

MØRE OG ROMSDAL REVISJON IKS

Møre og Romsdal Fylkeskommune

Ressursstyring og bruk av overtid i den videregående skolen

20.09.2017

Møre og Romsdal Revisjon IKS er et interkommunalt selskap eid av Aukra, Eide, Fræna, Gjemnes, Molde, Nesset, Rauma, Sunndal, Vestnes, Kristiansund, Smøla, Halså, Surnadal, Rindal, Averøy, Tingvoll, Aure og Møre og Romsdal fylkeskommune. Selskapet utfører regnskapsrevisjon, forvaltningsrevisjon og selskapskontroll for eierkommunene. Selskapet ble etablert 1.2.2017.

Tidligere gjennomførte forvaltningsrevisjoner fra Møre og Romsdal Revisjon IKS:

1. Etikk og habilitet	Mai 2017	Kristiansund kommune
2. Eiendomsforvaltning, anbuds- håndtering og bygge- og anbudsledelse	Juni 2017	Fræna kommune
3. Vedlikehold av skolebygg	Mai 2017	Møre og Romsdal fylkeskommune
4. Den kulturelle skolesekken	Aug. 2017	Møre og Romsdal fylkeskommune
5. Bosetting og integrering av flykninger...	Sep. 2017	Sunndal kommune
6. Helsestasjon og skolehelsetjenesten	Sep. 2017	Vestnes kommune
7. Fylkesveg	Sep. 2017	Møre og Romsdal fylkeskommune

Forord

Møre og Romsdal Revisjon IKS har utført denne forvaltningsrevisjonen etter vedtak KO-25/17 i kontrollutvalget i Møre og Romsdal fylkeskommune.

Forvaltningsrevisjon er en lovpålagt oppgave som kontrollutvalget har ansvar for å se til at blir gjennomført. Forvaltningsrevisjon er hjemla i KommuneLOVA § 77 nr. 4 og § 78 nr. 2, jf. forskrift om kontrollutvalg kapittel 5 og forskrift om revisjon i kommuner og fylkeskommuner kapittel 3. I kommuneloven er forvaltningsrevisjon definert som systematiske vurderinger av økonomi, produktivitet, måloppnåing og virkninger ut fra kommunestyret sine vedtak og forutsetninger.

Rapporten summerer opp resultatene fra Møre og Romsdal Revisjon IKS sine undersøking «Ressursstyring og bruk av overtid i den videregående skolen». Revisjonen er utført av Ingvild Bye Fugelsøy, Anny Sønderland, Line Bjermeland og Veslemøy Ellinggard i perioden juli til september 2017.

Møre og Romsdal Revisjon IKS ønsker å takke rektorer og administrasjonen i Møre og Romsdal fylkeskommune for godt samarbeid.

Kristiansund, 20.09.2017

Veslemøy Ellinggard
Oppdragsansvarlig revisor

Sign

Ingvild Bye Fugelsøy
Ingvild Bye Fugelsøy
Forvaltningsrevisor

Sammendrag

Vi har utført dette forvaltningsrevisjonsprosjektet på bestilling fra kontrollutvalget i Møre og Romsdal fylkeskommune.

Problemstillinger i prosjektet:

1. Har Møre og Romsdal fylkeskommune system på overordna nivå for ressursstyring av lærere i den videregående skolen?
2. Har utvalgte skoler gode system for ressursstyring?
 - a) Kartlegge bruken av overtid og årsaken
 - b) Sammenligne to skoler: En skole med høyt og en med lavt overtidsbruk.

Revisjonskriterier i prosjektet er utledet fra:

- Kommuneloven §23 nr. 2
- Intern budsjettmodell for fylkeskommunen
- SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnskoleopplæring
- Rettleder til SFS 2213 utarbeidet av Møre og Romsdal fylkeskommune for perioden 1.8.2015 -31.7.2017.
- KS: B- rundskriv 08-2016 Presisering i forhold til SFS 2213

Funn og revisors vurdering:

Har Møre og Romsdal fylkeskommune system på overordna nivå for ressursstyring av lærere i den videregående skolen?

Funn:

Foruten den ordinære oppfølgingen vedrørende om skolene holder seg innenfor sin budsjetttramme, så har Fylkeskommunen ikke system på overordna nivå for ressursstyring av lærere. For økonomisk oppfølging vil dette gjelde kun ved merforbruk utover budsjett.

Vi registrerer at det ikke foregår tett oppfølging fra fylkeskommunen på bruk av overtid ved skolene. Men at det styres mot en variabel lønn på 5% av fast lønn. Dette synes å være hensiktsmessig styring.

Revisors vurdering:

Vi registrerer at det ikke foregår tett oppfølging fra fylkeskommunen på bruk av overtid ved skolene. Men at det styres mot en variabel lønn på 5% av fast lønn. Dette synes å være hensiktsmessig styring.

Kartleggingen viser at det ikke foreligger noen styringssystemer på overordnet nivå. Fylkeskommunen har oppfølgingssystemer for undervisnings og faglig oppfølging. For økonomisk oppfølging gjelder dette kun merforbruk utover budsjett.

Det kunne vært en fordel med felles maler for oppfølging, for eksempel felles systemer, felles læring ved å dele informasjon fra de skolene som har lyktes med for eksempel å få ned andel variabel lønn, med de andre skolene.

Det er viktig for skolene sin ressursstyring at tildelingene inneholder de opplysninger og forutsetningene som ligger i tilsagnet, og at det rapporteres i forhold til tildelingen.

Har utvalgte skoler gode system for ressursstyring?

- Kartlegge bruken av overtid og årsaken
- Sammenligne to skoler: En skole med høyt og en med lavt overtidsbruk.

Funns:

Fast lønn ved de videregående skolene har økt i perioden 2013 til 2016. Den variable lønnen, inkludert overtid, har gått motsatt vei, det vil si at det brukes mindre penger på variabel lønn i 2016 enn i 2013. Vi har og vist i tabell at store deler av utgiftene til variabel lønn refunderes i form av sykelønnsrefusjon.

7 av 21 videregående skoler i Møre og Romsdal har i 2016 variabel lønn over den fylkeskommunale budsjettmodellen på 5%. Av disse er det bare 2-3 skoler som har noe høye utgifter til overtid sett i forhold til «budsjettmodellen». Men også blant disse to skolene har det vært en vesentlig nedgang i bruk av overtid i perioden 2013 til 2016.

Mange skoler har svært lav eller lav bruk av variabel lønn og overtid. Hva som er årsaken til dette har ikke vært innenfor vårt mandat i dette prosjektet.

