Irwin, K., Fagan, A., Ballard, D., & Elliott, D. (2004): Successful Program Implementation: Lessons From Blueprints. *Juvenile Justice Bulletin*, July 2004, retrieved from : www.ojp.usdoj.gov. 23. of May 2006

Neil, P., McEwen, A., Carlisle, K., & Knipe, D. (2001): The self-evaluating school—A case study of a special school. *British Journal of Special Education*, 28(4), 174–81.

Nordahl, T. (2005): *Læringsmiljø og pedagogisk analyse. En beskrivelse og evaluering av LPmodellen*. Nova rapport 19/05. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.

Ogden, T. (1990): *Kvalitetsbevissthet i skolen*. Universitetsforlaget, Oslo

Olweus, D. (2004): Videreføring av Olweus-programmet mot mobbing og antisosial atferd.

Manuskript. Hemil-senteret, Universitetet i Bergen.

Olweus, D. (2001): *Olweus kjerneprogram og antisosial atferd. En lærerveiledning*. Versjon 3, kap. 2

Parcel, G. S., Ross, J. G., Lavin, A. T., Portnoy, B., Nelson, G. D. & Winters, F. (1991): Enhancing implementation of the teenage health teaching modules. *Journal of School Health*, 61, 35–38.

Reynolds, D. (1998): "World class" school improvement: An analysis of the implications of recent international school effectiveness and school improvement research for improvement practice. In A. Hargreaves, A. Lieberman, M. Fullan & D. Hopkins (Eds), *International Handbook of Educational Change*. London: Kluwer Academic Publisher Group.

Senge, P.M. (1990): *The Fifth Discipline, The Art and Practice of the Learning Organisation*.
Doubleday Currency, New York.

Tiller, T (1999): *Aksjonslæring*. Forskende partnerskap i skolen. Høyskoleforlaget

Utdannings- og forskningsdepartementet (2003-2004): St.meld. nr. 30. *Kultur for læring*.

Utdannings- og forskningsdepartementet (2006): *Kunnskapsløftet – reformen i grunnskole og videregående opplæring*.

Viig, N. G., & Wold, B. (2005): Facilitating teachers' participation in school-based health promotion - A qualitative study. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 49(1), 83–109.

Evaluering av implementering av MOT i Verdal kommune

Skisse - forslag 30.4.

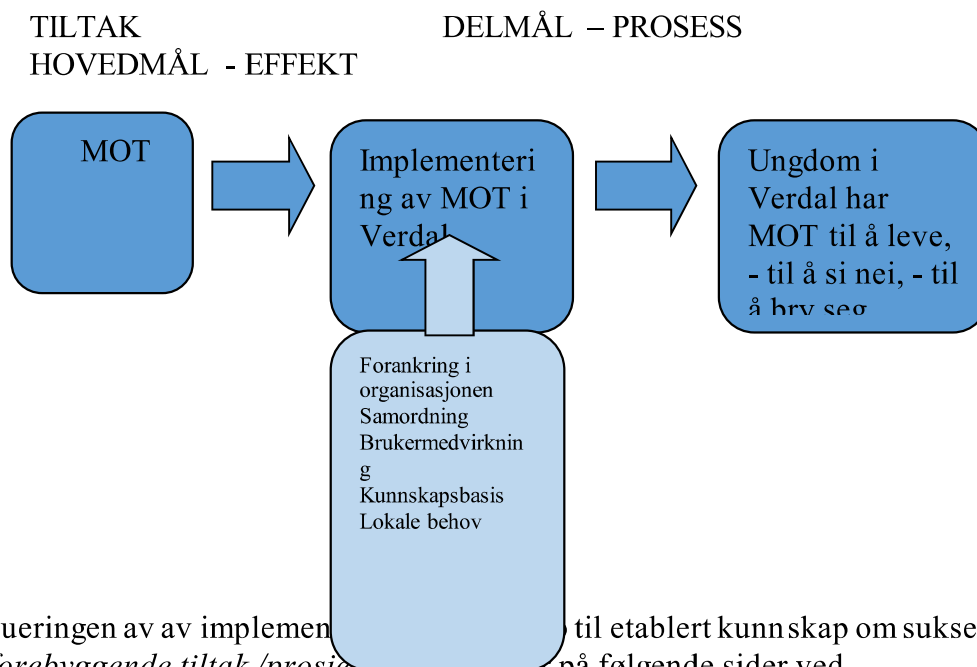
1. Formål

Evaluerings hovedspørsmål: **Har vi implementert MOT på en god måte i Verdal kommune?**

Evalueringen tar utgangspunkt i at effekt av forebyggende innsats avhenger av implementering. Evalueringen vil derfor ha fokus på *prosessmål* knyttet til hvordan MOT er/har blitt integrert i Verdal som kommune og lokalsamfunn.

2. Programteori

Om vi tar utgangspunkt i at effekten av forebyggende innsats avhenger av implementering, kan vi si at programteorien som ligger til grunn for evalueringen av implementering av MOT i Verdal ser slik ut:



Evalueringen av av implementering av MOT i Verdal er basert på etablert kunnskap om suksesskriterier for forebyggende tiltak/prosjekt og refererer på følgende sider ved implementering/prosesser:

1. Forankring i organisasjonen
2. Samordning
3. Brukermedvirkning
4. Kunnskapsbasis
5. Lokale behov

(Her kan det utdypes og refereres til teori og annen forskning)

3. Evalueringskriterier

Tiltak	Delmål/prosessmål	Evalueringskriterier – noen stikkord
MOT	1. Forankring i organisasjonen	<i>Organisering – hvem er involvert i styringsgruppe m.?</i> <i>Forankring i kommunal ledelse?</i> <i>Politisk forankring?</i> <i>Forankring i planer?</i> <i>Forankring hos utførende fagfolk (skole, lærere)?</i>

		<p><i>Evalueringsrutiner?</i> <i>Kompetanseoppbygging?</i> <i>Prosjektorganisering/plassering:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>På utsiden av kommuneorganisasjonen?</i> - <i>Integrert i kommunal forvaltningsstruktur?</i> - <i>Først på utsiden, så integrert?</i>
	2. Samordning og samarbeid	<p><i>Samordning med andre satsinger/prosjekt i kommunen?</i> <i>Koordinering</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Mellom enheter på tvers i kommunen?</i> - <i>Vertikalt i kommunen?</i> - <i>Mellom kommunen og andre forvaltningsnivå (fk,..)</i> - <i>Mellom kommunen og frivillige aktører</i> <p><i>Systemer og strukturer for samarbeid?</i></p>
	3. Brukermedvirkning	<p><i>Forankring hos barn og unge?</i> <i>Involvering av ungdomsråd eller lignende organ?</i> <i>Målgruppens kunnskap om MOT?</i> <i>Målgruppens erfaringer med MOT?</i> <i>Målgruppens synspunkt på MOT?</i></p>
	4. Kunnskapsbasis	<p><i>Er tiltaket kunnskapsbasert?</i> <i>Hvilken kunnskap om effekt ligger til grunn?</i> <i>Har vi egen kunnskap om resultater?</i> <i>Hva vet vi om andre forebyggingstiltak?</i></p>
	5. Basis i lokale behov	<p><i>Hvordan er lokale forhold ivaretatt?</i> <i>Hva er utfordringer lokalt og hvordan er de integrert i satsingen?</i> <i>Programmets fleksibilitet, mulighet for tilpasning</i> <i>Hvordan står det i forhold til andre satsinger og endringer?</i></p>

4. Datainnsamling

Intervju med rektorer ved de to skolene

Fornuftig som en start, vil gi info til punkt 1, 2, 4 og 5. For å dekke punkt 2 om samordning, ville det kanskje være lurt å innhente erfaringer også fra flere faggrupper /sektorer ved intervju? Eller mulig de er godt nok involvert i selve evalueringsarbeidet?

Spørreundersøkelse til elevene ved de to skolene

Lurt – utkastet deres fanger opp mye av det som trengs til punkt 3 og 5. Lurt å bruke spørsmål fra tilsvarende undersøkelser, de er testet ut og gir grunnlag for sammenlikning. Og lurt tenkt å hente inn noe info om effekt, trivsel o.s.v. når man først er i gang! Viktig med noen åpne svaralternativ, slik dere har lagt opp til. Vurder om spørreundersøkelsen kan følges opp med fokusgruppeintervju, høring eller annet opplegg der resultatene kan diskuteres og utdypes (vi hjelper gjerne til!)

