

Notat



Dato:	21.01.2026
Til:	Adnan Helja og Anne Marie Kollhus
Fra:	Ordfører Anne Kari Eriksen

I e-post av 16. januar 2026 presenterer representantene Adnan Helja og Anne Marie Kollhus følgende interpellasjon:

1. Administrasjonens vurdering av bemannings- og ledelsessituasjonen ved Nesbyen skole, inkludert sykefravær og konsekvenser for forsvarlig drift.
2. Hvilke hovedårsaker administrasjonen ser til ifm oppsigelser og fravær?
3. Hvilke konkrete tiltak som er iverksatt eller planlagt på kort og mellomlang sikt for å sikre stabil ledelse, et forsvarlig arbeidsmiljø og trygg drift for elever og ansatte.
4. Status for skolehelsetjenesten ved Nesbyen skole, herunder faktisk tilstedeværelse av helsesykepleier, eventuelle endringer i tilbudet og hvordan dette vurderes opp mot skolens og elevenes behov.
5. Hvordan administrativledelse fremover vil sikre bedre oppfølging av skolesektoren og andre sektorer i kommunen, slik at risiko fanges opp tidligere og konsekvenser håndteres løpende.

Svar

1. Ledelsessituasjonen ved Nesbyen skole er styrket med en 100% konstituert rektor frem til utgangen av mars. Det betyr at det er kontinuitet i arbeidet med å ansette avdelingsledere, og jobbe med å styrke skolen også med en nyopprettet stilling som SFO leder.
Det er ikke søkere til den ene avd. leder stillingen så den må lyses ut på nytt, men det jobbes med løsning på Kulturskolen selv om det ikke var søkere til den stillingen. Sykefraværet i skolen er svært mye høyere enn i fjor:

Sektor	2023	2024	2025	1.1.25 – 15.1.25	1.1.26 – 15.1.26
Nesbyen skole/SFO					
Totalt fravær	7,5	7,8	7,3	5,0	12,7
Langtidsfravær	6,0	6,4	6,3	3,8	10,4
Korttidsfravær	1,5	1,3	1,0	1,2	2,3

Administrasjonen vurderer likevel at de ansatte er positive, de bidrar, og selv om det er skjørt så ser alle at det blir gjort grep for at både ansatte, elever og foreldre skal få det bedre fremover. FAU har også anmodet foreldre om å gi skolen tid. Det er utfordringer, og foreldre har gitt innspill om instanser det er mulig å ta inn i arbeidet med elever, foresatte og ansatte, men vi må få på plass ansatte, fokusere på sykefravær og trivsel først.

- 2. Det er få som oppgir grunn til oppsigelser, men det er noen som sier noe om flere ting som større press fra foreldre, skoleledelse, situasjon i skolen over tid, både Robek og sammenslåing av to skoler til en. Noen tenker de har sagt fra lenge, men ikke blir hørt.
De som går ut i sykemelding oppgir ikke at årsaken er arbeidsplassen, men det må likevel fokuseres mer på sykefraværs arbeid fremover.*
- 3. På kort sikt styrkes ledelsen for å få ansatt i ledige stillinger, det må tas beslutninger om omorganisering, plassering og tilpassinger. Det er også leid inn en skolefaglig rådgiver fra Ål i 50% ut mai som skal bidra med å skaffe oversikt.
På lang sikt skal det bygges kultur, styrke fokuset på sykefraværs arbeid og kompetanse.*
- 4. Skolehelsetilbudet i Familiens hus er redusert med en dag pr. uke (fra 5 til 4). Ledelsen vurderer faglig forsvarlighet, og lovpålagte tjenester når vi reduserer en tjeneste. Administrasjonen må tilpasse tjenesten også etter de ansattes kapasitet. Det er ikke rom for stor økning i stillinger, eller overtidsarbeid. Stillinger er ikke redusert, men en prosjekt stilling er blitt fast i 20% som likevel skal dekkes av prosjektmidler videre.*
- 5. Fokuset i skolen må endres fremover, det er mange ting i en helhet administrasjonen må jobbe med. Stabilitet, sykefravær, ledelse i utfordrende situasjoner, stillingsbeskrivelser osv.*