Svar fra 6 av 21 videregående skoler om årsaken til bruken av overtid ved «deres» skole, kan oppsummeres i noen punkter:

- Sykmeldinger
- Vanskelig å skaffe vikarer
- Setter inn vikarlærer allerede ved 1. fraværs time, fokus på kvalitet. Følge Opplæringsloven.
- Skolen prøver å legge lærer stillinger så nært opp til 100 % som mulig, lite igjen til vikartimer.
- Mange har tatt etterutdanning.

Når vi har sammenlignet tallene for variabel lønn i 2016 ser vi at Rauma videregående skole er en av de skolene med svært lave variable lønnsutgifter, mens Fræna videregående skole er den skolen med høyest variabel lønn i 2016.

Ved Fræna videregående skole kommer det frem at skolen ønsker timebudsjett for lærerne så tett opp til 100% stilling som mulig, da de ikke ønsker å budsjettere med underdekning for lærerne. Vår gjennomgang av enkelte arbeidsavtaler viser at Fræna videregående skole i svært liten grad har underdekning. Noen ligger inne med avtaler på for eksempel 100,07%. Da vil det være en fast overtid på 0,07%, i tillegg til at det vil bli overtidsutbetalinger på alle eventuelle vikartimer som denne læreren må ta. Årsaken til at lærer har noe over 100% i arbeidsavtalen sin for skoleåret er for å få kabalen til å gå opp med fag og lærere. Skolen har en bevisst holdning til at en klasse ikke skal ha to lærere i samme fag, for eksempel.

Ved Rauma videregående skole trekkes planlegging, oversikt og tid til å organisere som viktige stikkord for god ressursstyring. Skolen benytter timene «til overs» for de lærerne som ikke får fylt opp sine stillinger i en pott. Disse timene skal utnyttes og brukes i løpet av skoleåret. Skolen vil på denne måten ha timer «til overs» som kan benyttes til for eksempel vikartimer.

Revisors vurdering:

Skolene bruker ulike system i sin planlegging og styring av lærer ressurser. God planlegging, oversikt og tid til planlegging virker som en forutsetning for god styring av lærer ressursene.

Andre forhold som vil påvirke vikar og overtidsbruken ved den enkelte skolen er selvsagt sykefraværet, men og i hvilken grad skolen velger å innhente vikarer. Fræna videregående skole sier at de henter vikar allerede i første fraværs time. Vi er usikker på om dette også gjøres ved alle de andre skolene. Om vikarer settes inn vil dette påvirke de variable utgiftene til lønn ved den enkelte skole. Etter vår vurdering burde det vært en oppfølging fra utdanningsavdelingen på om vikarer settes inn i timer hvor lærer har fravær.

Anbefalinger:

Revisjonen ønsker å komme med følgende anbefalinger til fylkeskommunen ved utdanningsavdelingen:

- Utdanningsavdelingen bør ta en mer aktiv rolle i samlet styring av ressursene i de videregående skolene.
- Utarbeide retningslinjer for planlegging og styring av lærerressurser og lærer årsverket slik at det skjer på en enhetlig måte (en beste praksis).
- Utarbeide bedre rutiner og oversikter som skolene kan bruke i sin ressursstyring.
- Følge opp skolene i forhold til om det settes inn vikarer i de timer hvor det er fravær på lærer.

Innhold

1	Innledning.....	9
1.1	Bestilling og bakgrunn	9
1.2	Problemstillinger	9
1.3	Metode	9
1.4	Avgrensinger	10
1.5	Revisjonskriterier	11
2	Har Møre og Romsdal fylkeskommune system på overordna nivå for ressurs-styring av lærere i den videregående skolen?	12
2.1	Revisjonskriterier	12
2.2	Funn.....	12
2.3	Revisors vurdering.....	14
3	Har utvalgte skoler «gode» system for ressursstyring?.....	15
3.1	Revisjonskriterier	15
3.2	Funn.....	15
	Kartlegge bruken av overtid:.....	15
	Årsaken til bruk av overtid:	17
	Bruk av overtid blant administrativt personell	19
	Sammenligne systemene/rutinene ved to skoler: En skole med høyt og en med lavt overtidsbruk.	20
3.3	Revisors vurdering.....	21
4	Konklusjon og anbefalinger	22
4.1	Konklusjon	22
4.2	Anbefalinger	23
	Litteraturliste.....	I

Tabeller

- Tabell 1: Utvikling i fast lønn. Tallene representerer årlige utbetalinger til undervisningspersonell.
- Tabell 2: Årlige utbetalinger til variabel lønn i perioden 2013 til 2016.
- Tabell 3: Utviklingen i sykelønnsrefusjon for de videregående skolene fra 2013 til 2016.
- Tabell 4: Utviklingen i overtid samlet for de videregående skolene fra 2013 til 2016
- Tabell 5: Skoler som har variabel lønn over den Fylkeskommunale budsjettmodellen på 5% i 2016
- Tabell 6: Utvikling i variabel lønn og bruk av overtid for Fræna- og Haram videregående skole
- Tabell 7: Skoler med variabel lønn lavere enn Fylkeskommunale sin budsjettmodell på 5% i 2016
- Tabell 8: Variabel lønn sammenlignet med sykelønnsrefusjon for Fræna-, Haram- og Rauma videregående skole
- Tabell 9: Skoler med samlet overtidskostnader på administrativt personale over kr. 100 000 i 2016

1 Innledning

1.1 Bestilling og bakgrunn

Etter forslag fra kontrollutvalget tilsluttet Fylkestinget seg i sak T-73/16 at det skulle gjennomføres en forvaltningsrevisjon om ressursstyring av lærere og bruk av overtid i skolene.

Kontrollutvalget vedtar 31. mai 2017 i KO sak 28/17 følgende bestilling:

1. *Kontrollutvalet sluttar seg til den framlagde prosjektskissa for prosjektet "Ressursstyring av lærarar og bruk av overtid i vgs" og ber kontrollsjefen bestille prosjektet hos Møre og Romsdal Revisjon IKS i samsvar med vedlagde prosjektplan.*
2. *Kontrollsjefen får fullmakt til å gjere presiseringar og/eller mindre justeringar om innhald og gjennomføring som ikkje er av prinsipiell karakter, med melding tilbake til kontrollutvalet.*

Bakgrunn

Kontrollsjefen utarbeidet en overordnet analyse som grunnlag for Plan for forvaltningsrevisjon 2017. I denne analysen var «Ressursstyring av lærere og bruk av overtid i skolene i Møre og Romsdal» vurdert til å være et område som var kategorisert med høy risikofaktor. På bakgrunn av dette ble prosjektet bestilt gjennomført.