Spørreundersøkelse til lærerne og rektorene

Kanskje ikke nødvendig med spørreundersøkelse til rektorene, som dere har intervjuet? Spørreundersøkelsen ser OK ut, gir info til punkt 1 og 5. Kan det legges inn noe om samarbeid ellers (info til pkt 2)?

Dokumentstudier

Her er det mye å hente i andre evalueringer av forebyggingstiltak, av MOT og i kommunens egne dokumenter, som kan gi info til pkt 1, 2, 4 og 5.

Evalueringsskriterier av MOT – Verdal kommune

1. Forankring i organisasjonen

Kommunal forankring og organisering:

Mot-leder er kommunalsjef oppvekst Frode Kvittum

Mot-koordinater er skolefaglig rådgiver Trude Holm

Informatører i er: Tore Sandnes, Berit Vuku, Siri Brenne, Siv Tone Mære Bye og Hege Kristin Eriksen.

Disse utgjør kommunens lokale styringsgruppe, og har 4-6 møter hvert år.

Politisk forankring:

Verdal har vært MOT- kommune fra 1.5.2002. En ny og utvidet avtale, «Lokalsamfunn med MOT», ble undertegnet av rådmann og ordfører 21.11.2011. Den politiske forankringen ligger dermed gjennom at avtalen er undertegnet av ordfører.

Forankring i planer:

Ut over den underskrevne avtalen om Lokalsamfunn med MOT er ikke MOT nedfelt i overordnet planverk for Levanger og Verdal (Kommuneplanens samfunnsdel) eller i kommunedelplan oppvekst. Det er under utarbeidelse en temaplan for skole, men den er ikke ferdigstilt.

Forankring hos utførende fagfolk (skole, lærere):

I tråd med MOT sin implementeringsteori «Hva er MOT og hva står MOT for?» skal forankring hos utførende fagfolk skje som beskrevet i side 7. Hvordan dette er operasjonalisert i Verdal er undersøkt i form av spørsmål til skolens ledelse og spørreundersøkelse til lærerne. Resultatene i tilknytning til hvert enkelt punkt for Verdal kommune gjengis nedenfor:

- MOTs arbeid i skolen forankres over tid – programmet varer i minimum tre år: *Verdal kommune har hatt MOT siden 2002, så dette kriteriet fylles godt.*
- Alle ansatte på skolen får gjennom foredrag fra MOTs medarbeidere opplæring i MOT, og kan bruke MOTs kulturbyggingsverktøy i sin hverdag, både mot elever og kollegaer: *Her er det ikke gjennomført foredrag de to siste skoleårene ved Vuku, mens Verdalsøra U. har gjennomført dette. I forhold til bruk av MOT i hverdagen svarer 16 av 47 lærere at de i liten eller ingen grad bruker MOT i hverdagen, mens 17 svarer at de bruker MOT noe. 14 lærere svarer at de bruker MOT aktivt i hverdagen.*
- Jevnlige evaluerings-, planleggings- og statusmøter mellom de lokale MOT-informatørene og skolens ledelse: *Her svarer Vuku skole at de ikke har noen faste møter. Men at MOT-informatør orienterer rektor og kollegiet om når aktuelle tiltak skal inn i aktivitetsplan, samt at det planlegges litt i forbindelse med oppstarten av skoleåret. Verdalsøra ungdomsskole svarer at det ikke gjennomføres jevnlig evalueringsmøter med skolens ledelse. Videre siterer de at skolens ledelse får tilbakemeldinger underveis. Det settes opp et program for gjennomføring av MOTs aktiviteter i henhold til ressurser og «program» for trinnet.*
- Minimum 50 prosent av de voksne MOT-informatørene som kjører programmet "MOT i ungdomsskolen" er ansatt på samme skole, og er ansvarlig for implementering og gjennomføring av programmet: *I Verdal er det fem MOT-informatører, og to av dem jobber ved de skolene de skal kjøre programmet på (en i Vuku og en ved Verdalsøra U).*

- Kontaktlærerne deltar på de fleste av MOT-besøkene for elevene: *Rektor ved Verdalsøra U. informerer om at betydningen av dette presiseres hvert år. Ut over dette foreligger det ikke tall eller registreringer på i hvor stor grad dette foregår.*
- Trinnlærerne har møte med de lokale MOT-informatørene den første skoleuka etter sommerferien for å gå igjennom MOT det kommende skoleåret. Under denne oppfølgingen gjennomgås årets tema og mål, avklaring av forventninger og planlegging av kommende skoleår sett opp mot skolens planverk: *Her svarer Vuku at det ikke foreligger faste møter, men at MOT-informatører jevnlig, og ved skolestart avklarer hva vil bidra med kommende år for hele personalet, og at dette repeteres med jevne mellomrom. Ved Verdalsøra U. har trinnene med informatørene for å gå gjennom MOTs aktiviteter for kommende skoleår.*

Evalueringsrutiner:

MOT sentral legger opp til en spørreundersøkelse som alle elevene, på alle MOT-skoler i hele landet svarer på hvert år – også kjent som Desemberundersøkelsen. Elevene tar her stilling til 8 spørsmål som handler om hva de synes om MOT og om de tror at MOT utgjør noen forskjell. Den er gjennomført ved Verdalsøra ungdomsskole i 2012, og ved Vuku skole de siste to år. Kommunen har således ingen samlede tall for denne undersøkelsen.

Det er i tillegg utarbeidet en årlig årsrapport knyttet til MOT-aktiviteten i Verdal kommune de siste tre årene.

Kompetanseoppbygging:

I tråd med MOT sin implementeringsteori «Hva er MOT og hva står MOT for?» velger kommunen ut MOT-informatører som skal gjennomføre «MOT i ungdomsskolen». Som beskrevet i vedlegget er MOT opptatt av rekruttering av de riktige medarbeiderne, og kriterier som omtales da er at de er lekne, positive oppriktige, ekte og tar ungdom på alvor. MOT-informatører trenger således ikke å være lærere, men MOT forutsetter som tidligere nevnt at minimum 50 prosent av de voksne MOT-informatørene som kjører programmet er ansatt på samme skole. MOT-informatørene skolerer av MOT gjennom samlinger, og de vil deretter foreta utvelgelse av de ungdommene som skal bli Ungdom med MOT. Lærere skal gis kompetanseheving gjennom lærerforedrag, i dialog med MOT-informatører og gjennom å ha mulighet for å delta på MOT-besøkene.

Det foreligger også tilbud om skolering av kommunal toppledelse (MOT-leder, MOT-koordinator, ordførere og rådmenn) i regi av MOT sentralt.

Prosjektorganisering/plassering:

MOT vil være integrert i kommunal forvaltningsstruktur. MOT er tydelige på at de vil ha forankring i kommunal toppledelse – på rådmanns- og ordførernivå. Gjennom MOT sin strategi for utvelgelse av de «riktige» medarbeiderne åpnes det for at MOT-informatører kan være ansatt både innenfor og utenfor ordinære forvaltningsstrukturer – dog med et minimumsforbehold (som tidligere nevnt). MOT i ungdomsskolen og Ungdom med MOT må driftes hvert år. Det er ikke lagt opp til at aktiviteten skal integreres i ordinær opplæring i den forstand at behovet for informatører og utvalgte ungdommer forsvinner/opphører – den skal gjennomføres årlig etter et oppsatt program/konsept.

2. Samordning med andre satsinger/prosjekt i kommunen?

Med bakgrunn i avtale om Lokalsamfunn med MOT har kommunen prøvd å nå ut til lag og organisasjoner. Så langt har vi ikke lyktes med dette. MOT har selv sine egne aktiviteter med bakgrunn i sine program. I tillegg til de bidrar/deltar MOT på en del

arrangement og arenaer uten å ha hovedansvar for planlegging og gjennomføring. Her kan følgende nevnes:

- MOT er samarbeidspartner på Statement som er et viktig rusforebyggende arrangement
- 17.mai går UMM (Ungdom med MOT) i flaggborg, fremst i barnetoget.
- MOT deltar i Verdal ungdomsforum som en av flere aktører i ungdomsmiljøet
- UMM (ungdom med mot) bidrar i ulike øvrige arrangement som f.eks. LIONs tulipanaksjon.

