



GRIMSTAD KOMMUNE
Kultur- og oppvekstsektoren
Fjære skole

Grimstad kommune
Rådmannen

OPPFØLGING AV EVALUERING AV ADMINISTRATIV ORGANISERING (AGENDARAPPORTEN).

Følgende har fått invitasjon til å sitte i arbeidsgruppen:

Ledelsen: Hallgeir Berge, Magnus Mork, Johnny Svensvik, Eirik Aalvik Evensen, Leiv A. Smith.
UDF: Marit Megård, Inger Dybfest.
Lærere: Anne Siv Hestad Bang, Arve Konnestad. Valgt av UDF.
FF: Kate Hasla Sellevold.
Miljøarbeidere: 1 person. Ingen valgt.

Følgende møtte ikke/har gitt avbud:

Eirik Aalvik Evensen, Kate Hasla Sellevold.

Rådmannen har i e-post av 5. februar 2009 bedt om en utredning fra skolen, hvor vi utreder fordeler og ulemper ved å:

- 1) Forbli sammenslått.
- 2) Delt opp i to skoler.

I tillegg ønsker rådmannen en innstilling fra skolen.

Adresse:	Telefon	Telefaks	Bankgiro	Org.nr.
Bringsværvn. 11	37250150 / 37250 550	37250164 / 37041199	2840.20.00017	974548844
4885 Grimstad	E-post:			www.grimstad.kommune.no
	postmottak.fjaere.skole@grimstad.kommune.no			www.fjaere.grimstadskole.no



1. FORBLI SAMMENSLÅTT.

NR	FORDELER	ULEMPER
1	Større muligheter for sambruk av lokaler p.g.a. felles ledelse. U-trinnet har i dag fasiliteter som b-trinnet ikke har.	En rektor på deling mister oversikten over 90 medarbeidere.
2	Større muligheter for fleksibel bruk av personalet (lærere, miljøarbeidere).	Vanskeligere å lage felles personalmøter som passer for en 1. – 10. skole.
3	Felles pedagogiske satsingsområder – gjennomgående pedagogisk profil.	Mer ansvar og jobb på administrasjonen, kontoransatte og lærerne.
4	Kontor: Mer effektiv bruk av merkantilt personale. Muligheter for spesialisering og fordeling av ulike arbeidsoppgaver. Færre parallelle arbeidsoppgaver. Øker profesjonaliteten.	Flere trinn i beslutningsprosesser.
5	Spes.ped.team: Effektivisering av arbeidet. Færre parallelle arbeidsoppgaver. Muligheter for spesialisering og fordeling av ulike arbeidsoppgaver. Se skolen under ett og bedre muligheter for å sette inn systemrettede tiltak.	To adskilte lærerkollegier. To fysisk adskilte personalrom.
6	Sos.ped.team: Effektivisering av arbeidet. Færre parallelle arbeidsoppgaver. Muligheter for spesialisering og fordeling av ulike arbeidsoppgaver. Se skolen under ett og bedre muligheter for å sette inn systemrettede tiltak.	Travel ledelse gjør det vanskelig for miljøarbeiderne å utvikle seg faglig.
7	Ledelse: Effektivisering av arbeidet. Færre parallelle arbeidsoppgaver. Muligheter for spesialisering og fordeling av ulike arbeidsoppgaver. Se skolen under ett og bedre muligheter for å sette inn systemrettede tiltak. Øker muligheten for felles løsninger, rutiner og prosedyrer på alle felt.	
8	Fruktordning også for 1.-7. tinn.	Mangler egen rektor og avd. leder.