1.2 Problemstillinger

Det er valgt følgende problemstillinger for prosjektet:

1. Har Møre og Romsdal fylkeskommune system på overordna nivå for ressursstyring av lærere i den videregående skolen?
2. Har utvalgte skoler gode system for ressursstyring?
 - a) Kartlegge bruken av overtid og årsaken
 - b) Sammenligne to skoler: En skole med høyt og en med lavt overtidsbruk.

1.3 Metode

Forvaltningsrevisjonsprosjektet er gjennomført i tråd med RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon, som definerer hva som er god kommunal revisjonsskikk i forvaltningsrevisjon.

I arbeidet med dette prosjektet har vi benyttet spørreundersøkelse, dokumentanalyse, e-post og intervju som metoder for å innhente nødvendige data. Ved å kombinere ulike metoder for å belyse aktuelle områder kan vi få beskrivelser fra forskjellige synsvinkler. Dersom inntrykket av et område er det samme ved å bruke ulike metoder og ulike kilder, styrkes kvaliteten og gyldigheten til undersøkelsen. Ulike metoder bidrar også til at man får en mer utfyllende og helhetlig forståelse av det området som studeres.

Dokumentanalyse

Vi har gjennomgått aktuelle dokumenter innhentet fra Rauma og Fræna videregående skole og fra fylkeskommunens nettside. Vi har også analysert uttrekk fra regnskapssystemet for data for ressursbruk ved de forskjellige videregående skolene i Møre og Romsdal. Vi har på forespørsel mottatt alle ønskede dokumenter og svar på våre spørsmål fra utdanningsavdelingen og fra personer vi har intervjuet i dette prosjektet.

Intervju

Det er gjennomført tre samtaler/intervju i forbindelse med denne undersøkelsen.

- Fylkesutdanningssjef
- Rektor Rauma videregående skole
- Rektor og kontormedarbeider ved Fræna videregående skole

Spørreundersøkelse

Vi har per e- post sendt ni spørsmål til fem videregående skoler: Fræna videregående skole, Romsdal videregående skole, Kristiansund videregående skole, Gjermundnes videregående skole og Haram videregående skole.

Høring

Dataens pålitelighet og gyldighet

Vi har per e- post sendt ni spørsmål til fem videregående skoler: Fræna videregående skole, Romsdal videregående skole, Kristiansund videregående skole, Gjermundnes videregående skole og Haram videregående skole. I tillegg til samtale med rektor ved Rauma- og Fræna videregående skole og utdanningssjefen. Våre funn baserer seg derfor på svarene fra fylkesutdanningssjefen og 6 av totalt 21 videregående skoler i Møre og Romsdal fylkeskommune.

Enkelte deler av rapporten har vært oversendt rektor ved Rauma og Fræna videregående skole for verifisering. Ellers er høringsrapporten sendt til Fylkesrådmannen med kopi til utdanningsavdelingen, Rauma videregående skole og Fræna videregående skole på høring.

Det er gjennomført høringsmøte med Fylkesutdanningssjefen vedrørende «høringsrapporten» før endelig rapport blir oversendt kontrollutvalget i Fylkeskommunen. Fylkesutdanningssjefen har i møtet orientert om at det ikke er avdekket feil eller mangler i høringsrapporten.

1.4 Avgrensinger

Avgrensninger

I denne rapporten tar vi for oss ressursstyring og bruk av overtid i de videregående skolene. Det vil bli foretatt en egen forvaltningsrevisjon av samme område for Fagskolene i Møre og Romsdal fylkeskommune etter tidligere mottatt bestilling fra Kontrollutvalget. Fagskolene er derfor ikke inkludert i dataene som presenteres i denne rapporten.

Vi understreker samtidig at vi i denne rapporten ikke vurderer kvaliteten på tjenestene eller etterlevelsen av Opplæringslovens krav.

1.5 Revisjonskriterier

Kommuneloven

I henhold til kommunelovens paragraf 23 nr. 2 «...Administrasjonssjefen skal sørge for at administrasjonen drives i samsvar med lover, forskrifter og overordnede instruksjoner, og at den er gjenstand for betryggende kontroll.»

Intern budsjettmodell i Fylkeskommunen

I følge den Fylkeskommunale budsjettmodellen skal det budsjetteres med variabel lønn på 5% av fast lønn ved den enkelte enhet/skole. Variabel lønn består av vikarlønn, ekstrahjelp og overtid.

SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnopplæring

SFS 2213 er en avtale som regulerer arbeidstiden for undervisningspersonalet. Skolene har hvert år lokale forhandlinger om en lokal tilpasningsavtale som tar utgangspunkt i SFS 2213. De lokale avtalene kan ikke bryte med SFS 2213.

Om lærernes arbeidsplaner:

«Læreren skal ha en oversikt med angivelse av arbeidstiden på skolen den enkelte dag. Start- og/eller sluttidspunkt for arbeidstiden kan endres med minst to ukers varsel, med mindre kortere frist er avtalt med tillitsvalgte eller med den enkelte lærer.»

Oversikten skal også vise når undervisningstiden er lagt og regelmessige møter. Oversikten settes opp av rektor etter samtale med lærer. Læreren kan la seg bistå av sin tillitsvalgte. Oversikten bør i utgangspunktet gjelde for et halvt år av gangen.

Innenfor arbeidstiden på skolen legges tid til undervisning slik den fremkommer som årsrammer for det enkelte fag i vedlegg 1. Årsrammene for undervisning kan endres ved partsenighet.

Lærerne spiser og har nødvendig pausetid innenfor arbeidstiden i skolen.

Den delen av årsverket som ikke forutsettes utført som arbeidstid på skolen, disponeres av den enkelte lærer til for- og etterarbeid og faglig ajourføring.

Fast overtid kan avtales for en kortere eller lengre periode ved at årsrammen for undervisningstid økes. Overtidsbetaling gis for det antall timer årsrammen for undervisningstid er økt med. Pålagt arbeid ut over oppsatt overtid/plan, eller oversikt/planer som overstiger grensen for maksimal tilstedeværelse, utløser overtidsgodtgjørelse.»

Rettleder til SFS2213 utarbeidet av Møre og Romsdal fylkeskommune for perioden 1.8.2015-31.7.2017.

«I pkt. 5.2 viser arbeidsgivar i oversiktar/planar korleis «arbeidstid på skulen» vert utlagt i ulike periodar.»

«For skuleåret 2016/17 skal arbeidsåret for lærarar vere 196 heile dagar. Dette tilsvara skuleruta på 190 dagar + 6 dagar.»