Det foreligger et samarbeid med Verdal VGS, og det er forankret opp mot deres MOT-informatør. Ut over dette er det ikke formalisert noe samarbeid mellom MOT og andre etater/tjenester eller frivillige aktører.

3. Brukermedvirkning

Det er utarbeidet to spørreundersøkelser for å innhente målgruppens kunnskap, erfaringer og synspunkt knyttet til MOT. Den ene er gjennomført hos alle ansatte, og den andre hos alle ungdommene. Ved Verdalsøra ungdomsskole er det 426 elever, og 375 har besvart undersøkelsen. Det utgjør en svarprosent på 88%. Ved vuku ungdomsskole er elevtallet 161, og der har 112 besvart. Svarprosenten utgjør da 69,6%.

Den primære målgruppen for MOTs arbeid er ungdom i alderen 12 – 25 år.

Sekundærmålgruppen er foreldre og lærere.

Forankring hos elevene, deres synspunkt og erfaringer med MOT:

MOT er en organisasjon som har som mål å arbeide for å skape et varmere og tryggere oppvekstmiljø gjennom å bevisstgjøre ungdom til å ta egne valg og vise mot: mot til å leve, mot til å bry seg, mot til å si nei.

I den følgende framstillingen vil det fokuseres på hvordan MOT oppleves av ungdommer og ut i fra dette har vi fremsatt følgende påstander om elevenes synspunkter og erfaringer med MOT:

	Enig	Nøytral	Uenig	Ikke svart
MOT tar alle ungdommer på alvor	65,7% (320)	13,4% (65)	19,9% (97)	1% (5)
MOT hjelper meg til å ta bevisste valg	61,6% (300)	14% (68)	23,4% (114)	1% (5)
MOT har gjort at jeg har blitt flinkere til å bry meg om andre	62,2% (303)	15,4% (75)	21,6% (105)	0,8% (4)
MOT har gjort at flere bryr seg om meg	48,2% (235)	21,4% (104)	29% (141)	1,4% (7)
MOT bidrar til klassemiljø der forskjeller	62% (302)	16,3% (80)	19,3% (94)	2,3%

aksepteres				(11)
MOT har gjort det lettere for meg til å si nei	60,8% (296)	16,8% (82)	20,7% (101)	1,6% (8)
MOT hjelper meg til å se etter positive trekk hos andre mennesker	64% (312)	17,8% (86)	16,4% (80)	1,8% (9)
MOT bidrar til å bedre klassemiljøet	64,9% (316)	15% (73)	18,3% (89)	1,8% (9)
MOT har gjort meg tryggere på meg selv	57,7% (281)	17,3% (84)	23,6% (115)	1,4% (7)
MOT bidrar til at vi har lite mobbing i klassen/gruppen	63,5% (309)	16,7% (81)	18% (88)	1,8% (9)
MOT er veldig bra for min klasse/gruppe	66,1% (322)	15,5% (75)	16,6% (81)	1,8% (9)
Jeg synes det er bra at vi har MOT på skolen	73,5% (358)	10,2% (50)	14% (68)	2,3% (11)
MOT påvirker meg positivt	67,5% (329)	14,4% (70)	15,8% (77)	2,3% (11)
MOT er altfor opptatt av at vi ikke skal drikke alkohol	34,5% (168)	24% (117)	39,2% (191)	2,3% (11)
MOT forstår ikke hvordan det er å være ungdom	19,6% (95)	15,6% (76)	63,2% (308)	1,6% (8)
MOT har ingen effekt på meg	23,8% (116)	13,3% (65)	61% (297)	1,8% (9)
MOT er altfor opptatt av at vi ikke skal røyke/snus	24,2% (118)	20,9% (102)	53% (258)	1,8% (9)
MOT har ingen effekt på klassen/gruppen min	18,5% (90)	15% (73)	63,4% (309)	3% (15)
I hvor stor grad opplever du at MOTs verdier lever i skolehverdagen utover MOT's aktiviteter?	49,9% (243)	26,9% (131)	19,3% (94)	3,9% (19)
I hvor stor grad opplever du at dine lærere	45,6%	27,7%	23,4%	3,3%

etterlever MOT sine verdier?	(222)	(135)	(114)	(16)
------------------------------	-------	-------	-------	------

Kommentar:

De fleste av ungdommene (65,7%) sier at MOT har god effekt på dem og opplever at MOT hjelper dem å ta bevisste valg, mens rundt 1/5 av elevene sier at MOT ikke har hatt noen effekt på dem. Hvis vi ser på hvor mange ungdommer som mener at MOT ikke har noen effekt på dem, svarer 181 at de er nøytral og enig i påstanden. I tilknytning til disse tallene er det interessant å se på hvilke ungdommer det er MOT ikke treffer, og om vi kan se sammenhenger her.

32 av disse ungdommene er UMM (til sammen har vi 108 UMM i undersøkelsen). Hvis man i tillegg ser på spørsmålet om at «MOT har en positiv effekt på meg» svarer til sammen 44 av UMM at MOT har ingen effekt eller ingen positiv effekt på meg. Evalueringen viser at ungdommene i stor grad synes det er viktig med MOT i skolen (73,8%), men at bare halvparten opplever at MOT lever utover programmets egne aktiviteter. Det samme viser seg når en stiller spørsmål om elevenes opplevelse om at lærerne etterlever MOT sine verdier.

Det er også en formulert målsetting for MOTs virksomhet å bidra til unge menneskers personlige utvikling. Her handler det i særlig grad om å styrke selvtillit og tro på egne krefter og muligheter og derigjennom å gjøre ungdom robuste mot risikoforhold og stimulere dem til å ta bevisste valg. Ungdommene ble her stilt overfor følgende påstander:

	Enig	Nøytral	Uenig	Ikke svart
MOT har gjort det lettere for meg å si nei	60,7% (296)	16,8% (82)	20,7% (101)	1,6% (8)
MOT hjelper meg til å ta bevisste valg	61,6% (300)	14% (68)	23,4% (114)	1% (5)
MOT har gjort meg tryggere på meg selv	57,7% (281)	17,3% (84)	23,6% (115)	1,4% (7)
I det store og hele er jeg fornøyd med meg selv	69% (336)	17% (83)	13,6% (66)	0,4% (2)
Jeg synes jeg har mye å være stolt av	67,4% (328)	19,3% (94)	12,9% (63)	0,4% (2)
Jeg er en like bra person selv om jeg mislykkes med en oppgave	72,5% (353)	16% (78)	10,7% (52)	0,8% (4)
Jeg gjør av og til ting jeg ikke burde, fordi	27,1%	23% (112)	48,9%	1% (5)

det er vanskelig å si nei til andre	(132)		(238)	
Jeg sier ikke i fra når noen blir dårlig behandlet, fordi jeg er redd det går utover meg selv	16,8% (82)	20,4% (99)	60,8% (296)	2% (10)
Jeg blir lett påvirket av andre	24,8% (120)	28,7% (140)	45,2% (220)	1,4% (7)
Jeg sier en mening selv om mange er uenig med meg	73,9% (360)	17,7% (86)	6,6% (32)	1,8% (9)
Jeg gjør det jeg selv liker, selv om andre i klassen ikke synes det er så kult	73,1% (356)	17,9% (87)	7,6% (37)	1,4% (7)

Kommentar:

Evalueringen viser at de fleste ungdommene opplever at de har god selvtillit, tro på egne krefter og muligheter, samt at de tar bevisste valg. Samtidig er det omtrent 100 av ungdommene som har vanskeligheter med dette. Det er interessant å bemerke at omtrent 60 % sier at MOT har hjulpet dem til å ta bevisste valg og gjort det lettere å til å si nei, men samtidig sier i underkant av 50 % av ungdommene at de sier og gjør ting de ikke burde - fordi at det er vanskelig å si nei.

