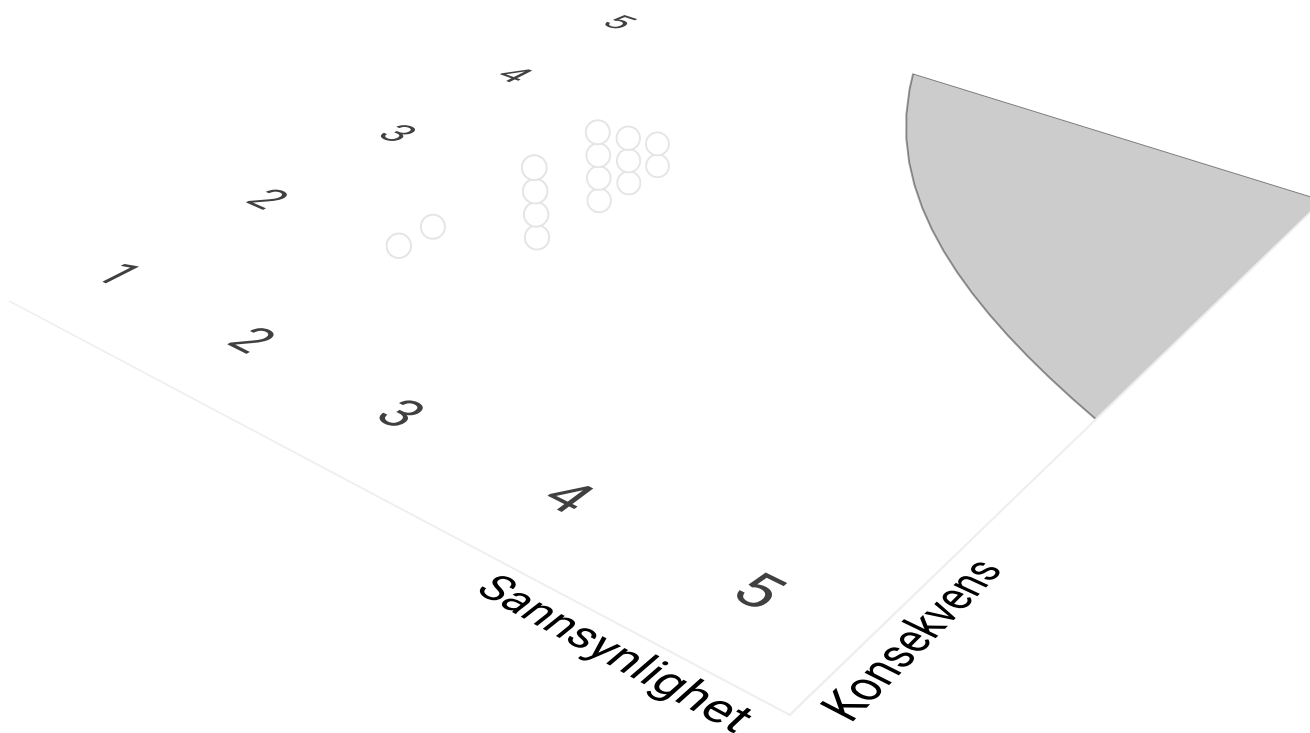


Risikoanalyse:

Vedlegg 3 - ROS foreslåtte tiltak utredning Løpsmark skole



Versjonsdato: 6. jul 2026 Grense: 12



Deltagere

- Berit Myrvang
- Steinar Pettersen
- Jan Magnus Mikalsen
- Simen Neverdal

Risiko-objekt

- 1. Beholde dagens barnehage- og skoletilbud
 - Ansatte
 - Elever
- 2. Legge ned skolen ved Skaug oppvekstsenter, og flytte alle elever til Løpsmark skole
 - Ansatte
 - Elever
- 3. Legge ned både Kjerringøy og Skaug oppvekstsenter og flytte alle elever til Løpsmark skole
 - Ansatte
 - Elever
- 4. Flytte elever 8.-10. trinn fra Kjerringøy oppvekstsenter til Løpsmark skole
 - Ansatte
 - Elever

Risikoanalyse med etablerte og foreslåtte tiltak

1. Beholde dagens barnehage- og skoletilbud / Ansatte

⁵⁶² Rekruttere og beholde ansatte

Det kan bli vanskeligere å rekruttere ansatte om man endrer nåværende barnehage- og skolestruktur.

