

Høringssvar – omstrukturering av oppvekst og kultur i Rana kommune på vegne av Utdanningsforbundet ved Selfors barneskole.

Utdanningsforbundet ved Selfors barneskole viser til høringen om den foreslåtte omstruktureringen av oppvekst- og kultursektoren i Rana kommune, og ønsker med dette å gi et formelt innspill.

Vi som pedagogisk personale er daglig opptatt av elevenes beste. I denne saken har blant annet Barnas stemme og Selfors FAU reist relevante spørsmål om hvordan en eventuell nedleggelse av Selfors barneskole kan påvirke elevenes læringsmiljø, trivsel og hverdag. Disse perspektivene er sentrale og bør tillegges betydelig vekt.

Vi ønsker med dette høringssvaret å rette fokus mot konsekvensene for de ansattes psykososiale arbeidsmiljø, og stille spørsmål ved hvordan kommunen har vurdert dette i sin saksvurdering. Et godt psykososialt arbeidsmiljø hos de ansatte er en nødvendig betingelse for et stabilt og trygt læringsmiljø for elevene. Forringelse av ansattes arbeidsmiljø vil sannsynligvis få negative konsekvenser også for elevenes opplæringskvalitet og trivsel.

Status ved arbeidsmiljøet på Selfors barneskole

Det psykososiale arbeidsmiljøet ved Selfors barneskole har over flere år vært meget godt. Dette er et arbeidsmiljø som er utviklet og vedlikeholdt over tid gjennom stabilt personale, tilgang til pedagoger, faglig kompetanse, samarbeid, felles profesjonell kultur og velfungerende ledelse. Dette gjenspeiles i objektive indikatorer som sykefravær og 10-faktorundersøkelsen:

- **Sykefraværet** ved Selfors barneskole har over mange år vært lavest i kommunen. De siste tre årene har det ligget stabilt mellom 4,5 % og 6,5 %. Vi mener dette er en klar indikator på at arbeidsmiljøet er helsefremmende og bærekraftig, og at dette også er økonomisk gunstig for kommunen.
- **10-faktorundersøkelsen** viser at Selfors barneskole scorer gjennomgående høyt på sentrale faktorer knyttet til psykososialt arbeidsmiljø, særlig autonomi, bruk av kompetanse, mestringsorientert ledelse, mestringsklima og prososial motivasjon. På disse områdene ligger skolen tydelig over både snittet for Rana kommune og gjennomsnittet for barneskoler på landsbasis, noe som dokumenterer et svært godt etablert og velfungerende arbeidsmiljø.

Vi opplever dagens fysiske arbeidsmiljø ved Selfors barneskole som godt, noe som også påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet positivt.

Psykososialt arbeidsmiljø og omstilling – forskningsbasert perspektiv

Det etablerte arbeidsmiljøet ved Selfors barneskole vil ikke uten videre la seg opprettholde eller overføres til en ny organisasjonsstruktur, uten en reell risiko for svekkelse. Vi stiller oss derfor svært kritiske til forslagene som innebærer å legge ned Selfors barneskole, og spesielt forslaget om gjentatte omstruktureringer.

Forskning støtter vår bekymring på sammenhengen mellom organisatoriske endringer og psykososialt arbeidsmiljø. Dette viser at omfattende omstillinger, som nedleggelse, sammenslåing eller annen omorganisering, ofte har en negativ innvirkning på sentrale arbeidsmiljøfaktorer (Fløvik et al., 2019; Niedhammer et al., 2024; Niedhammer et al., 2025). Funnene understøtter at et godt etablert psykososialt arbeidsmiljø ikke uten videre lar seg overføre til nye organisatoriske kontekster uten risiko for svekkelse. Dette gjelder særlig ved gjentatte eller store endringsprosesser (Fløvik et al., 2019; Niedhammer et al., 2025), slik det er foreslått i forslag A.