I MOT sin beskrivelse handler det også om å utvikle toleranse og dermed hjelpe ungdom til å bry seg om hverandre og å akseptere forskjeller. Ungdommene ble stilt overfor følgende påstander:

	Enig	Nøytral	Uenig	Ikke svart
Jeg viser at jeg bryr meg om andre i klassen, selv om vennene mine ikke gjør det	77,2% (376)	14,2% (69)	7,8% (38)	0,8%(4)
Hvis noen er mye alene ville jeg prate med dem	59,8% (291)	28,9% (141)	9,9% (48)	1,4%(7)
Hvis en person blir mobbet ville jeg ha snakket med ham/henne selv om jeg risikerte at andre ikke snakket med meg på en stund	59,1% (288)	27,1% (132)	12,5% (61)	1,2%(6)

MOT har gjort at jeg har blitt flinkere til å bry meg om andre	62,2% (303)	15,4% (75)	21,6% (105)	0,8%(4)
MOT har gjort til at flere bryr seg mer om meg	48,3% (235)	21,4% (104)	29,8% (145)	0,6 (3)
MOT bidrar til klassemiljø der forskjeller aksepteres	62% (302)	16,4% (80)	19,3% (94)	2,3% (11)
MOT hjelper meg å se etter positive trekk hos andre mennesker	64% (312)	17,7% (86)	16,4% (80)	1,8% (9)
MOT bidrar til at vi har lite mobbing i klassen/gruppe	63,4% (309)	16,6% (81)	18% (88)	1,8% (9)

Kommentar:

I forhold til å utvikle toleranse og bry seg om hverandre, samt å akseptere forskjeller opplever i overkant av 60% av alle ungdommene at MOT har positiv effekt.

Evalueringen viser at ungdommene opplever at MOT har gjort dem bedre på å bry seg om andre (62,2%). Når en stiller spørsmål om MOT har gjort til at flere bryr seg om meg, svarer ungdommene at det opplever de i mindre grad (48,3). Her blir det da et paradoks at flere ungdommer opplever at andre ikke bryr seg samtidig som de samme ungdommene rapporterer at de mener de er blitt flinkere til dette.

I gruppen som er uenig i påstanden at «Mot har gjort til at flere bryr seg om meg» (145 elever), ble det sett ytterligere bak tallene. Blant disse 145 elevene fikk vi følgende funn;

- 55 elever svarer at de er ensomme, hvorav 9 av disse er UMM (Ungdom med MOT).
- 49 elever opplever at ingen andre elever liker dem. 10 av disse er UMM. 37 av disse er uenig i at MOT har gjort til at flere bryr seg om meg.
- 19 elever trives ikke på skolen. 4 av disse er UMM. 14 av de 19 sier seg uenig i at MOT tar alle på alvor. På påstanden «MOT har gjort til at flere bryr seg om meg» svarer 18 av 19 at de er uenig, og om «MOT har gjort meg tryggere på meg selv» svarer 17 av 19 at de er uenig. De 2 andre svarer nøytralt.

Lærernes erfaringer, synspunkter og kunnskap om MOT:

Ved Vuku ungdomsskole har 17 av 20 lærerne svart (85%). Ved Verdalsøra ungdomsskole har 30 av 44 lærere svart (68%).

	I stor grad	Nøytral	I liten grad	Ikke svart
Kjenner du til MOTs verdier?	89,4% (42)	6,4% (3)	4,2% (2)	
Assosierer du deg med MOTs verdier?	89,4%	8,4% (4)	2,1% (1)	

	(42)			
I hvor stor grad synes du at MOT har en positiv effekt på ALLE elevene	55,3% (26)	34% (16)	6,4% (3)	4,2% (2)
Bruker du programmet «MOT i ungdomskolen»?	29,8% (14)	36,2% (17)	34% (16)	
Opplever du at det er tydelige forventninger til deg som lærer hvordan du skal jobbe med MOT?	23,4% (11)	29,8% (14)	42,6% (20)	4,2% (2)
Opplever du at det er behov for MOT?	70,2% (33)	21,3% (10)	6,4% (3)	2,1% (1)
Opplever du at MOT treffer alle ungdommene?	59,6% (28)	23,4% (11)	17% (8)	
Opplever du at MOTs grunnverdier preger elevenes skolehverdag?	53,2% (25)	34% (16)	8,4% (4)	4,2% (2)
Opplever du en aktiv og støttende ledelse i implementeringen av «MOT i ungdomskolen»?	42,6% (20)	40,4% (19)	14,9% (7)	2,1% (1)
Opplever du at det er tilslutning fra lærerne på din skole til å arbeide med «MOT i ungdomskolen»?	61,7% (29)	25,5% (12)	10,6%(5)	2,1% (1)

Kommentar:

Flertallet av lærerne er positiv til MOT. 70 % opplever at det er behov for MOT. I underkant av 30% sier de bruker MOT i ungdomskolen aktivt. Bare rundt 20 % av lærerne opplever at det er tydelige forventninger for hvordan en skal jobbe med MOT, og kun 42,6 % opplever en aktiv og støttende ledelse i implementering av MOT i ungdomskolen.

4. Kunnskapsbasis

Det er utarbeidet en mengde forebyggende programmer og undervisningsopplegg. Selv om alle programmene har intensjoner om å drive god og effektiv forebygging, betyr ikke det nødvendigvis at alle har like god effekt over tid. I tråd med økonomiplanens

strategiske prinsipper legges det vekt på at de tiltak som tilbys skolene skal være kunnskapsbaserte.

Som et kompetanseløft for det helsefremmende og forebyggende arbeidet i skolen har flere forskergrupper på oppdrag fra Sosial- og helsedirektoratet og Utdanningsdirektoratet utarbeidet en rapport om kunnskapsstatus på disse områdene. Forskerne gir i rapporten informasjon om hvilke program og tiltak – særlig i forhold til rus og atferd – de har vurdert til å ha den forventede effekt. (Rapport: Forebyggende innsatser i skolen, 2006) I denne rapporten blir også tiltaket MOT vurdert i forhold til effekt. Rapporten konkluderer med MOT er et av programmene som vurderes å tilhøre kategori 1: Program med lav sannsynlighet for resultater. I og med at denne rapporten ble utgitt i 2006 er det også innhentet nyere informasjon.

MOT har selv initiert evalueringer av sin effekt, og disse rapportene er utarbeidet i tidsrommet 2008-2012. Rapportene er:

- Organisasjonen MOT under lupen av Edvard Befring og Bjørg-Elin Moen - 2010,
- Holdningsskapende arbeid for å unngå hyppig mobbing og lav trivsel - MOT-skoler vs. skoler på landsbasis Tall fra Utdanningsdirektoratets elevundersøkelse fra 2008 til 2012 av Bjørg Elin Moen – 2012,
- Proba samfunnsanalyse – Evaluering av MOT i ungdomsskolen – sluttrapport 2011
- MOT sa research report - FET COLLEGE STUDENT RESPONSES TO THE MOT LIFESKILLS PROGRAMME JANUARY 2012.

Disse resultatene gjengis slik på MOT sine egne hjemmesider:

Psykisk helse, mot og læringsfokus

Edvard Befrings 80-siders rapport desember 2010 oppsummerer ti evalueringer og flere systematiske tilbakemeldinger gjennomført i perioden 1999-2010. PROBA samfunnsanalyse har evaluert MOT i ungdomsskolen over tre år 2008 – 2011. Konklusjonen i begge rapportene forteller omtrent det samme:

- Ungdoms selvtillit, optimisme, opplæringskvalitet og læringsorientering styrkes ved bruk av MOT.
- MOT har en positiv betydning for ungdommenes selvtillit, optimisme og mot. MOT beskytter mot de mest negative utslagene i ungdomstiden.
- Jevnt over er ungdommer på MOT-skoler bedre til å bry seg, si nei og stå imot gruppepress.

Hyppig mobbing

Utvikling over tre år, hentet fra Utdanningsdirektoratets Elevundersøkelse 2008-2012:

- 57 % flere opplever å bli mobbet en gang i uken eller mer i 10.klasse blant landsgjennomsnittet sammenlignet med MOT-skoler
- Blant landsgjennomsnittet var det en *økning* i antall elever som mobbes flere ganger i uken i løpet av ungdomsskoletiden.
- På MOT-skolene var det en *reduksjon* i antall elever som mobbes flere ganger i uken i løpet av ungdomsskoletiden.

Venner

Utvikling over tre år, PROBA samfunnsanalyse 2008-2011:

- Da elevene startet på ungdomsskolen var det like mange både på kontrollskolene og MOT-skolene som ikke hadde en eneste venn. På kontrollskolene var det tre ganger flere på slutten av ungdomsskolen som ikke hadde en eneste venn sammenlignet med MOT-skolene.

En undersøkelse gjort i fengsler, og som Aftenposten viste til 260212, viser at: 6 av 10 kriminelle menn ikke hadde en eneste venn da de gikk på ungdomsskolen.