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
4,00	2,00	2,00

⁵⁵⁴ Sårbart ved fravær blant ansatte

Ved fravær blant ansatte er det slik som det er i dag; utfordrende å dekke opp alle arbeidsoppgaver som skal utføres.

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
4,00	2,00	2,00

1. Beholde dagens barnehage- og skoletilbud / Elever

⁵⁵⁵ Læringsutbytte

Elevene får beholde skolen slik den er nå. Slipper å få flere elever inn i klassene sine

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
4,00	2,00	2,00

2. Legge ned skolen ved Skaug oppvekstsenter, og flytte alle elever til Løpsmark skole / Ansatte

⁵⁵⁹ Psykososialt arbeidsmiljø

Man må bytte arbeidsplass. Bekymringer for hvordan det vil være å få nye kollegaer og større miljø å forholde seg til. Endringer i arbeidsdagen

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
2,63	1,50	1,75

Forslag til tiltak

- **Jobbe med aktiviteter rundt relasjoner, team-building i overgangen**
I samarbeid med hele personalet utarbeides det en plan for aktiviteter for å bli kjent med hverandre og finne ut av hvordan best samarbeide med hverandre når man slås sammen.
Skape en "vi" kultur
- **Oppfølging av ansatte ved sammenslåing**
Virksomhetsleder gjennomfører systematiske samtaler med ansatte etter sammenslåing
- **Tydelig og kontinuerlig informasjon**
Fast informasjonsfrekvens (f.eks. hver 2. uke) med status, beslutninger og videre prosess.
Egen kanal for ansatte (Teams, intranett) med oppdatert informasjon.
Klare svar på spørsmål om roller, organisering, arbeidssted og forventninger.

⁵⁶³ Rekruttere og beholde ansatte

Det kan bli vanskeligere å rekruttere ansatte om man endrer nåværende barnehage- og skolestruktur.

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
2,25	1,50	1,50

2. Legge ned skolen ved Skaug oppvekstsenter, og flytte alle elever til Løpsmark skole / Elever

769 Læringsmiljø

Flere barn man kan være sammen med osv

Kan være utfordrende for noen.

Trivsel i skolehverdagen

Prinsippet om trygt og godt skolemiljø kan bli utfordret.

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
6,00	2,00	3,00

Forslag til tiltak

- **Foreldresamtaler**

Det gjennomføres foreldresamtaler både før endring og tidlig etter oppstart for å få avdekket hvordan elevene opplever en ny skolehverdag. Ut fra samtalene settes det inn tiltak for å bedre hverdagen. Dette er spesielt viktig for de sårbare elevene.

- **Forutsigbarhet og god informasjon**

Tydelig kommunikasjonsplan rettet mot elever, foresatte og ansatte – med faste informasjonsmøter og oppdateringer.

Egen elevversjon av informasjonen, tilpasset alder og behov.

Besøke hverandre før dette starter for å bli kjent

- **Organisering av overgangsarbeid**

Plan for hvordan elevene skal tas imot første skoledag (velkomstsoner, tydelig skilting, faste kontaktpersoner).

Vurdere mindre elevgrupper i overgangsperioden for å skape trygghet.

Tydelig struktur for friminutt, garderobes og fellesarealer.

770 Læringsutbytte

Med dagens prognoser ser man at elevtallet går ned. Små miljø kan påvirke elevenes læringsutbytte og trivsel.

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
5,50	2,00	2,75

Forslag til tiltak

- **Oppfølging av elevers læringsutbytte**

I en lengre periode etter endringen følges elevene tettere opp for å avdekke mulig nedgang i læringsutbytte/ resultat. Hyppigere målinger.