9	Felles sosiale sammenkomster. Lunsj, fotball, julebord etc	Vanskelig å tenke enhet, når vi er fysisk skilt.
10	Gjøre overgangen fra 7. trinn til 8. trinn lettere.	Lite administrative ressurser på skolen fører til flere arbeidsoppgaver på de ansatte.
11	Slipper endringer igjen. Fortsetter som nå.	Å forbli sammenslått er i utakt med utdanningssystemet vårt.
12	Positivt med et personale med en jevnere fordeling av kvinner og menn.	For stor enhet i forhold til opplæringsloven som tilrår skoler under 450 elever.
13	Felles kurs og skoloring. Kan gi felles ståsted.	Vanskeliggjør internasjonalt samarbeid siden EU tillater bare et prosjekt pr. skole.
14	Mulig bedre utnyttelse av de økonomiske rammene.	5. trinn gjør det dårligere på nasjonale prøver på 1. – 10. skoler.
15		Vanskeligere å rekruttere mannlige lærere på u-trinnet.
16	..	Mindre attraktivt for høyt fagutdannet personalet å søke jobb på en 1. – 10. skole.
17		Mister skolemotivasjon ved skifte fra b-trinn til u-trinn. Riter er viktige i menneskers liv.
18		Arbeid med felles holdning og pedagogikk, har begrenset verdi siden halvparten av elevene til u-trinnet kommer fra Fevik skole.
19		Trange fysiske og økonomisk rammer, kan føre til større fare for konflikt og dårligere samarbeid.
20		Stort arbeidspress har ført til og kan føre til større gjennomtrekk i ledelsen.
21		Prosessen av en fortsatt sammenslåing vil gå på bekostning av annet nødvendig pedagogisk utviklingsarbeid. For eksempel leseprosjekt, internasjonal samarbeid, marte meo og skole hjem samarbeid.



2. DELT OPP I TO SKOLER.

NR	FORDELER	ULEMPER
1	En ledelse for 1. – 7. og en for 8.-10. Ikke felles. Kortere tid på beslutninger. Temaer og møter som konkret angår oss.	Ny ledelse og omplasseringer. Nye organisasjoner må sette seg på nytt.
2	Ledelsen får bedre tid og oversikt over elevene.	Adm/ledelsen får mer å gjøre i en overgangsfase.
3	Tid til medarbeidersamtaler.	Mindre muligheter til å ha felles pedagogisk plattform.
4	Lettere å tenke framover i skoleutviklingen, langsiktige mål.	De åra vi har vært sammen vil oppleves som bortkastet tid og ressurser.
5	Bedrer samarbeidet, møtes ved behov.	
6	Fokus på egne oppgaver.	
7	Da slipper Fevik elevene å starte på u-trinnet med en etablert 1. – 10. skole, der halvparten av elevene allerede er kjent.	
8	Kortere vei til adm. for kontaktlærere ved elevkonflikter/saker.	
9	Mer oversiktlig å lede en 1-7 skole, enn 1-10.	
10	Lettere å rekruttere ledere ved mindre enheter.	



GRIMSTAD KOMMUNE
Kultur- og oppvekstsektoren
Fjære skole

11	Lettere å skape en enhetlig kultur på en 1. til 7. skole og en 8. til 10. skole enn en 1. til 10. skole.	
12	Lettere å skape sosiale sammenkomster i små grupper.	
13	Ny giv i kollegiet.	
14	Et personalet som er utdannet for det trinnet de jobber på.	
15	Understreke nasjonale myndigheters ønske om å skape tydelige skiller mellom b. og u. trinn.	
16	Lettere å rekruttere personale til 1. til 7. skole og 8. til 10. skole enn 1. til 10. For stort spenn faglig sett. Vanskelig å finne personale som kan dekke hele løpet.	

Adresse:
Bringsværvn. 11
4885 Grimstad

Telefon
37250150 / 37250 550
E-post:
postmottak.fjaere.skole@grimstad.kommune.no

Telefaks
37250164 / 37041199

Bankgiro
2840.20.00017

Org.nr.
974548844
www.grimstad.kommune.no
www.fjaere.grimstadskole.no



3. INNSTILLING.

Komiteen oppfatter å ha gjort en grundig vurdering av argumenter for og i mot fortsatt 1-10 skole og full splitting av enheten. Enten vi skal fortsette som sammenslått eller splittet skole ser vi at det trengs en økning av ressursen til ledelse for å kunne skape en funksjonell organisasjon og sikre god pedagogisk utvikling. Barnetrinnet trenger en bygningsmessig oppgradering uansett. Agendarapporten anbefaler i tillegg investeringer for å skape tjenelige fellesarealer ved fortsatt 1-10 skole.