Arbeidstilsynet (2008) understreker at kvaliteten på selve omstillingsprosessen er avgjørende for om en omstilling kan gjennomføres på en forsvarlig måte, både for virksomheten og for de ansatte. Veilederen fremhever særlig betydningen av tilstrekkelig tid, reell medvirkning, åpen og løpende informasjon samt ledelsens tilgjengelighet for å forebygge økt stress, usikkerhet og negative konsekvenser for det psykososiale arbeidsmiljøet. Når ansatte ikke gis tilstrekkelig tid eller faktisk innflytelse i prosessen, øker risikoen for helseskadelige belastninger og svekket tillit (Arbeidstilsynet, 2008). Etter vårt syn oppfyller ikke den foreslåtte omorganiseringen disse grunnleggende forutsetningene, for en sunn og forsvarlig omstillingsprosess.

Fysiske arbeidsmiljø

I kommunaldirektørens forslag A foreslås det en flytting til Lyngheim skole. Funnene i kommunens egne tilstands- og miljørapporter for Lyngheim skole viser at en flytting vil innebære overgang til et bygg med dokumenterte bygningsmessige mangler, herunder fuktproblematikk, slitasje, sikkerhetsutfordringer og risiko for redusert inneklima. Dette tilsier en reell forverring av det fysiske arbeidsmiljøet sammenlignet med dagens situasjon, og innebærer økt helserisiko for ansatte og elever.

I alternativ A er det foreslått en videre flytting og samlokalisering til Mo ungdomsskole, som ikke er tilpasset barneskoledrift. Asplan Viak konkluderer i sin rapport med tilbygg og behov for endring i bygget for å tilpasse behovet. I tillegg til at bygget ikke er tilpasset barneskoledrift er vi bekymret for hvordan vi skal ivareta trygghet, sikkerhet og forutsigbarhet til elevene våre, ved samlokalisering med Norges største ungdomsskole.

Omstruktureringsprosessens påvirkning på de ansattes arbeidsmiljø.

Vi stiller også kritiske spørsmål ved selve prosessen rundt omstruktureringen. Prosessen har etter vår opplevelse vært preget av manglende åpenhet og medvirkning, og har skapt betydelig uro blant de ansatte. Håndteringen av saken fra øverste administrative nivå innen oppvekst og kultur, har bidratt til et tillitsbrudd og gir grunn til bekymring for hvordan omstillingsprosessen blir gjennomført i Rana kommune. Dette svekker tilliten til prosessen og reiser spørsmål ved hvordan det kan fattes et ryddig og demokratisk vedtak, når grunnleggende krav til lovlighet og ansvarlighet ikke oppleves ivaretatt.

Hvis en eventuell omstrukturering skal gjelde fra høsten 2026, er tidsaspektet meget knapt. Derfor er vi bekymret for hvordan ansatte blir ivaretatt i denne omstillingsprosessen. Spesielt når det ikke gis tilstrekkelig tid og faktisk innflytelse i prosessen, noe som Arbeidstilsynet (2008) ser på som viktige faktorer for å sikre en god omstrukturering.

Spørsmål til kommunen

Vi mener at de ansattes arbeidsmiljø og helse er et viktig element i konsekvensutredningen og som forvaltningsorganet må legge til grunn i sin vurdering. I tråd med kravene i **arbeidsmiljøloven § 4-1** og **§ 4-3** om fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø, ber vi om svar på:

1. Hvordan kommunen har vurdert konsekvensene av omstruktureringen for det psykososiale arbeidsmiljøet hos de ansatte ved Selfors barneskole?
2. Hvilke konkrete tiltak planlegges for å sikre at et allerede godt arbeidsmiljø ikke blir forringet som følge av omstillingsprosessen?
3. Hvordan kommunen har vurdert at en flytting til Lyngheim skole, slik foreslått i alternativ A, vil sikre et fullt forsvarlig fysisk arbeidsmiljø, sett i lys av de dokumenterte bygningsmessige manglene som fremgår av kommunens egne tilstands- og miljørapporter?
4. På hvilken måte kommunen har tenkt at vi skal ivareta trygghet, sikkerhet og forutsigbarhet for elevene våre, ved en eventuell flytting til Lyngheim og samlokalisering med Rana ungdomsskole?
5. Hvordan kommunen vil sikre at vi som pedagogisk personale, får gode ramme og arbeidsvilkår, ved flytting og samlokalisering til dagens Rana ungdomsskole?