Mistrivsel

Utvikling over tre år. Åtte skoler som startet med MOT i 2009, hentet fra Elevundersøkelsen:

- De elevene som ble mobbet 2-3 ganger i måneden eller mer oppga 38,3 % at de ikke trivdes på skolen våren 2008. I 2012 var andelen elever i denne gruppen (de som ble mobbet 2-3 ganger i måneden) redusert til ca en tredjedel – 13,4 %.

Dette styrker antagelsen om at en svært viktig dobbelteffekt ved å bruke MOT, ikke bare er det mindre mobbing på MOT-skolene, men i tillegg så er det langt færre av de som opplever mobbing som mistrives på skolen. Sannsynligvis på grunn av at robustheten er større og at den negative effekten av mobbing er mindre.

Narkotikamisbruk

Utvikling over tre år. Rapport, mars 2013, fra et Sør-Afrikansk universitet som over en tre års periode har gjort forskning på MOTs arbeid i collegene i Cape Town:

- Over tre år var det 40 % reduksjon av narkotikabruk blant elevene som hadde MOT.

Alkoholbruk i ung alder

Fra PROBA-rapporten:

- På sammenligningsskolene var det 80 % flere som var under 13 år da de var fulle første gang.
- Det var 40 % flere på sammenligningsskolene som i 10. klasse drakk alkohol så mye som en gang i uka eller mer.

Forskning/undersøkelser viser: Alkoholbruk i ung alder kan øke risikoen for alkoholavhengighet. Jo eldre ungdom er når de begynner å drikke for alvor, desto lengre vil de være beskyttet mot skadevirkningene. Med økende alder blir de unge dessuten stadig mer mentalt modne, og dermed også bedre rustet til å takle alkoholens ruseffekter

Det foreligger ikke nyere resultat eller evalueringer på MOT sine egne hjemmesider i forhold til effekt.

De senere årene har det vært en styrket forskningsinnsats på effektene av ulike tiltak. Nettsteder som ungsinn.no og forebygging.no er to uavhengige kunnskapsbaser som evaluerer og vurderer de forebyggende tiltakene som er i bruk i Norge. Ungsinn.no presenterer uavhengige beskrivelser og vurderinger av tiltak for barn og unges psykiske helse. Det kan både være helsefremmende tiltak, forebyggende tiltak og behandlingstiltak. Nettsiden driftes av Regionalt kunnskapssenter for barn og unge – nord (RKBU Nord) ved UiT Norges arktiske universitet på oppdrag fra Helsedirektoratet. Forebygging.no er en kunnskapsbase for rusforebyggende og helsefremmende arbeid. Helsedirektoratet har oppdragsgiveransvaret, og nettstedet er

fullfinansiert gjennom dem. MOT er ikke nevnt på disse nettsidene som har i oppdrag å anbefale helsefremmende eller forebyggende tiltak.

MOT har selv tatt initiativ til

Hva vet vi om andre forebyggingstiltak?

Verdal kommune foretok i 2008 en omfattende vurdering knyttet til valg av program med hensyn til å styrke barns og elevers psykososiale læringsmiljø. Resultatet av denne prosessen ble et valg av De Utrolige årene – et program som har dokumentert effekt i internasjonale studier.

Har vi egen kunnskap om resultatet?

Verdal kommune har gjennomført ulike trivsels-, rus- og mobbeundersøkelser siden 2007 – og det foreligger resultat av de dem. Men, resultatene i disse undersøkelsene kan ikke si noe om MOT isolert sett. Årsaken til det er at også andre satsinger har vært igangsatt samtidig med MOT, og at det er komplekse årsakssammenhenger som ligger til grunn for de effekter/resultat en kommune oppnår. Som eksempel på å illustrere dette kan det nevnes at i kommunens ungdataundersøkelse steg andel ungdommer som mobbes fra 4% i 2013 til 7% i 2014. Dette kan ikke brukes som argument for å videreføre eller kutte MOT siden kommunen også har andre aktiviteter som miljøteam, ungdomskontakt, Bedre læringsmiljø, trivselsledere og De utrolige årene i gang opp mot ungdom.

5. Basis i lokale behov

Hvordan er lokale forhold ivare tatt?

MOT har i tråd med sin implementeringsstrategi fokus på å nå ut på tre nivå

- MOT forankres som en helhetsmodell i lokalsamfunnet
- MOT bygges inn i skolens faste virksomhet
- MOT når inn med budskapet til den enkelte ungdom, på en positiv måte

Med bakgrunn i det skal MOT forankres i eget lokalsamfunn, integreres i egne skoler og nå inn til kommunens egne ungdommer.

Hva er utfordringer lokalt og hvordan er de integrert i satsingen?

Kommunens utfordringer lokalt er avdekket gjennom våre løpende evalueringer i form av tilstandsrapporter, brukerundersøkelser (ungdataundersøkelser, elevundersøkelser, foreldreundersøkelser) og utarbeidelse og oppdatering av et kunnskapsgrunnlag som ligger til grunn for hele vårt plan- og styringssystem. Med bakgrunn i dette er kommuneplanens samfunnsdel revidert, og det har gitt klare føringer for kommunes prioriteringer framover. De innebærer å:

- Sikre et bærekraftig samfunn
 - Prioritere forebygging og tidlig innsats
 - Prioritere tiltak som favner store deler av befolkningen
 - Sikre helhetsløsninger, koordinerte arbeidsprosesser og fremtidsretta og kunnskapsbaserte tjenester
- Prioritere en god start og mestring hele livet
 - Prioritere barns oppvekstvilkår og muligheter for å mestre livet
 - Legge til rette for inkludering, trygghet og deltakelse i sosiale fellesskap
 - Prioritere virkemidler som reduserer sosiale ulikheter i helse og livsvilkår

Programmets fleksibilitet, mulighet for tilpasning

MOT-informatørene har manus som skal sikre trofasthet til et program. Tematisk er de dermed forpliktet til å følge et fastsatt program, men prosessuelt skal de ta tak i de lokale behovene og innspillene i gruppene som deltar. Manusene er utarbeidet i et MOT-konsept, og ikke med bakgrunn i lokale utfordringer knyttet til den enkelte kommune eller elevgruppes utfordringsbilde. Men, som det understrekes fra MOT er det viktig å gjennomføre manus gjennom en aktiv og deltagende prosess i virkelighetsnære situasjoner.

Hvordan står det i forhold til andre satsinger og endringer?

Siden oppstarten med MOT i 2002 er det satt i gang flere satsinger. Det er gjennomført en omfattende kompetanseheving ved alle skoler og barnehager gjennom kommunens valg av De utrolige årene som virkemiddel. Dette har som mål å gi alle ansatte (både lærere og assistenter/fagarbeidere) verktøy for å gi barn og unge et godt psykososialt læringsmiljø. Det er kollektive kompetansehevingsstrategier som skal innarbeides direkte i barnehagens og skolens hverdag. Det er også gjennomført en egen kompetanseheving knyttet til ungdomsskolene i forhold til prosjektet «Bedre læringsmiljø» som har samme formål. Begge disse satsingene skal påvirke ramme faktorene for alle ungdom, på samme vis som MOT.

Kommunen har i tillegg opprettet to egne tjenester i form av Miljøteam (i starten kalt basisteam) og Ungdomskontakten. Disse tjenestene skal imidlertid være mer målrettet i form av at ikke alle ungdommer er målgruppe, men tjenestene skal være spisset inn mot å hjelpe de risikoutsatte ungdommene.



Verdal kommune

Sakspapir

Markedsandel kommunale barnehager i Verdal

Saksbehandler: Frode Kvitem E-post: frode.kvitem@verdal.kommune.no Tlf.: 74048290	Arkivref: 2015/5054 - /
--	-----------------------------------

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Komité mennesker og livskvalitet	19.08.2015	42/15
Verdal formannskap	20.08.2015	81/15
Verdal kommunestyre	31.08.2015	64/15

Rådmannens innstilling:

Verdal kommunestyre vurderer at markedsandel for kommunale barnehager skal være mellom 50 og 65%

Saksprotokoll i Komité mennesker og livskvalitet - 19.08.2015

BEHANDLING:

Ved votering falt rådmannens innstilling med 6 mot 3 stemmer.

Saken går derfor videre til formannskapet uten innstilling fra Komité mennesker og livskvalitet.

Saksprotokoll i Verdal formannskap - 20.08.2015

BEHANDLING:

Behandling i komite mennesker og livskvalitet ble utlagt i møtet.