«Læreren skal ha lønn i samsvar med det stillingsvolumet som går fram av arbeidsavtalen. Arbeid utover den arbeidstid som er definert per dag, veke og på årsbasis i full stilling vil utløyse overtid».

KS: B-rundskriv 08-2016 Presisering i forhold til SFS 2213

"Overtid utløses ved pålagt arbeid ut over de ytre rammene for planfestet arbeidstid på skolen, altså ut over den oppsatte arbeidsplanen. Dette gjelder både undervisning og annet pålagt arbeid utover arbeidsdagens start- og sluttidspunkt..."

2 Har Møre og Romsdal fylkeskommune system på overordna nivå for ressursstyring av lærere i den videregående skolen?

I forbindelse med problemstillingen ønskes det en oversikt over utdanningsavdelingen sine rutiner for oppfølging av skolene sin ressursstyring av lærere, herunder bruk av overtid. I tillegg en oversikt over ressurser, verktøy, retningslinjer m. v. som utdanningsavdelingen har stilt til disposisjon for skolene i arbeidet med ressursstyring av lærere og bruk av overtid.

2.1 Revisjonskriterier

Kommuneloven

I § 23,2. ledd stilles det krav om internkontroll i fylkeskommunen som sikrer at lover, forskrifter og overordnede instruksjoner følges.

Den kommunale instruksjonen går i dette tilfellet i hovedsak ut på at tildelte rammer følges.

Intern budsjettmodell i Fylkeskommunen

I følge den Fylkeskommunale budsjettmodellen skal variabel lønn ligge på 5% av fast lønn ved den enkelte enhet/skole. Variabel lønn består av vikarlønn, ekstrahjelp og overtid.

2.2 Funn

De videregående skolene i Møre og Romsdal fylkeskommune har tildelt rammebudsjett, og har delegert ansvar for å sette opp egne budsjett innenfor sine rammer. Ett eventuelt under- eller overforbruk beholdes og må tas inn/brukes i de neste års budsjett. Et evt. overforbruk må tas inn i

Løpet av maksimum 3 år. Rektor vi har snakket med sier at det budsjetteres med utgangspunkt i regnskapstall. Rektor ved en av skolene opplyser at de har et generelt inntrykk av at rektorene er fornøyd med modellen for rammestyring og måten dette gjennomføres på i Fylkeskommunen.

Det settes opp budsjett med utgangspunkt i fylkeskommunen sin *skolebruksplan*. Denne sier noe om tankene/planene til fylkeskommunen i en fireårs periode fremover når det gjelder blant annet antall klasser og linjer, og elevutvikling i perioden.

Vi har i samtale med utdanningsavdelingen i Fylkeskommunen fått opplyst at de ikke har noen spesiell oppfølging av overtid ved de videregående skolene. Det er resultatrapportering i forhold til ressursbruk, med økonomi fokus og rapportering på merforbruk. De skolene som har store merforbruk må legge en plan/lage en beskrivelse for hvordan de skal dekke merforbruket. Det skjer i forbindelse med tertialrapporteringen og resultatvurderingen.

På skoleutviklingsdagene hvor utdanningsavdelingen og alle rektorene deltar, er gjennomgang av rettleider til SFS, jfr. revisjonskriteriene, en del av agendaen. Ellers er det lite fokus på økonomi i dialogen mellom skolene og utdanningsavdelingen.

Utdanningsavdelingen besøker alle skolene og gjennomfører *lederdiallog* med den enkelte skole en gang i året. Tema på disse besøkene kan være blant annet *oppdragsavtalen med skolen*. Ellers er det lite fokus på økonomi, men mer på satsingsområdene til fylkeskommunen og skolene.

Foruten skoleutviklingsdagene gjennomføres det *rektorsamlinger*, tre på høsten og tre på våren. På disse samlingene deltar utdanningsavdelingen og alle rektorene. Hovedfokus i utdanningsavdelingen er for tida:

- Økt fokus på pedagogisk ledelse
- Fokus på skolene i forhold til å øke gjennomføringsprosenten blant eleven
- Tilpasset opplæring og spesialundervisning
- Mobbing

Selv om informant opplyser at de er fornøyd med modellen for rammestyring, nevnes det en del utfordringer med ressursstyringen slik den er i dag. Endringer i klasse størrelser fra hel til halve klasser er en av årsakene til denne utfordringen, da det mottas mindre midler for halve klasser, mens utgiften til lærer ressurs blir den samme som for en hel klasse. Dette gjelder spesielt for distrikts skolene, da disse ofte har vanskeligere med å fylle klassene, sier informant. Foruten halve klasser, påvirker også antall minoritetsspråklige elever, spesialundervisning, prosjekter og ungdomsrett eller voksenrett overføringene som mottas og som skolene disponerer. Det som i tillegg gjør det utfordrende er at disse faktorene kan endres i løpet av året og skoleåret, og dette gjør det vanskelig å planlegge. Det kan altså trekkes inn igjen midler/penger i de tilfeller det skjer endringer i ovennevnte forhold i løpet av året.

Rektor trekker frem følgende utfordringer med ressursstyring ved sin skole:

- Det er tilført skolene for få ressurser i forbindelse med satsingen på pedagogisk ledelse¹.
- Når det er halve og kvarte klasser får skolen mindre ressurser, mens det fortsatt er behov for samme lærer ressurs som i hel klasse.
- Å ha oversikt over refusjoner som skolen kan søke på.
- Mangler god nok oversikt over hvilke midler skolen mottar ressurser for, og hva som gjenstår. Det skjer endringer hele tida, da klassestørrelse, antall minoritetspråklige elever, spesialundervisning, elever med ungdomsrett eller voksenrett er alle faktorer som spiller inn på budsjettet og hva skolen mottar i midler i ramme. En endring i noen av disse faktorene vil føre til endring i rammen.
- Vanskelig å få oversikt over hva som ligger i overføringene fra fylkeskommunen. Usikkerhet i om en har fått for ressurser for rett mengde spesialundervisningen eller for riktig antall mindreårige elever, er utfordringer som trekkes frem av rektor.
- Fritt skolevalg gjør også budsjettet vanskelig.

Ellers nevnes det at det ikke gjennomføres planmessig rektor opplæring i økonomistyring for nytilsatte rektorer, noe rektor mener det burde vært.

På høsten mottar skolene regneark fra utdanningsavdelingen, til bruk i planlegging av ressursene. Regnearket har fire faner og det planlegges med utgangspunkt i disse regnearkene. Disse sendes tilbake til utdanningsavdelingen for intern kontroll.

Tildelte midler gjennom budsjettprosessen tidligere på året kan være basert på forutsetninger som ikke er tilstede ved skoleårets oppstart. Det er utfordrende å ha oversikt over sammenhengen for skolene mellom forutsetningene i rammen mot faktisk situasjon for skolene.