- **Overgangsarbeid**

Felles aktivitetsdager, temadager eller prosjektarbeid før sammenslåingen.

Digitale og fysiske møteplasser for elever på tvers av skolene.

Fadderordninger som kobler elever fra begge skolene.

Hvorfor: Forebygger "oss og dem"-dynamikk og bygger trygghet før skolestart.

- **Rutiner**

Det lages gode og forutsigbare rutiner for å ivareta elevene etter sammenslåing.

3. Legge ned både Kjerringøy og Skaug oppvekstsenter og flytte alle elever til Løpsmark skole / Ansatte

⁵⁶⁰ Psykososialt arbeidsmiljø

Man må bytte arbeidsplass. Bekymringer for hvordan det vil være å få nye kollegaer og større miljø å forholde seg til. Endringer i arbeidsdagen

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
5,00	2,00	2,50

Forslag til tiltak

- **Jobbe med aktiviteter rundt relasjoner, team-building i overgangen**
I samarbeid med hele personalet utarbeides det en plan for aktiviteter for å bli kjent med hverandre og finne ut av hvordan best samarbeide med hverandre når man slås sammen. Skape en "vi" kultur
- **Oppfølging av ansatte ved sammenslåing**
Virksomhetsleder gjennomfører systematiske samtaler med ansatte etter sammenslåing
- **Tydelig og kontinuerlig informasjon**
Fast informasjonsfrekvens (f.eks. hver 2. uke) med status, beslutninger og videre prosess. Egen kanal for ansatte (Teams, intranett) med oppdatert informasjon. Klare svar på spørsmål om roller, organisering, arbeidssted og forventninger.

⁵⁶⁴ Rekruttere og beholde ansatte

Det kan bli vanskeligere å rekruttere ansatte om man endrer nåværende barnehage- og skolestruktur.

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
4,00	2,00	2,00

3. Legge ned både Kjerringøy og Skaug oppvekstsenter og flytte alle elever til Løpsmark skole / Elever

771 Læringsmiljø

Flere barn man kan være sammen med osv

Kan være utfordrende for noen.

Trivsel i skolehverdagen

Prinsippet om trygt og godt skolemiljø kan bli utfordret.

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
6,00	2,00	3,00

Forslag til tiltak

- **Foreldresamtaler**

Det gjennomføres foreldresamtaler både før endring og tidlig etter oppstart for å få avdekket hvordan elevene opplever en ny skolehverdag. Ut fra samtalene settes det inn tiltak for å bedre hverdagen. Dette er spesielt viktig for de sårbare elevene.

- **Forutsigbarhet og god informasjon**

Tydelig kommunikasjonsplan rettet mot elever, foresatte og ansatte – med faste informasjonsmøter og oppdateringer. Egen elevversjon av informasjonen, tilpasset alder og behov. Besøke hverandre før dette starter for å bli kjent

- **Organisering av overgangsarbeid**

Plan for hvordan elevene skal tas imot første skoledag (velkomstsone, tydelig skilting, faste kontaktpersoner). Vurdere mindre elevgrupper i overgangsperioden for å skape trygghet. Tydelig struktur for friminutt, garderobes og fellesarealer.

772 Læringsutbytte

Det kan bli utfordrende for enkelte elever å få optimalt læringsutbytte om man blir flere elever og større miljø.

Prinsippet om trygt og godt skolemiljø kan bli utfordret.

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
5,50	2,00	2,75

Forslag til tiltak

- **Oppfølging av elevers læringsutbytte**

I en lengre periode etter endringen følges elevene tettere opp for å avdekke mulig nedgang i læringsutbytte/ resultat. Hyppigere målinger.

- **Overgangsarbeid**

Felles aktivitetsdager, temadager eller prosjektarbeid før sammenslåingen.

Digitale og fysiske møteplasser for elever på tvers av skolene.

Fadderordninger som kobler elever fra begge skolene.