Vår 1-10 skole med 640 elever og 82 ansatte oppleves som en stor organisasjon. De ulike trinn i skolesystemet har sine særtrekk i kultur og tenkemåte. Det gjør en sammenslåing kunstig. Dette vises også i Agendarapporten som viser til liknende konflikter mellom barnehage og skole på Eide oppvekstsenter som mellom ungdomstrinn og barnetrinn på Holvika og Fjære. Agendarapporten anfører at vår sammenslåtte enhet er for stor til å være funksjonell, jmf. Opl. § 9.5. De nye nasjonale føringene for en spesialisert lærerutdanning tilsier også at en del av stordriftsfordelene forsvinner på sikt.

Komiteen mener at ev. fordeler ved sammenslått drift oppveies av de praktiske ulempene. Vår enstemmige konklusjon samsvarer derfor med Agendarapporten og anbefaler en splitting av enheten som mest tjenelig. Ved en splitting anbefaler vi en så rask som mulig iverksetting for å unngå et organisasjonsmessig vakuum. Arbeidsgruppen anbefaler oppsplitting senest 1. januar 2010.

Fjære skole, 25.02.09

Hallgeir Berge
Enhetsleder/rektor

Magnus Mork (Sign.)

Leiv A. Smith (Sign.)

Johnny Svensvik (sign.)

Marit Megård (Sign.)

Inger Dybfest (Sign.)

Anne Siv Hestad Bang (Sign.)

Arve Konnestad (Sign.)

HØRINGSNOTAT VEDR. AGENDA RAPPORT

Vi ønsker å knytte følgende kommentarer i forbindelse med omorganiseringen som ble iverksatt 01.05.2005:

- Omorganiseringen ble iverksatt for raskt. Dette kan være en medvirkende årsak til at prosessen ikke ble opplevd som god
- Manglende opplæring i forkant av etableringen av Servicesenteret og underveis (ref. Fredrikstad Kommune hvor alle ansatte i Servicetorget fikk 40 dager med opplæring, pluss nå en fagdag hver pr. mnd.). Ansatte som var spesialister på enkelte områder, skulle bli generalister. Dette uten at det var avsatt nødvendig tid til opplæring. Ansatte gikk fra å ha en trygghet i forhold til at de hadde mestret sine arbeidsoppgaver til noe nytt og for mange mer usikkert
- De fleste ansatte er samlet på ett sted (1. etasje Rådhuset). En mer isolert tilværelse enn tidligere. Dette krever bl.a. faste og forpliktende møtepunkt for å kunne gi/få nødvendig informasjon (blir ikke bedre enn det andre også gjør oss til)
- Ansatte fra mange ulike kulturer ble samlet på en plass og skulle "smeltes sammen" til en kultur. Kulturbygging er omfattende og tar relativt lang tid
- Evalueringer underveis kunne ha fanget opp ting tidligere
- Man opplever å ha flere oppgaver enn det som var skissert innledningsvis
- Manglende oppfølging

Det er i rapporten påpekt at prosessen med å utvikle gode støttefunksjoner har tatt for lang tid. Ovennevnte faktorer har nok medvirket til dette.

På bakgrunn av ovennevnte kan OSS utfordringer videre oppsummeres slik:

Styring av personellressurser og kompetanse. Gjøre hverandre og andre gode. Fortsette arbeidet med "rett person på rett plass"/Omdisponere ressurser. Fortsatt bygge felles kultur. Bli et sterkt "Hjerte i organisasjonen".

Andre nødvendige presiseringer:

Arbeidsoppgaver:

Defineringen av OSS' arbeidsoppgaver er i Agenda's rapport svært mangelfull. En mengde tunge og omfattende arbeidsoppgaver er ikke nevnt.