2.3 Revisors vurdering

Vi registrerer at det ikke foregår tett oppfølging fra fylkeskommunen på bruk av overtid ved skolene. Men at det styres ved at variabel lønn skal utgjøre 5% av fast lønn. Dette synes å være hensiktsmessig styring.

Kartleggingen viser at det ikke foreligger noen styringssystemer på overordnet nivå. Fylkeskommunen har oppfølgingssystemer for undervisnings og faglig oppfølging. For økonomisk oppfølging gjelder dette kun merforbruk utover budsjett.

Det kunne her ha vært en fordel med felles maler for oppfølging, for eksempel felles systemer og felles læring ved å dele informasjon fra de skolene som har lyktes med for eksempel å få ned andel variabel lønn.

Det er viktig for skolene sin ressursstyring at tildelingene inneholder de opplysninger og forutsetningene som ligger i rammen, og at det rapporteres mot tildelingen.

¹ Pedagogisk ledelse: Rektor, ass. rektor, linjeledere og anna kontorpersonell

3 Har utvalgte skoler «gode» system for ressursstyring?

I denne problemstillingen er det ønske om at overtidsbruken skal kartlegges og at rutinene og systemene ved en skole med lite bruk av overtid skal sammenlignes med rutinene og systemene i en skole med mye bruk av overtid.

3.1 Revisjonskriterier

Problemstillingen er beskrivende og det benyttes ikke revisjonskriterier.

3.2 Funn

Bakgrunn for bestillingen av prosjektet var at kontrollutvalget har vurdert overtidsbruken som svært høy ved enkelte skoler i overordnet analyse i 2016.

Kartlegge bruken av overtid:

Totalutvikling i fastlønn:

Tabell 1: Utvikling i fast lønn. Tallene representerer årlige utbetalinger til undervisningspersonell. (Tall i hele 1000)

	2016	2015	2014	2013
Fast lønn	769.181	755.864	732.049	726.250

I perioden 2013 til 2016, økte den faste lønnen til undervisningspersonell samlet ved de videregående skolene fra 726,2 millioner til 769,2 millioner kroner, en økning på ca. 5,6 prosent for perioden.

Utvikling i variabel lønn:

I tillegg til fast lønn utbetaler fylkeskommunen variabel lønn. Variabel lønn som utbetales kan være vikarlønn, ekstrahjelp, overtid og anna lønn.

Tabell 2: Årlige utbetalinger til variabel lønn i perioden 2013 til 2016. (Tall i hele 1000)

	2016	2015	2014	2013
Variabel lønn	44.798.	45.602	48.055	48.903

Vi ser av tabell 2 at utbetalt variabel lønn i perioden har redusert fra 48,9 millioner til 44,9 millioner kroner. Dette tilsvarer en reduksjon på totalt 8,4 prosent i perioden.

Vi har satt opp en tabell 3 som viser hvor mye Fylkeskommunen har mottatt i refusjoner som følge av sykdom utover sykemeldingsperioden på 16 dager.

Tabell 3: Utviklingen i sykelønnsrefusjon for de videregående skolene fra 2013 til 2016. (Tallene er i hele 1000.)

	2016	2015	2014	2013
Sykelønnsrefusjon	31.403	37.060	29.602	33.529

Når vi sammenligner tabell 2 og 3 ser vi at sykelønnsrefusjonen dekker store deler av den variable lønnen i de videregående skolene.

Utvikling i overtidsutbetaling:

Tabell 4: Utviklingen i overtid samlet for de videregående skolene fra 2013 til 2016. (Tallene er i hele 1000.)²

Konto 10 401	2016	2015	2014	2013
Overtid diverse stillinger	12.842	14.135	16.969	16.956

Vi ser av tabellen over at det har vært en reduksjon i overtidsutbetaling ved de videregående skolene i Møre og Romsdal i perioden 2013 til 2016 fra 16,9 millioner til 12,8 millioner. Dette tilsvarer en reduksjon på ca. 24 % i perioden.

Variabel lønn fordelt på skolene:

I følge den Fylkeskommunale budsjettmodellen skal variabel lønn ligge på inntil 5% av fast lønn ved den enkelte enhet/skole. Variabel lønn består av vikariat/ekstrahjelp og overtid. Vi har satt opp en oversikt over de videregående skolene og hvor stor del variabel lønn utgjør av fast lønn ved den enkelte skoler.

Tabell 5: Skoler som har variabel lønn over den Fylkeskommunale budsjettmodellen på 5% i 2016

Videregående skole	Variabel lønn totalt	Av variabel lønn utgjør overtid
Fræna	8,1%	6,2%
Haram	7,5%	4,6%
Gjermundnes	6,4%	0,9%
Romsdal	5,8%	2,7%
Sykkylven	5,4%	1,0%
Ørsta	5,4%	0,4%
Kristiansund	5,2%	3,9%

Av de videregående skolene med noe høyere variabel lønn er det bare Fræna og Haram som har noe høye kostnader til utbetaling av overtid, sett i forhold til "budsjettmodellen".

² Fylkesramme D05: Totalramme

Vi har satt opp en tabell som viser utvikling i variabel lønn og overtid for Fræna- og Haram videregående skole i perioden fra 2013 til 2016.

Tabell 6: Utvikling i variabel lønn og bruk av overtid for Fræna- og Haram videregående skole

Videregående skole	2016		2013	
	Variabel lønn	Av variabel lønn utgjør overtid	Variabel lønn	Av variabel lønn utgjør overtid
Fræna	8,1 %	6,2 %	12,2 %	9,9 %
Haram	7,5 %	4,6 %	12,4 %	8,7 %

Som vi ser av tabellen over er det en positiv utvikling i både variabel lønn og bruk av overtid for skolene i Fræna og Haram.

I tabellen under har vi satt opp de skolene som ligger under "budsjettmodellen" med 5% variabel lønn:

Tabell 7: Skoler med variabel lønn lavere enn Fylkeskommunale sin budsjettmodell på 5% i 2016

Videregående skole	Variabel lønn	Overtid
Fannefjord	0,6%	0,0%
Sunndal	1,3%	1,2%
Tingvoll	2,2%	0,1%
Rauma	2,3%	0,2%
Herøy	2,3%	0,4%
Spjelkavik	2,5%	1,0%
Surnadal	2,8%	0,1%
Fagerlia	3,2%	0,5%
Volda	3,3%	0,2%
Borgund	3,4%	0,7%
Ulstein	3,6%	
Molde	3,8%	1,5%
Stranda	4,1%	2,7%
Ålesund	4,7%	0,3%

De fleste skolene i tabellen over har lite bruk av overtid og vikar/ekstrahjelp, sett i forhold til Fylkeskommunen sin "budsjettmodellen" på 5%.