AP v/Kristin J. Hildrum fremmet følgende forslag til vedtak:

«Verdal kommunestyre vurderer at markedsandel for kommunale barnehager skal være mellom 50 og 65%.»

Ved votering ble APs forslag til vedtak enstemmig vedtatt.

INNSTILLING:

Verdal kommunestyre vurderer at markedsandel for kommunale barnehager skal være mellom 50 og 65%.

Vedlegg:

Ingen

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

I forbindelse med arbeid med flere saker knyttet til barnehagesektoren har det oppstått et behov for å tydeliggjøre Verdal kommunes strategiske innretning på området. Per dato er det en mulighetsstudie på gang i de kommunale barnehagene, og i den vil det belyses både byggenes tilstand og det vil komme forslag på mulige strukturelle endringer. Det er også igangsatt en prosess knyttet til kjøp av lokaler for Vuku barnehage. I tillegg er det etterlyst samarbeidsavtale fra private barnehager. Det er ikke utarbeidet noen ny barnehageplan siden forrige utløp i 2007, og det har skjedd en rekke endringer siden da med tanke på finansiering, lovverk og innhold. Dette har aktualisert behovet for sette barnehage mer under lupen. I det følgende vil det gis en beskrivelse av status på barnehagefeltet per 2015:

Antall barn i barnehage:

Nasjonalt så går det færre barn i barnehage i 2015 sammenlignet med 2014. Dette er også status i Nord-Trøndelag og i Verdal. Forklaringen på dette er i første rekke mindre fødselskull. I tidsrommet fra 2010 til 2014 har det blitt færre totalt 72 færre barn i barnehager i Verdal. Befolkningsstatistikken per 01.01.2015 i Verdal viser en tendens til at barnetallet vil synke:

Alder	Gutter	Jenter	Totalt
0 år	76	71	147
1 år	85	82	167
2 år	91	87	178
3 år	84	80	164
4 år	93	93	186
5 år	94	69	163
6 år	103	81	184

For oss er status på antall barn i våre barnehager per 01.01.2015 at det går 388 barn i private barnehager og 436 i kommunale. Dersom vi ordner en oversikt over barnehager etter størrelse blir den som følger (med private barnehager i gult):

Barnehage	Antall barn
Læringsverkstedet Knøttene	115

Forbregd/Lein	85
Reinsholm	82
Ørmelen	75
Aker	69
Kanutten	49
Maritvold	47
Vinne	34
Lekekroken	33
Leksdal	33
Stiklestad	31
Trones	29
Vuku	29
Ness	28
Elvegården	23
Askeladden	21
Garnes	21
Melakollen	20

Det er per dato en viss overkapasitet i forhold til antall tilgjengelige barnehageplasser i Verdal. De kommunale barnehagene ville i utgangspunktet kunne tatt imot ca. 50 flere barn enn det som per dato går, og det er sannsynligvis også mer kapasitet i de private. Dette medfører at dersom ikke fødselstallene begynner å stige så vil det ikke være behov for å utvide kapasiteten knyttet til antall plasser. Det kan imidlertid forekomme ventelister på barnehagene, men dette har bakgrunn i at foreldre ønsker at deres barn skal gå i barnehager som ikke har kapasitet til å ta imot flere.

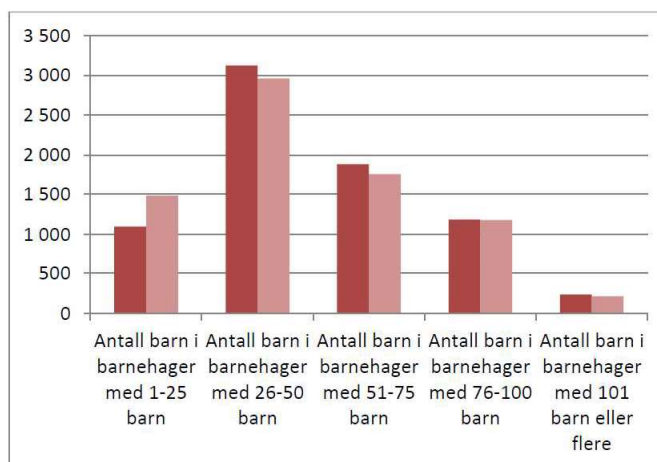
Hvor er det behov for barnehageplasser:

Dette er utfordrende å besvare siden foreldre velger barnehage helt fritt, og at kommunale og private er i en konkurransesituasjon. Det vi imidlertid ser er at de barnehagene som ligger nært sentrum i Verdal er populære i den forstand at de har ventelister. Barnehagene som er lokalisert i grendene opplever mer variasjon i barnetallet fra år til år. Dersom denne trenden fortsetter vil det være et relativt stort behov for barnehageplasser i sentrum, mens kapasiteten på grendabarnehagene må tilpasses det markedet (foreldrene) til enhver tid ønsker.

Antall barnehager:

I perioden 2010 til 2014 har det blitt færre barnehager i både Nord-Trøndelag og i Verdal. For Nord-Trøndelag er reduksjonen på ca. 30 barnehager (14 private, 6 kommunale og 10 familiebarnehager og åpne barnehager), mens det i Verdal har blitt en nedgang på 2 private. Trenden i Nord-Trøndelag er at det er markant færre barn som går

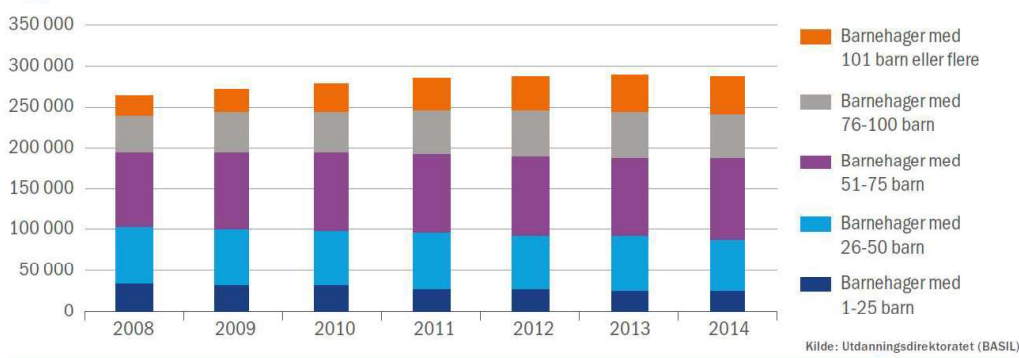
i barnehager med 1-25 barn, mens det er en økning i barn som går i barnehager på størrelser 26-50 barn, 51-75 barn og over 101 barn. Antall barn i barnehager på 76-100 er relativt stabilt.



(venstresøyle er 2014 og høyresøyle er 2010)

Dette er også i tråd med trender nasjonalt hvor det er en økning i antall barn i barnehager med mer enn 50 barn og en reduksjon i de som har færre enn 50.

Figur 9 Antall barn fordelt på barnehagens størrelse. Utviklingen fra 2008 til 2014.



I forhold til størrelse på barnehager er trenden kommunalt, fylkeskommunalt og nasjonalt er at det blir færre av de minste barnehagene (1-25 barn), og at utviklingen derfor går i retning av større barnehager.