Organisering av Turistkontoret:

Turistkontoret er også en del av OSS. Det kan vurderes om dette kan organiseres på en annen og ennå bedre måte. Servicenivå og ressursbruk bør da også vurderes parallelt.

Ledelse i OSS:

En leder har sluttet. En leder var ansatt i et vikariat. To koordinatører fungerte inntil nåværende leder ble ansatt.

Politisk Sekretariat:

Politikere har svart at de får for dårlig service fra OSS når det gjelder innkallinger, utsending av sakspapirer og protokoller.

Flg. må gjøres klart:

Saksinnkallinger: Politisk sekretariat (Pol.sekr.) kan ikke sende ut saksinnkallinger til politiske møter før sakene er ferdig skrevet av saksbehandler og godkjent av Rådmannen. Pol.sekr. bruker aldri mer enn en halv dag etter at sakene er ferdig fra saksbehandler/Rådmann, til å få klar saksinnkalling til utsendelse. Dette til tross for at sakene ikke blir levert i henhold til avtalte frister og på de dager hvor OSS har avsatt ressurser til disse oppgavene.

Protokoller: Pol.sekr. er ikke lenger til stede i de politiske møtene (del av innsparring) og protokollene blir derfor først kladdet av kommunalsjefer/plan- og utviklingssjef. Pol.sekr. skriver alltid protokollene med en gang vi får tilgang til disse. Dette også til tross for at protokollene ofte ikke blir levert i henhold til de frister som er avtalt. Noe som skaper problem både i forhold til videre behandling av sakene i andre utvalg og OSS' planlegging av ressurs bruk.

Generelt dårlig service: Da Pol.sekr. ikke lenger er til stede verken under for-møter eller politiske møter, har vi ikke lenger muligheter til å kunne fange opp saker som mangler, informasjon som er lovet sendt ut sammen med innkallinger eller protokoller, endringer i sted og tid, beskjeder vedr. representanter, avtalte orienteringer eller andre uttalte forventninger.

Generelt:

Det kan være hensiktsmessig at alle merkantile funksjoner/stillinger sorteres under OSS. Et tiltak for nærmere å oppnå målsettingen 80/20, kan være å innlemme Byggesaksbehandler (som sitter i tilknytning til OSS). Stillingen kunne vært underlagt OSS, men hatt en faglig tilknytning til forvaltningstjenesten.

To alternativ til tiltak videre for nødvendig utvikling/forbedring av OSS:

1. Redusere antall arbeidsoppgaver i Servicesenteret
2. Øke bemanningen i Servicesenteret

I tillegg til ovennevnte, er det behov for å ytterligere å styrke Servicesenterets totale kompetanse og OSS må tilføres tilstrekkelige midler til dette.

Forslag til tiltak:**Post/Arkiv:**

Opprette dokumentteam hvor bl.a. scanning av fakturaer (f.o.m 2 kvartal 2009) og scanning av post (f.o.m. 01.11.09) inngår.

Andre egnede lokaler på Rådhuset bør vurderes for bedre å kunne samle de som jobber på området/bygge opp et fagmiljø.

Ovennevnte krever styrking av OSS med 1 stilling. Scanning av ovennevnte fører etter all sannsynlighet til innsparinger i andre enheter i kommunen, men fører samtidig til økt ressursbehov i OSS. Bl.a. til kontroll og i tillegg til at mengden øker i forhold til i dag.

Politisk Sekretariat:**Mulige løsninger:**

- Pol. sekr. møter i for-møter og får dermed større kontroll med informasjon, forventninger og ikke minst mulighet til å påvirke/komme i dialog vedr. frister, OSS arbeidssituasjon og lignende.
- Pol. sekr. trer inn igjen som møtesekretærer i de politiske møtene og får dermed større styring med protokollene, slik at disse kan gjøres klar før sakene evt. skal opp i neste møte. Protokollene vil da i større grad kunne sendes ut ihht. forventninger. Dette vil kreve økte ressurser i OSS, men her kan man også tenke seg å komme i dialog med andre enheter med sikte på overføring av ressurser for denne oppgaven
- Tilstrekkelig og gode nok dataverktøy slik at OSS kan levere tilfredsstillende produkt og til rett tid uten unødvendig ressursbruk
- Skriftlige avtaler mellom OSS og enhetene med klare mål, frister og ressursbruk
- Kontinuerlig og obligatorisk opplæring av saksbehandlere og ledere i andre enheter, i kjerneprogrammene.