Hvorfor: Forebygger "oss og dem"-dynamikk og bygger trygghet før skolestart.

- **Rutiner**

Det lages gode og forutsigbare rutiner for å ivareta elevene etter sammenslåing.

4. Flytte elever 8.-10. trinn fra Kjerringøy oppvekstsenter til Løpsmark skole / Ansatte

561 Psykososialt arbeidsmiljø

Man må bytte arbeidsplass. Bekymringer for hvordan det vil være å få nye kollegaer og større miljø å forholde seg til. Endringer i arbeidsdagen

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
5,00	2,00	2,50

Forslag til tiltak

- **Jobbe med aktiviteter rundt relasjoner, team-building i overgangen**
I samarbeid med hele personalet utarbeides det en plan for aktiviteter for å bli kjent med hverandre og finne ut av hvordan best samarbeide med hverandre når man slås sammen. Skape en "vi" kultur
- **Oppfølging av ansatte ved sammenslåing**
Virksomhetsleder gjennomfører systematiske samtaler med ansatte etter sammenslåing
- **Tydelig og kontinuerlig informasjon**
Fast informasjonsfrekvens (f.eks. hver 2. uke) med status, beslutninger og videre prosess. Egen kanal for ansatte (Teams, intranett) med oppdatert informasjon. Klare svar på spørsmål om roller, organisering, arbeidssted og forventninger.

565 Rekruttere og beholde ansatte

Det kan bli vanskeligere å rekruttere ansatte om man endrer nåværende barnehage- og skolestruktur.

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
5,00	2,00	2,50

4. Flytte elever 8.-10. trinn fra Kjerringøy oppvekstsenter til Løpsmark skole / Elever

773 Læringsmiljø

Flere barn man kan være sammen med osv

Kan være utfordrende for noen.

Trivsel i skolehverdagen

Prinsippet om trygt og godt skolemiljø kan bli utfordret.

RISIKO	SANSYNLIGHET	KONSEKVENNS
5,50	2,00	2,75

Forslag til tiltak

- **Foreldresamtaler**
Det gjennomføres foreldresamtaler både før endring og tidlig etter oppstart for å få avdekket hvordan elevene opplever en ny skolehverdag. Ut fra samtalene settes det inn tiltak for å bedre hverdagen. Dette er spesielt viktig for de sårbare elevene.
- **Forutsigbarhet og god informasjon**
Tydelig kommunikasjonsplan rettet mot elever, foresatte og ansatte – med faste informasjonsmøter og oppdateringer. Egen elevversjon av informasjonen, tilpasset alder og behov. Besøke hverandre før dette starter for å bli kjent
- **Organisering av overgangsarbeid**
Plan for hvordan elevene skal tas imot første skoledag (velkomstsoner, tydelig skilting, faste kontaktpersoner). Vurdere mindre elevgrupper i overgangsperioden for å skape trygghet. Tydelig struktur for friminutt, garderobes og fellesarealer.

774 Læringsutbytte

Det kan bli utfordrende for enkelte elever å få optimalt læringsutbytte om man blir flere elever og større miljø.

Prinsippet om trygt og godt skolemiljø kan bli utfordret.

RISIKO 5,00	SANSYNLIGHET 2,00	KONSEKVENNS 2,50
----------------	----------------------	---------------------

Forslag til tiltak

- **Oppfølging av elevers læringsutbytte**

I en lengre periode etter endringen følges elevene tettere opp for å avdekke mulig nedgang i læringsutbytte/ resultat. Hyppigere målinger.

- **Overgangsarbeid**

Felles aktivitetsdager, temadager eller prosjektarbeid før sammenslåingen.

Digitale og fysiske møteplasser for elever på tvers av skolene.

Fadderordninger som kobler elever fra begge skolene.

Hvorfor: Forebygger "oss og dem"-dynamikk og bygger trygghet før skolestart.

- **Rutiner**

Det lages gode og forutsigbare rutiner for å ivareta elevene etter sammenslåing.