Årsaken til bruk av overtid:

Datainnhenting:

Vi har per e- post sendt ni spørsmål til fem videregående skoler: Fræna videregående skole, Romsdal videregående skole, Kristiansund videregående skole, Gjermundnes videregående skole og Haram videregående skole. I tillegg til samtale med rektor ved Rauma- og Fræna videregående skole. Våre funn baserer seg derfor på svarene fra 6 av totalt 21 videregående skoler i Møre og Romsdal fylkeskommune.

Funn:

Fræna videregående skole hadde i 2016 som vist i tabell 5 forholdsvis høye variable lønnsutgifter, og overtid utgjør en stor del av disse utgiftene. Rektor ved skolen nevner følgende forhold som årsak til høy overtidsbruk ved skolen:

- Manglende eksterne vikarer
- Sykmeldinger
- Vanskelig å få ansatt i utlyste vikarstillinger
- Skolen prøver å legge lærerstillingene så nært opp til 100% som mulig
- Setter inn vikarlærer allerede ved 1. fraværstime, fokus på kvalitet

Haram videregående skole hadde i 2016 også høy variabel lønnsutgifter. Rektor nevner en rekke forhold som årsak til det høye overtidsbruken ved skolen:

- Skolen prøver å legge stillingene så nært opp til 100 % stilling som mulig fordi overtid er dyrt, men ubenyttet undertid er dyrere.
- Gjennomføring er et overordnet mål for skolene i fylket og Haram videregående skole. Prioriterer så langt som mulig at elever får kvalifiserte lærekrefter også i vikartimene.
- Greide ikke å erstatte kompetansen til lærer som sluttet.
- Skolen fikk tilført en klasse som var varslet nedlagt ved skolestart. Det var vanskelig å skaffe lærere til denne.
- En lærer sluttet etter bare 1 måned. Deler av denne stillingen greide skolen ikke å erstatte.
- Lærer med tunge programfag ble sykmeldt medio desember, og denne stillingen ble ikke utlyst pga spesielle forhold.
- Skolen gikk fra sykmelding på 1,5% til 4,5% det siste halvåret i 2016.
- Mange har tatt etterutdanning de siste årene.
- Skolen har hatt mange svanger-/foreldrepermisjoner de siste tre årene.
- Skolen er en distrikts skole med stor vekst de siste årene. Vanskelig å finne lærere med den "rette" kompetansen.

Romsdal-, Kristiansund- og Gjermundnes videregående skole har svart følgende på spørsmål om årsaken til overtidsbruk ved skolene:

- Akutt og langvarig sykdom, samt dødsfall blant personalet.
- Vanskelig å få kvalifisert personell på kort varsel.
- Sykefravær, som yrkesfaglig skole med mye praktisk arbeid og teknisk utstyr er det ikke forsvarlig å gjennomføre timene uten vikarer.
- Spesielt sårbare ved korttidsfravær der vikar må skaffes samme dag, noe som i mange tilfeller utløser overtid.
- Uforutsette utfordringer med elever. Ny informasjon om elever i løpet av året og at hendelser oppstår, som krever ekstra ressurser. Ofte stiller dette krav til kompetanse som ikke er lett å rekruttere på kort varsel.
- Skolen må oppfylle krav i Opplæringsloven.

- Overtidsbruken ved Gjermundnes dette skoleåret skyldes i all hovedsak bemanningsutfordringer rundt internatdriften og kjøkken.
- To ansatte har vært sykmeldt i store deler av året. For en av dem har det vært sykemeldinger i korte perioder av gangen.
- Det er elever som trenger mye tett oppfølging med et spesielt behov for stabilitet. Det har derfor vært vanskelig, og ikke ønskelig med å få inn uerfarne.

Vi har satt opp en tabell som viser sammenhengen mellom variabel lønn og sykelønsrefusjon for tre skoler. Fræna og Haram videregående skole som begge har vist høye variable lønnsutgifter, mot Rauma videregående skole som hadde lave variable lønnsutgifter i 2016.

Tabell 8: Variabel lønn sammenlignet med sykelønsrefusjon for Fræna-, Haram- og Rauma videregående skole

Videregående skole	2016	
	Variabel lønn	Sykelønsrefusjon
Fræna	3.034	1.020
Haram	2.454	1.016
Rauma	668	456

Vi ser av tabellen over at en av årsakene til at Rauma har lave variable lønnsutgifter, er at skolen har hatt lite langtidssykefravær i 2016.

Bruk av overtid blant administrativt personell

Av videregående skoler i Møre og Romsdal hvor fylkeskommunen er skoleeier, også her med unntak av fagskolene, er det tre skoler som har en samlet overtidskostnad på administrativt personale på over kr. 100 000 i 2016. I 2015 utgjorde dette fem skoler.

Tabell 9: Skoler med samlet overtidskostnader på administrativt personale på over kr. 100 000 i 2016

Videregående skole	2016	Herav overtid administrativt personell 2016	2015	Herav overtid administrativt personell 2015
Kristiansund	293 835	201 622	128 722	40 000
Molde	198 319	5 519	202 432	4 572
Borgund	193 402	51 687	221 129	173 579

Overtidsbruken blant administrativt personell på Molde videregående skole er svært lavt. For Borgund videregående skole er overtiden blant administrativt personell sterk nedadgående fra foregående år. For Kristiansund videregående skole har økningen derimot vært stor fra 2015 til 2016. Dette skyldes i hovedsak et særskilt prosjekt: Kristiansund vgs - EU Chem Pharm. Det forventes derfor at økningen i Kristiansund videregående skole sin overtid bruk blant administrativt personell er forbigående.

Sammenligne systemene/rutinene ved to skoler: En skole med høyt og en med lavt overtidsbruk.

Rauma videregående skole

Rektor fremhever viktigheten av å planlegge året godt. Skolen har skjema som benyttes og som har vært brukt i mange år. Timene "til overs" inngår i en pott/timebank (de som ikke får fylt opp stillingen sin med undervisningstimer). Skolen hadde 320 timer til fordeling siste skoleår. Dette utgjør ca. 200.000 kroner. Disse timene er det viktig å få utnyttet. Potten kan brukes fleksibelt, men må brukes i løpet av skoleåret. De ansatte kan si nei til andre oppgaver etc., men som oftest går det greit. Rektor har styringsrett, men vektlegger dialog med undervisningspersonalet.