Konklusjon: OSS styrkes med ½ - 1 stilling avhengig bl.a. av hvilket servicenivå en bestemmer seg for.

Informasjon/Web/Ekspedisjon/Sentralbord:

Behov for informasjon er generelt stort. Dette fagområdet har dessverre vært nedprioritert i kommunen.

Det er nå kjøpt inn nyansattportal og innbyggerportal. Store forbedringer er allerede på trappene.

Tre ansatte i OSS er allerede med i portalprosjektene.

Andre tiltak:

Det er kjøpt inn og installert en oppgradering av Netwice.

Det vurderes en samling av personell som jobber innen disse fagområdene. Dette også for bedre å kunne benytte allerede eksisterende ressurser. Eventuell ombygging i sentralbord/ekspedisjon bør vurderes.

Dersom en ønsker å prioritere dette fagområdet høyere, må OSS tilføres ½ -1 stilling (kan utdypes nærmere).

Det har tidligere vært vurdert/foreslått stilling som Informasjonsrådgiver og styrking av politisk sekretariat.

Kvaliteten på støttetjenestene:

Det slås fast at kvaliteten på støttetjenestene ikke er gode nok.

Mulige løsninger:

- Få på plass strukturen og klart definerte arbeidsoppgaver i OSS og kommunisere dette til andre enheter – med forankring i ledelsen
- Skriftlige avtaler med andre enheter for utførelse av arbeidsoppgaver, utveksling av informasjon, tidsfrister osv.
- Kontinuerlig og obligatorisk opplæring av saksbehandlere og ledere i andre enheter, i kjerneprogrammene



HØRINGSNOTAT TIL AGENDA-RAPPORT

TIL: RÅDMANNEN

FRA: ORGANISASJONSAVDELINGEN / PLAN- OG UTVIKLINGSAVDELINGEN

Det vises til e-post fra rådmannen vedrørende oppfølging av evlueringsrapport fra Agenda.

Organisasjonsavdelingen og plan- og utviklingsavdelingen har gjennomført en felles høringsprosess med arbeidsgruppe og allmøte. Det framkom ulike syn på rapportens anbefalinger i allmøtet. Arbeidsgruppen vil på bakgrunn av prosessen uttale følgende:

- Generelt støtter arbeidsgruppen rapportens hovedkonklusjon om at kommunen er riktig organisert. Dette gjelder derved også organiseringen av støttefunksjonene. Arbeidsgruppen støtter videre rapportens anbefaling nr 13 om behovet for mer ressurser til støttefunksjonene, men vil påpeke følgende:
 - Ressursbehovet må stå i forhold til støttefunksjonenes oppgaver. Det er behov for å avklare ambisjonsnivå og strategier/mål for støttefunksjonene og for interne forventningsavklaringer.
 - Først og fremst er det behov for økte ressurser til juridisk kompetanse (som vedtatt i 2005, men aldri iverksatt), til plan- og analyseoppgaver samt til strategioppgaver innen organisasjon, ledelse og IKT.
- Rapportens anbefalinger om styring (nr 4, 5, 6, 14 og 15) vil bli fulgt opp i arbeidet med kommuneplan og styringssystem. Arbeidsgruppen er enig i at kommunen som organisasjon/tjenesteyter må fokuseres mer i kommuneplanen, men understreker at kommunens rolle som samfunnsaktør fortsatt må vektlegges sterkt. Rapportens anbefaling nr 11 om opplæring og nr 12 om månedrappoterter vil bli fulgt opp.
- Arbeidsgruppen vil for ordens skyld vise til at støttefunksjonene har hatt store bemanningmessige utfordringer helt siden 2005. Arbeidsgruppen viser også til at gjennomføringen av felles IKT-prosjekt krever så mye ressurser at daglige oppgaver har blitt og fortsatt vil bli skadelidende. Samlet har dette medført at støttefunksjonene ikke har levert tjenester som forutsatt i denne perioden. Nye IKT-prosjekter og særskilte utviklingsprosjekter bør ikke iverksettes uten at det avsettes tilstrekkelige prosjektrressurser.

