

Karhunkorven ja Nukarin koulujen hallinnollinen yhdistäminen. Vaikutusten ennakkoarviointi.

18.10.2021



Nurmijärvi

	Nykytilanne	Toteutetaan Karhunkorven ja Nukarin koulujen hallinnollinen yhdistäminen
Talousvaikutukset <ul style="list-style-type: none"> Kuntatalous (käyttötalous) 	<ul style="list-style-type: none"> KÄYTTÖTALOUS. Luottamusrehtorille maksetaan erillinen korvaus rehtorin tehtävistä. KULJETUSKUSTANNUKSET. Nykytilanteessa kuljetuksista aiheutuvat kustannukset pysyvät entisellään. 	<ul style="list-style-type: none"> HALLINNOLLISET YHDISTÄMISET. Hallinnollisen yhdistämisen säästöt henkilöstökuluissa ja koulukohtaisessa suunnittelurahassa yhteensä 12000 €. KULJETUKSET. Mahdolliset kustannukset, kun oppilaat siirtyvät toimipisteestä toiseen esim. A2-kielen tunneille. MATKAKUSTANNUKSET. Henkilöstön mahdollinen siirtyminen toimipisteiden välillä. RESURSSIEN TEHOKAS KÄYTTÖ. Hallinnolliset yhdistämiset alentavat hallinnon kustannuksia ja parantavat resurssien joustavaa allokointia, helpottavat työsuunnittelua ja toimintatapojen yhdenmukaisuutta, kokeilutoiminnan hyödyntämistä ja parhaiden käytäntöjen käyttöönottoa.
Elinvoimavaikutukset <ul style="list-style-type: none"> Paikalliset sekä koko kunnan tasoiset vaikutukset Veto- ja pitovoimavaikutukset Yhteisöllisyys 	<ul style="list-style-type: none"> ELINVOIMAISUUS. Kyläkoulut ovat kylien yhteisöllisyydelle merkittävä tekijä. VETO- JA PITOVOIMA. Oma yksikkönään toimiva koulu toimii alueen veto- ja pitovoimatekijänä: Itsenäiset kyläkoulut vahvistavat alueen identiteettiä ja yhteisöllisyyttä sekä pitävän yllä alueen elinvoimaisuutta ja asuntojen arvoa. ELINVOIMAISUUS. Kyläkoulut ovat arvostettuja. 	<ul style="list-style-type: none"> ELINVOIMAISUUS. Pidemmällä aikavälillä pelätään, että hallinnollinen yhdistäminen on keino kyläkoulun lakkauttamiselle. ELINVOIMAISUUS. Koulut tunnetaan nimellä. Yhdistämisen jälkeen nimi saattaa muuttua ja kulttuuriperinnön sekä alueen identiteetin nähdään kärsivän. ELINVOIMAISUUS. Voi olla haittaa koulun maineelle, kunnan imagolle sekä työntekijöiden saamiselle → Nähdään, että muutos voi vaikuttaa alueelle muuttamiseen ja heikentää lähialueen identiteettiä ja elinvoimaisuutta. Samalla alueen pito- ja vetovoiman nähdään heikkenevän.
Kuntalaisvaikutukset <ul style="list-style-type: none"> Opetuksen laatu Oppilaat ja huoltajat (kouluarki) 	<ul style="list-style-type: none"> REHTORIN LÄSNÄOLO. Karhunkorven luottamusrehtori on päivittäin läsnä koululla. Nukarin koululla toimii virkarehtori, joka jo nykyisellään johtaa kahta eri kouluyksikköä ja on vain osan viikosta paikalla. TURVALLISUUDEN TUNNE. Rehtorin arkipäiväinen läsnäolo ylläpitää perusturvallisuuden tunnetta, sillä hänen on mahdollista puuttua heti eri tilanteisiin. HYVÄ ILMAPIIRI. Sitoutuneet opettajat, toimivat työyhteisöt. TOIMINTAKULTTUURI. Nykyinen toimintakulttuuri nähdään erinomaisena. 	<ul style="list-style-type: none"> KOLLEGIAALISUUS JA OPETUKSEN LAATU. Yhteissuunnittelun mahdollisuudet paremmat kuin nykyisessä mallissa. Kollegiaalinen tuki laajenee. OSAAMISEN LAAJEMPI JAKAMINEN. Isommassa yksikössä mahdollisuus jakaa paremmin omaa osaamistaan. Tämän vaikutus opetuksen laatuun. VALINNAISUUDEN LAAJENEMINEN. Isommalla oppilas pohjalla voidaan toteuttaa paremmin valinnaisaineita. KAVERIPIIRIN MAHDOLLINEN LAAJENEMINEN. Yhteistyön ja valinnaisten aineiden kautta mahdollisuus tutustua muihin saman ikäisiin lapsiin. REHTORIN VAIHTUMINEN. Voi vaikuttaa henkilöstön viihtyvyyteen ja pysyvyyteen. REHTORIN LÄSNÄOLO. Voi vaikuttaa negatiivisesti arkiseen turvallisuuden tunteeseen, sillä rehtori ei ole enää joka päivä paikalla. OPETUKSEN LAATU. Hallinnolliset yhdistämiset parantavat resurssien joustavaa allokointia, varmistavat ammattimaisen johtamisen ja toimintatapojen yhdenmukaisuutta, kokeilutoiminnan hyödyntämistä ja parhaiden käytäntöjen käyttöönottoa.