Underdekte timer kan til timer der lærer ønsker ekstra tid med sine klasser, som for eksempel øving til heldags prøve, eksamen, eventuelt for å ta igjen timer som har gått med til aktivitetsdager, juleavslutning med mer. I tillegg brukes de til vikartimer og ekstra lærer i timer der elever har ekstra behov eller ved at det tas ut elever av klassen.

Lærerne ønsker ikke underdekning, men dette er nesten umulig å få til. Lærerne får en oversikt over sin prosent stilling i desember, eller når de ber om det. I samtaler i august om arbeidstidsplan kan det avklares hva og når underdekte timer skal brukes. Noen må skolen ha igjen til vikartimer.

Skolen unngår å tenke på økonomi når det gjelder vikarbruk. Elevene kan unntaksvis sitte alene. Er en lærer mye borte i et fag, tenkes det ikke økonomi, da leies det inn – elevene er i fokus i henhold til Opplæringsloven og derfor er riktig kompetanse viktig. Samtidig er det en fleksibilitet ved at en lærer kan gå inn å ta matte istedenfor norsk når læreren går inn som vikar i en time.

Som vi ser av tabell 6 har Rauma lite bruk av variabel lønn og overtid. Rektor begrunner dette i at skolen er god på å planlegg og vektlegger forutsigbarhet for både elever og lærere. Skolen prøver å finne alternative løsninger for å følge læreplanen når en vet at en lærer er borte – ved for eksempel å ta en hel dag med gym.

Generelt er det lite sykefravær ved skolen, kun 4% og to langtids sykmeldt.

Viktige stikkord for god ressursstyring er planlegging, oversikt og tid til å organisere, sier rektor.

Fræna videregående skole – høye utgifter til overtid:

Rektor opplyser at det er avdelings leder/pedagogisk leder for de ulike linjene som planlegger og lager arbeidsplaner/avtaler for skoleåret. Dette gjøres i juni, men de siste detaljene kommer på plass først i august. Arbeidsavtalene/planene utarbeides med bakgrunn i mottatt regneark fra personalavdelingen eller det benyttes «egne» maler. Fræna videregående skole bruker egen mal. Arbeidsplanene er avtaler med den enkelte lærer, med oversikt over blant annet årstimer, fag, klasser og stillingsstørrelse. Planen skal signeres av avdelingsleder og lærer dersom det avtales fast overtid.

Skolen har fokus på at en klasse ikke skal dele fag mellom flere lærere. Målet er at lærerne får arbeidsplaner på 100 prosent, underdekning ønsker de ikke og blir i svært liten grad brukt. Kan foreta omdisponeringer av lærere inne 14 dager før, i tillegg til vikartimer ved behov. En lærer har for eksempel arbeidsavtaler på 100,07%. Må denne læreren ta vikartime, vil det bli overtid fra 1. time. Det er ikke mulig å få til arbeidsavtale på akkurat 100% for alle lærer, blant annet på grunn av ønsket om ikke å dele timer i en klasse på flere lærere.

Ellers har skolen et sterkt fokus på å sette inn vikar allerede i 1. fraværs time. Skolen har et kvalitetsfokus på opplæringen for ikke bare å følge Opplæringsloven, men også for at de er i konkurranse med andre skoler. I de tilfeller de ikke klarer å skaffe vikar eller kvalifisert vikar på kort tid, starter avdelingsleder timen, registrerer fravær og setter i gang klassen ved å vise til undervisningsplan som lærer har utarbeidet for klassen og faget. Dette ligger alltid tilgjengelig på datasystemet «fronter».

Fræna har noen fagmiljøer på VG 2 som er små og derfor sårbare dersom disse lærerne blir sykmeldte. Heldigvis har de vært forskånet mot sykmeldinger i disse fagområdene så langt.

Som vi ser av tabell 4 ligger Fræna videregående skole høyt på bruk av overtid. Rektor var ikke kjent med at denne skolen lå høyere enn andre på overtidbruk, da det ikke er lagt opp til kunnskapsdeling mellom skolene om ressursbruk og ressursstyring. Rektor opplyser at skolen er opptatt av å sette inn lærer ved fravær allerede fra 1. fraværsdag. Dette sammen med at det «kanskje» har vært litt mange langtids sykmeldte i 2016 sett i forhold til normalen.

Ellers opplyses det at det sjelden byttes fag i en time på grunn av fravær, da dette er vanskelig å få til.

3.3 Revisors vurdering

Skolene bruker ulike systemer i sin planlegging og styring av lærerressurser. God planlegging, oversikt og tid til planlegging virker som en forutsetning for god styring av lærerressursene.

Andre forhold som vil påvirke vikar og overtidbruken ved den enkelte skolen er selvsagt sykefraværet, men også i hvilken grad skolen velger å innhente vikarer. Fræna videregående skole sier at de henter vikar allerede i første fraværs time. Vi er usikre på om dette også gjøres ved alle de andre skolene. Om vikarer settes inn vil dette påvirke de variable utgiftene til lønn ved den enkelte skole. Etter vår vurdering burde det vært en oppfølging fra utdanningsavdelingen på om vikarer settes inn i timer hvor lærer har fravær.

4 Konklusjon og anbefalinger

4.1 Konklusjon

Har Møre og Romsdal fylkeskommune system på overordna nivå for ressursstyring av lærere i den videregående skolen?

Foruten den ordinære oppfølgingen vedrørende om skolene holder seg innenfor sin budsjetttramme, har Fylkeskommunen ikke system på overordnet nivå for ressursstyring av lærere. For økonomisk oppfølging vil dette gjelde kun ved merforbruk utover budsjett.

Vi registrerer at det ikke foregår tett oppfølging fra fylkeskommunen på bruk av overtid ved skolene. Men at det styres mot en variabel lønn på 5% av fast lønn. Dette synes å være hensiktsmessig styring.

Har utvalgte skoler gode system for ressursstyring?

- Kartlegge bruken av overtid og årsaken
- Sammenligne to skoler: En skole med høyt og en med lavt overtidsbruk.

Fast lønn ved de videregående skolene har økt i perioden 2013 til 2016. Ser vi på den variable lønnen, inkludert overtid har denne gått motsatt vei, det vil si at det brukes mindre penger på variabel lønn i 2016 enn i 2013. Vi har og vist i tabell att store deler av utgiftene til variabel lønn refunderes i form av sykkelønsrefusjon.

7 av 21 videregående skoler i Møre og Romsdal har i 2016 variabel lønn over den fylkeskommunale budsjettmodellen på 5%. Av disse er det bare 2-3 skoler som har noe høye utgifter til overtid sett i forhold til «budsjettmodellen». Men også blant disse to skolene har det vært en vesentlig nedgang i bruk av overtid i perioden 2013 til 2016.