Avslutning

Vi i Utdanningsforbundet ved Selfors barneskole mener at forslag A, om nedleggelse ikke i tilstrekkelig grad har utredet konsekvensene for de ansattes arbeidsmiljø, slik arbeidsmiljøloven § 4-1 og § 4-3 krever. En sammenslåing vil medføre økt arbeidsbelastning, fare for dårligere fysiske arbeidsforhold (støy, plassmangel) og tap av det trygge, oversiktlige psykososiale arbeidsmiljøet som er etablert ved Selfors. Vi ber kommunen vurdere om de foreslåtte økonomiske besparelsene står i forhold til den helsemessige risikoen for de ansatte og det potensielt økte sykefraværet, som ofte følger av ufrivillige og dårlig planlagte omstillingsprosesser.

Vi krever at denne prosessen blir gjort med bakgrunn i bruk av riktige tall, med gode omstillingsprosesser, der det er faglige begrunnelser som ligger til grunn for avgjørelser. Slik prosessen har vært til nå, har vi ingen tillit til at de som skal fatte vedtaket, har nok og riktig informasjon. Vi mener derfor at 0-alternativet er det riktige valget i denne saken.

Med vennlig hilsen,

Utdanningsforbundet ved Selfors barneskole

06.02.2026

Kilder:

Arbeidstilsynet. (2008). *Omstilling? Har du husket det viktigste?*. Arbeidstilsynet. https://i.ntnu.no/documents/portlet_file_entry/1305837853/Arb_tilsynet_590.pdf/05c76876-8793-fda2-0ff4-1794960984b9

Fløvik, L., et al. (2019). *The effect of organizational changes on the psychosocial work environment*. Frontiers in Psychology. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.02845>

Niedhammer, I., et al. (2024). *Organisational changes and psychosocial work factors*. PubMed. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39697314/>

Niedhammer, I., et al. (2025). *Psychosocial work factors as mediators in the associations of organisational changes with poor psychological well-being*. BMC Public Health. <https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-025-24448-8>

Vedlegg 1

10-faktorundersøke for Selfors barneskole

2024

05

2024

10-FAKTOR: KS' medarbeiderundersøkelse

Badrekkommune.no

Date: 2180 Selfors barneskole

2180 Selfors barneskole

2180 Selfors barneskole

Oversikt og sammenligning av alle faktorer.
Tabellen viser resultater for valgt enhet, organisasjonen, landssnittet for tjenestetype og landssnitt generelt.

Faktor	2180 Selfors barneskole	Rana	Skole, barnetrinn	Norge
1. Indre motivasjon	4.4	4.0	4.0	4.0
2. Mestringstro	4.2	4.0	4.1	4.1
3. Autonomi	4.5	4.0	4.1	4.1
4. Bruk av kompetanse	4.3	3.9	3.9	4.0
5. Mestringsorientert ledelse	4.5	3.7	3.8	3.8
6. Rolleklarhet	4.5	3.9	4.0	4.0
7. Relevant kompetanseutvikling	3.9	3.3	3.3	3.5
8. Fleksibilitetsvilje	4.6	4.1	4.1	4.2
9. Mestringsklima	4.7	3.9	4.0	3.9
10. Prososial motivasjon	4.7	4.4	4.4	4.4

2022

10-FAKTOR: KS' medarbeiderundersøkelse

PERIODE: 2022

3209 Selfors barneskole Skole, barnetrinn

Oversikt og sammenligning (alle faktorer)
Tabellen viser resultater for valgt enhet, kommune og landssnitt for tjeneste.

FAKTOR	3209 Selfors barneskole	Rana	Skole, barnetrinn
1. Indre motivasjon	4.4	4.2	4.3
2. Mestringstro	4.3	4.3	4.3
3. Autonomi	4.7	4.2	4.3
4. Bruk av kompetanse	4.5	4.1	4.2
5. Mestringsorientert ledelse	4.7	3.8	4.0
6. Rolleklarhet	4.5	4.2	4.3
7. Relevant kompetanseutvikling	3.6	3.4	3.5
8. Fleksibilitetsvilje	4.7	4.4	4.4
9. Mestringsklima	4.8	4.1	4.2
10. Prososial motivasjon	4.9	4.7	4.7