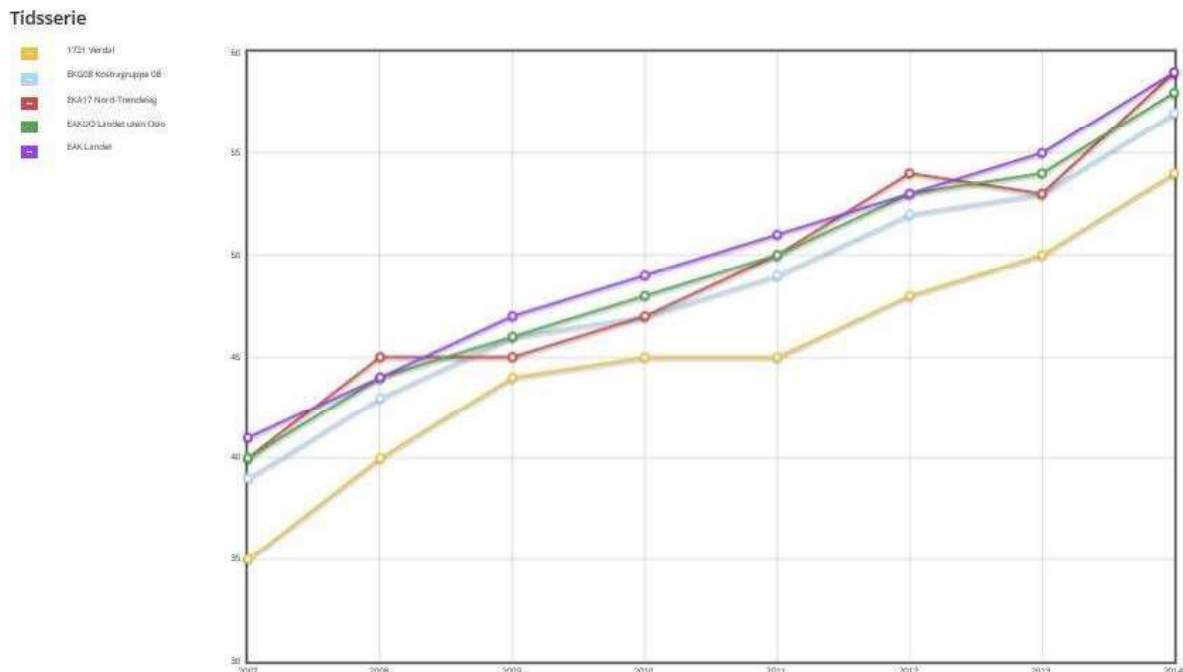
Forholdet mellom kommunale og private barnehager:

Nasjonalt er tallene at 52% barn går i kommunale barnehager mens 46% går i private. 2 prosent av barna går i familiebarnehager. For Verdal er tallene nesten de samme. Her går på 53% i kommunale barnehager, mens det i private går 47%. I tillegg er det verdt å merke at selv om det har blitt 2 færre private barnehager i Verdal, så var også forholdet mellom barn i kommunale og private i 2010 nesten identisk med i dag (53,8% i kommunale og 46,2 i private).

Økonomi

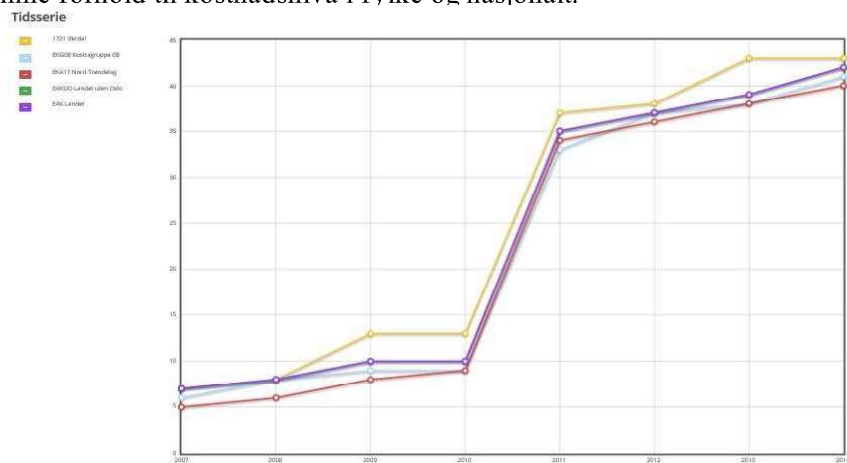
Nasjonalt bruker kommunene i snitt 15% av sine totale midler på barnehage, med en variasjon fra 5% til 25%. Det er også slik at kommuner med små barnehager bruker mest. For Verdal viser KOSTRA-tallene for 2014 at vi bruker 14,1% av kommunens midler, som også er identisk med

fylkessnittet. Videre viser de samme KOSTRA-tallene at kommunen driver de kommunale barnehagene kostnadseffektivt, målt mot både fylke og nasjonalt:



(Oransje – Verdal, lys blå – kostragruppe 8, rød – Nord-Trøndelag, grønn – landet uten Oslo, lilla – landet)

Våre overføringer til de private er i tråd med forskrift om likebehandling av kommunale og ikke-kommunale barnehager. I forhold til KOSTRA-tallene for de private ser vi at overføringene til dem ikke viser samme forhold til kostnadsnivå i fylke og nasjonalt.



Dette kan ha flere forklaringer, men Verdal har siden innføringen av ny finansieringsordning for barnehagesektoren hatt 100% kompensasjon til private mens det i forskriften har vært anledning til å operere med en gradvis opptrapping fra 91% i 2011 til 98% i 2015. Videre har det også hele tiden vært fokus på stram økonomistyring gjennom å ta grep for å kostnadseffektivisere egen drift. Blant annet innebærer det:

- Å tilpasse inntak av barn i forhold til pedagogressurs
- Å akseptere å tidvis ligge utenfor bemanningsnorm for å holde budsjett
- Å nedbemanne og forflytte ansatte i tråd med variasjoner i barnetall

Status per dato er at andel tilskudd til de private (drift, administrasjon og kapital) i forhold til det totale drifts/kapitaltilskuddet er på 50,74%, mens andel heltidsplasser i de private barnehagene utgjør 48,77% for små barn og 46,55% for store barn.

Ved nærmere studier av KOSTRA ser vi at Verdal ligger lavere enn fylket og nasjonalt på en rekke andre forhold som i sum gir oss en meget kostnadseffektiv kommunal barnehagedrift.

Inneværende år bruker kommunene følgende satser i kommunale barnehager

Småbarn: 80796 - Storbarn: 165160

Til sammenligning er satsene som brukes til de private barnehagene (inklusive kapitalutgifter):

Småbarn: 93803 – Storbarn: 181809

Endringer i 2015:

Inneværende år har det kommet på plass to nye ordninger i barnehage som vil påvirke kommunens utgifter til barnehagedrift. Det er snakk om redusert foreldrebetaling for familier med lav inntekt (fra 01.05) og gratis kjernetid for 4- og 5. åringer fra familier med lav inntekt (fra 01.08). Begge disse ordningene vil medføre at kommunen må kompensere både kommunale og private barnehager som følge av redusert betaling av foreldre. I statsbudsjettet for 2015 ble det vist til en overføring av 286 millioner til kommunene for å kompensere for disse ordningene. Omfanget av kostnadene disse ordningene vil medføre for kommunen er per dato høyst usikkert da vi fremdeles er helt i oppstarten av dem, men de vil medføre økte utgifter til barnehagedrift i 2016. I tillegg ligger det også en høring ute nå i forhold til finansiering av private barnehager, og utfallet av den vil også kunne påvirke kommunes volum på barnehagedrift.

Vurdering:

For å legge til grunn noen strategiske føringer for barnehagesektoren vil det være naturlig å legge økonomiplanens 6 prinsipper til grunn. Barnehagesektoren er imidlertid i en særstilling i kommunal sammenheng siden den i utstrakt grad drives i et samspill mellom kommunale og private aktører. Det medfører at et av de viktigste områdene kommunen må ta stilling til er hva som vil være et strategisk kommunalt volum på dette området. Det vil igjen få betydning for effektivitet, organisatorisk og geografisk struktur.

Per dato har Verdal kommune en markedsandel som tilsvarer landssnittet (ca. 53%). Denne har vært relativt stabil de siste 4 årene, selv om det har blitt færre barn. I denne sammenheng har Verdal kommune driftet barnehagesektoren samlet sett meget kostnadseffektivt. Dette har flere forklaringer, men en av hovedforklaringene ligger i at kommunen gjennom det driftsnivået som legges til grunn i sine egne barnehager er med på å regulere rammebetingelsene for de private. Gjennom å ha hatt en god markedsandel og god kontroll over barnehagedriften, har også kommunen tatt grep i forhold til å være kostnadseffektiv. I oversikten over antall barn i barnehage ser vi at også kommunen har de fleste av de større barnehagene, og disse er mer kostandseffektive å drive enn mindre enheter. Ut fra disse logikken kan det derfor være fornuftig å ikke ta grep for å redusere, men heller vurdere å opprettholde og eventuelt øke kommunens volum på barnehagemarkedet.