Mange skoler har svært lav eller lav bruk av variabel lønn og overtid. Hva som er årsaken til dette har ikke vært innenfor vårt mandat i dette prosjektet, men man kan stille seg spørsmål ved om skolene er flinke nok til å sette inn vikar ved sykdom, eller om dette er god styring eller mer tilfeldige forhold. Vi mener at det ikke er et mål i seg selv å ha lav variabel lønn. Opplæringsloven stiller krav om kvalitet i undervisningen. Gjennom et skoleår vil det oppstå utforutsette hendelser og at det kreves å ha en viss fleksibilitet i tilgang på pedagogiske ressurser. Dagens oppfølging fra fylkeskommunen synes å utelukkende fokusere på økonomien når det gjelder rapportering. Vi mener det kunne vært en fordel å knytte sammen forbruket av økonomiske ressurser sammen med kvalitet i undervisningen i rapporteringen. Skoleeier vil da i større grad kunne måle kvalitet opp mot ressursbruk og legge til rette for en mer helhetlig tilnærming for alle skolene.

Svar fra 6 av 21 videregående skoler om årsaken til bruken av overtid ved «deres» skole, kan oppsummeres i noen punkter:

- Sykmeldinger
- Vanskelig å skaffe vikarer

- Setter inn vikarlærer allerede ved 1. fraværs time, fokus på kvalitet. Følge Opplæringsloven.
- Skolen prøver å legge lærer stillinger så nært opp til 100 % som mulig, lite igjen til vikartimer.
- Mange har tatt etterutdanning.

Når vi har sammenlignet tallene for variabel lønn i 2016 ser vi at Rauma videregående skole er en av de skolene med svært lave variable lønnsutgifter, mens Fræna videregående skole er den skolen med høyest variabel lønn i 2016.

Ved Fræna videregående skole kommer det frem at skolen ønsker timebudsjett for lærerne så tett opp til 100% stilling som mulig, da de ikke ønsker å budsjettere med underdekning for lærerne. Vår gjennomgang av enkelte arbeidsavtaler viser at Fræna videregående skole i svært liten grad har underdekning. Noen ligger inne med avtaler på for eksempel 100,07%. Da vil det være en fast overtid på 0,07%, i tillegg til at det vil bli overtidsutbetalinger på alle eventuelle vikartimer som denne læreren må ta. Årsaken til at lærer har noe over 100% i arbeidsavtalen sin for skoleåret er for å få kabalen til å gå opp med fag og lærere. Skolen har en bevisst holdning til at en klasse ikke skal ha to lærere i samme fag, for eksempel.

Ved Rauma videregående skole trekkes planlegging, oversikt og tid til å organisere som viktige stikkord for god ressursstyring. Skolen benytter timene «til overs» for de lærerne som ikke får fylt opp sine stillinger i en pott. Disse timene skal utnyttes og brukes i løpet av skoleåret. Skolen vil på denne måten ha timer «til overs» som kan benyttes til for eksempel vikartimer.

Andre forhold som vil påvirke vikar og overtidsbruken ved den enkelte skolen er selvsagt sykefraværet, men og i hvilken grad skolen velger å innhente vikarer. Fræna videregående skole sier at de henter vikar allerede i første fraværs time. Vi er usikker på om dette også gjøres ved de andre skolene. Om vikarer settes inn vil dette påvirke de variable utgiftene til lønn ved den enkelte skole. Dette er forhold som også vil påvirke kvaliteten i skolen, men dette er forhold som ikke vil bli omhandlet nærmere i denne rapporten.

Ved bruk av arbeidsavtaler med underdekning, vil lærer ha timer til gode til å ta eventuelle vikartimer ved behov. I slike tilfeller vil det ikke bli behov for overtid.

4.2 Anbefalinger

Det kan være en fordel med felles maler for oppfølging, for eksempel felles systemer og felles læring ved å dele informasjon fra de skolene som har lyktes med for eksempel å få ned andel variabel lønn. Fylkeskommunen kan ta en mer aktiv rolle i samlet styring av ressursene i videregående skoler. En måte å løse dette på er innføring av indikatorrapportering for de enkelte skolene og sammenligne skolene mot hverandre. Det kan også være en styrke å la skolene få innblikk i hverandres ressursstyring og ressursbruk. Gjennom dette kan fylkeskommunen legge til

rette for en plattform for kunnskapsutveksling mellom skolene og dermed også legge til rette for kunnskapsdeling mellom skolene.

Det er viktig for skolene sin ressursstyring at tildelingene inneholder de opplysninger og forutsetningene som ligger i rammen, og at det rapporteres mot tildelingen. Dette bidrar til at rektorer i større grad har løpende oversikt over ressurser som er tilgjengelig og ressurser som er benyttet.

I all form for rapportering er det viktig å få frem hva som er anvendt av ressurser og hva som er oppnådde resultater av de anvendte ressursene. Fylkeskommunene kan med fordel forsøke å få til en tettere sammenkobling av disse to forholdene i rapporteringen de mottar fra de videregående skolene hvor fylkeskommunen er skoleeier.

Revisjonen ønsker å komme med følgende anbefalinger til fylkeskommunen ved utdanningsavdelingen:

- Utdanningsavdelingen bør ta en mer aktiv rolle i samlet styring av ressursene i de videregående skolene.
- Utarbeide retningslinjer for planlegging og styring av lærerressurser og lærerårsverket slik at det skjer på en enhetlig måte (en beste praksis).
- Utarbeide bedre rutiner og oversikter som skolene kan bruke i sin ressursstyring.
- Følge opp skolene i forhold til om det settes inn vikarer i de timer hvor det er fravær på lærer.
- Vurdere om det er hensiktsmessig med overføring/utveksling av lærer mellom ulike skoler når noen har knapphet på spesifikk kompetanse, mens andre kanskje har overkapasitet på tilsvarende kompetanse.

Litteraturliste

T- 73/16 Fylkestinget tilslutter kontrollutvalget sitt forslag til bestilling av forvaltningsrevisjon

KO 28/17 Kontrollutvalget sin bestilling av prosjektet

RSK 001 Standard for forvaltningsrevisjon

Kommuneloven § 23 nr. 2

SFS 2213 Undervisningspersonalet i kommunal og fylkeskommunal grunnsopplæring

Rettleider til SFS 2213 utarbeidet av Møre og Romsdal fylkeskommune

KS: B- rundskriv 08-2016 Presisering i forhold til SFS 2213

Skolebruksplan 2017-2020, for Møre og Romsdal fylkeskommune