<p>Ympäristövaikutukset</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liikkumisratkaisut 	<ul style="list-style-type: none"> • OPPILASKULJETUKSET. Eivät kasva tai vähene nykyisessä mallissa. 	<ul style="list-style-type: none"> • OPPILASKULJETUKSET. Oppilaskuljetuksien mahdollinen kasvaminen, mikäli toteutetaan esim. valinnaisia aineita. • OPETTAJIEN LIKKUMINEN YKSIKÖIDEN VÄLILLÄ. Opettajien liikkuminen toimipisteiden välillä, kun opettaminen voi tapahtua kahdessa toimipisteessä.
<p>Organisaatio- ja henkilöstövaikutukset</p> <ul style="list-style-type: none"> • Työn sisältö, työyhteisön toimivuus • Kasvu ja kehittyminen • Työnantajakuva, henkilöstön saatavuus 	<ul style="list-style-type: none"> • LUOTTAMUSREHTORIT. Tällä hetkellä Karhunkorvella on luottamusrehtori, jonka opettajan virkaan on yhdistetty erikseen korvattavana lisätehtävänä rehtorin tehtävät. • VIRKAREHTORI. Nukarin koululla toimii virkarehtori, joka jo nykyisellään johtaa kahta eri kouluyksikköä ja on vain osan viikosta paikalla. • TOIMIVAT YHTEISÖLLISET TYÖYHTEISÖT. Nykytilanteeseen ollaan tyytyväisiä. Opettajat ovat hakeutuneet töihin nimenomaan näihin kouluyksikköihin, joissa hallinto on matalalla tasolla. • REHTORIN LÄSNÄOLO. Nykytilanteeseen ollaan tyytyväisiä. 	<ul style="list-style-type: none"> • REHTORIN VAIHTUMINEN. Luottamusrehtoreiden johtamat koulut on tarkoitus yhdistää hallinnollisesti isommiksi kouluyksiköiksi virkarehtorien alaisuuteen. • VIRKAREHTORI JA JOHTAJUUS. Virkarehtorilla on enemmän aikaa johtamiselle, henkilökunnalle ja toiminnan kehittämiseen (vähemmän opetustunteja sekä erilainen työaika). • OMAN TYÖN SUUNNITTELU JA ITSENSÄ JOHTAMINEN. Opettajilla mahdollisuus suurempaan itseohjautuvuuteen ja oman työn suunnitteluun. • KOLLEGIAALISUUS. Yhteissuunnittelun mahdollisuudet paremmat kuin nykyisessä mallissa. • OSAAMISEN LAAJEMPI JAKAMINEN. Osaamista voidaan jakaa toimipisteiden välillä. • JOHTAMINEN JA TYÖNSUUNNITTELU. Hallinnolliset yhdistämiset alentavat hallinnon kustannuksia, parantavat resurssien joustavaa allokoointia, varmistavat ammattimaisen johtamisen, helpottavat työnsuunnittelua ja toimintatapojen yhdenmukaisuutta, kokeilutoiminnan hyödyntämistä ja parhaiden käytäntöjen käyttöönottoa. • HUOLI TOIMINTAKULTTUURIN MUUTOKSESTA. Nykyisiä toimivia ja yhteisöllisiä työyhteisöjä muokataan. Nykyisen rehtorin luomaa vahvaa toimintakulttuuria muokataan, jolla voi olla vaikutuksia työssä viihtymiseen. Lisäksi huoli ei-toivotusta ketjureaktiosta: rehtori vaihtuu, henkilökunta vaihtuu. • TYÖYHTEISÖ. Yhdistyminen toisen yksikön kanssa aiheuttaa huolta yhteisen toimintakulttuurin luomisesta ja yhteistyön sujuvuudesta fyysisesti eri toimipisteiden välillä. • RESURSSIEN JAKAMINEN TOIMIPISTEIDEN VÄLILLÄ. Kuinka resurssit jaetaan? Voiko toinen toimipiste jäädä esim. investointitarpeissa tai muissa resurssien jakamisessa jalkoihin? • VARAREHTORIN/APULAISREHTORIN VASTUUN LISÄÄNTYMINEN. Tuleeko vararehtorille/apulaisrehtorille enemmän vastuuta toimipisteen arjesta? • OPETUSTUNNIT. Hallinnollisten yhdistämisten vaikutus opettajien opetustuntien määrään. • JOHTAJUUS. Onko yhdellä rehtorilla mahdollisuus huolehtia riittävällä intensiteetillä kahden toimipisteen asioista? • KULKEMINEN ERI TOIMIPISTEISSÄ. Vaikuttaako kulkeminen negatiivisesti työssä jaksamiseen?