Men bakgrunnen for å øke volumet må hvile på to forutsetninger:

- Barnehageplassene må driftes kostnadseffektivt. Dette vil igjen ha sammenheng med bl.a. størrelse på barnehagen

og

- Det er viktig å ha tilstrekkelig kapasitet i de områder der det er etterspørsel etter barnehageplasser

Med disse forutsetningene på plass kan det være riktig å øke kommunens markedsandel. Det innebærer ikke at det skal tilstrebes en 100% kommunal andel, og dette er heller ikke mulig i dagens marked. Dagens volum på i overkant av 50% har gitt oss god kostandskontroll, og om denne økes til maksimalt 65% vil det kunne være en god innretning. Det vil kunne forsterke kommunens kontroll over utgiftsnivået i barnehagesektoren, samtidig som det ikke går på bekostning av den berikelsen som de private aktørene representerer. Det er viktig og riktig å ha flere private barnehager i kommunen. Dette bidrar til en bredde i tilbud, og er også et vesentlig perspektiv for å drifte og utvikle de kommunale barnehagene.

At kommunen beskriver en markedsandel innebærer ikke at det planlegges prosesser for å tvinge private aktører av markedet. Bakteppe for denne presiseringen er at det er nødvendig for å kunne ha framdrift i forhold til pågående saker (mulighetsstudie for barnehager og kjøp av Vuku barnehage), og for å håndtere framtidige muligheter som kan oppstå i dette markedet. Barnehagesektoren er preget av svingninger, og dersom det oppstår muligheter for å gjøre noe med markedsandel gjennom f.eks. sammenslåing av barnehager, kjøp av bygg eller eventuelt overtakelse av barnehager er det viktig at kommunen har foretatt helhetsvurderinger med tanke på markedsandel.

Med dette som bakteppe foreslås det at Verdal kommune i tiden framover vil tilstrebe seg å ha en markedsandel på mellom 50 og 65% av barnehagesektoren.



Verdal kommune

Sakspapir

Kjøp av eiendommen gnr 140 bnr 35 - Vuku barnehage

Saksbehandler: Bård Kotheim	Arkivref: 2015/4458 - /A10
E-post: baard.kotheim@verdal.kommune.no	
Tlf.: 74048527	

Saksordfører: (Ingen)

Utvalg	Møtedato	Saksnr.
Verdal formannskap	20.08.2015	80/15
Verdal kommunestyre	31.08.2015	65/15

Rådmannens innstilling:

1. Verdal kommune kjøper Vuku barnehage, gnr.140 bnr.35 for kr.1.400.000,- pluss omkostninger. Dette i henhold til takst utført av Norconsult A/S datert 22.05.15.
2. Det gjennomføres utbedringstiltak på bygningen som eliminerer mangler ved dagens bærekonstruksjon.
3. Den totale investeringen på til sammen kr. 1.600.000,- finansieres ved bruk av lån.
4. Rådmannen gis fullmakt til å utforme kjøpekontrakt og å gjøre de nødvendige budsjettjusteringer.

Saksprotokoll i Verdal formannskap - 20.08.2015

BEHANDLING:

Ved votering ble rådmannens forslag til innstilling enstemmig vedtatt.

INNSTILLING:

5. Verdal kommune kjøper Vuku barnehage, gnr.140 bnr.35 for kr.1.400.000,- pluss omkostninger. Dette i henhold til takst utført av Norconsult A/S datert 22.05.15.
6. Det gjennomføres utbedringstiltak på bygningen som eliminerer mangler ved dagens bærekonstruksjon.
7. Den totale investeringen på til sammen kr. 1.600.000,- finansieres ved bruk av lån.
8. Rådmannen gis fullmakt til å utforme kjøpekontrakt og å gjøre de nødvendige budsjettjusteringer.

Vedlegg:

- Leiekontrakt
- Situasjonsskart
- Takstrappport datert 22.05.15 utarbeidet av Norconsult A/S
- Mail fra Vuku IL vedrørende aksept av tilbud på salg

Andre saksdokumenter (ikke vedlagt):

Ingen

Saksopplysninger:

Verdal kommune har siden 1987 leid lokaler for å drive barnehage i Vuku av Vuku idrettslag.

De årlige kostnader pr dags dato er på kr. 170 000 kr. i leie + utgifter til strøm, forsikring, deler av vedlikehold og renhold.

Lokalene ble opprinnelig bygget for å være klubbhus og garderober for idrettslaget samt en liten barnehage med plass for 9 barn. Etter hvert har barnehagen også blitt drevet i lokalene som var bygd som klubbhus (1. etasje og kvistrom). Barnehagen gir pr. d.d. tilbud til 29 barn.

Det er stor søknad om barnehageplasser i Vuku, og de senere årene har det ikke vært mulig å gi plass til alle søkere i Vuku barnehage. Nærmeste barnehage er Melakollen barnehage, en privateid barnehage ved Landfald. Denne barnehagen er også full og har venteliste. Til tross for dette alternativet er det pr. d.d. 7 søkere som står på venteliste ved Vuku barnehage.

Barnehager i sentrum av Verdal er også fulle.

Det anses derfor som viktig og riktig at det fortsatt er barnehage i Vuku. Vuku er Verdal sitt andre sentrum.

I forbindelse med revidering av leieavtale og resultat fra tilstandsrapport er det foretatt en vurdering av alternative løsninger for lokaler til barnehage i Vuku.

Det er vurdert følgende alternativer:

1. Vuku barnehage flyttes til barnetrinn sine SFO-lokaler ved Vuku skole. Det er ikke nok areal hverken inne eller ute til at dette kan gjennomføres uten nybygg og utvidelse av areal.
2. Kjøp av Vuku prestegård, med formål om å drive barnehage i eksisterende bygninger etter renovering til barnehageformål.
Svar på forespørselen om Verdal kapellangard (Vuku) lyder som følgende: Det er ikke aktuelt for grunneier Opplysningsvesenets fond å selge prestegården.

3. Nybygg ved Bredingsberg

Området er privateid og regulert for boligformål. Fortsatt drift av gruve i nærområdet gir begrensninger i bruken av området, med tanke om barnehageformål.

4. Nybygg ved Kulstad

Området er privateid og regulert for boligformål.

Området er vurdert å ikke være egnet for barnehageformål. Det vurderes også som vanskelig med avkjørsel for så stor økning i trafikk til eventuell barnehage i dette området. Området ligger i utkant av sentrum.

5. Kjøp av bolig for omregulering til barnehage.

Administrasjonen i kommunen har fulgt med boligmarkedet i Vuku-området det siste halvår. Det har ikke vært boliger til salgs der hus og/eller område har blitt ansett som tilfredsstillende til barnehageformål.

Ut fra et barnehagefaglig synspunkt er det beste alternativ å kjøpe bygning og tomt av Vuku idrettslag.

Vurdering:

Norconsult har fortatt en taksering av eksisterende barnehagebygg eid av Vuku idrettslag. Takstverdi er satt til 1,4 mill.kr for eiendommen. Tomteareal på eiendommen er 2778 m².

Barnehagen er preget av at den ikke er bygd for barnehageformål og tilsyn etter forskrift om miljørettet helsevern viser mangler. Ved tilstandsvurdering av bygget er det i tillegg oppdaget mangler med bærekonstruksjonen. Dette er mangler som må utbedres før vinteren. Anslått kostnad for dette ligger på kr. 100.000 til kr.150.000,-.

Vuku IL har akseptert å selge eiendommen for takst, dvs. 1,4 mill.kr. Dette under forutsetning av at eiendommen benyttes til barnehageformål. I tillegg kommer omkostninger ved kjøpet.

Totalt vil kjøp med omkostninger samt utbedringer av bygget beløpe seg til ca. 1,6 mill. kroner.

I dag betaler Verdal kommune kr.170.000,- i årlig husleie. Dette beløp vil mer enn forsvare de årlige utgifter til renter og avdrag ved kjøp av eiendommen.

I tillegg vil et kjøp medføre at Verdal kommune disponerer ei flott tomt i umiddelbar nærhet av Vuku oppvekstsenter. Verdal kommune er også eier av nabotomta som i dag benyttes som parkeringsplass for Oppvekstsenteret.

Dagens barnehage ligger i et bygg som i utgangspunktet ikke er bygd for barnehageformål. Ved diverse utbedringer kan dagens lokaler likevel benyttes til

barnehage noen år framover. På sikt vil det være naturlig og riktig å rive dagens bygg og bygge en ny barnehage på eiendommen.

Ut fra et barnehagefaglig og økonomisk synspunkt anser rådmannen at det er riktig å kjøpe eiendommen av Vuku IL til takst. Investeringen forslås finansiert ved bruk av ubrukte lånemidler for 2015.