Grimstad, 27.februar 2009

Thor Lund /s/
organisasjonssjef

Knut Johansen /s/
plan- og utviklingssjef

Jon Eiklund /s/
tillitsvalgt Delta

Harald Dalholt /s/
tillitsvalgt Samfunnsviterne

NSF støtter Agendas konklusjon om at hjemmesykepleien er en for stor enhet og at denne bør deles. Vi ser at hver leder har ansvaret for for mange ansatte og at dette går utover kvaliteten på jobben som gjøres. Bla er det mange som ikke har jevnlig medarbeidersamtaler med sin leder. Vi får også tilbakemeldinger fra ansatte i enkelte seksjoner om at de ser lite til de øverste lederne (enhetsleder og seksjonsleder).

Vi er uenige i forslaget til hvordan enheten skal inndeles - om det er hensiktsmessig å "skille" psyk. helse og rehab. ut som egne enheter. Hvordan en slik deling skal foregå, bør diskuteres grundig, blant annet ifht størrelsen på enhetene, geografisk inndeling og hvilken "lederstruktur" de skal ha.

MVH
Siri-Lin H. Syse
HTV, NSF



"1. For enheter som blir direkte omtalt/berørt i rapporten : Tidsfrist for innspill: 27. Februar

a. Gruppe 1: - sammenslåtte skoler (Fjære, Holviga og Eide)

i. Intern prosess i enheten (ansvar: enhetsleder)

1. Arbeidsgruppe (representanter fra ledelse, ansatte og tillitsvalgte) som utreder begge alternativer (fordeler og ulemper ved hhv å forbli sammenslått/delt opp) og som innstiller til rådmannen. Det står enheten fritt å finne arbeidsform (ansattmøter, arbeidsmøter, osv)
2. Enhetsleder kan gi egen uttalelse(hvis ønskelig)..."

Innspill fra Eide oppvekstsenter til Rådmannen angående **tiltak nr. 18:** **Skille Eide barneskole og Eide barnehage.**

Det har vært holdt møter i personalet i de ulike avdelinger og i lederteam. Innspillene er sammenfattet av en arbeidsgruppe bestående av Cathrine Gjestvang(tv FF), Ellinor Nærum(tv UF) Jorunn Palm, Ann Knutsen og Espen C. Svendsen

Arbeidsgruppen **støtter forslaget om å skille Eide skole og Eide barnehage**, og begrunner dette med følgende:

- De andre barnehagene i Grimstad kommune er egne driftsenheter fra 01.01.09. Det er like stor grunn til å gjøre barnehagen i Eide til egen driftsenhet. (se kulepkt 2 på side 58 i Agendarapport.)
- Hver avdeling i Eide oppvekstsenter er en stor nok avdeling med et stort nok fagfelt til å være en egen avdeling.
- Det er vanskelig å finne tid til å "brenne" for mer enn sin egen (en) avdeling.
- De fysiske rammene er ikke tilstede uten betydelige bygningsmessige tiltak for å få til flere fellesrom.
- Levering av varer skjer ofte til feil adresse/feil avdeling.
- Rekruttering til fremtidig styrerstilling i barnehagen kan bli vanskelig hvis den ikke samsvarer med styrerstillingene i de øvrige barnehagene i Grimstad.
- Arbeidstidsavtalene er forskjellige mellom førskolelærerne og lærerne i skolen. Dette fordyrer møtetiden i forhold til godtgjørelse for overtid.
- Det kan bli ro i organisasjonen uten den energilekkasjen som har preget sammenslåingen.

Men det positive som er kommet ut av Eide oppvekstsenter er:

- Vi er blitt bedre kjent med hverandre og vil lettere samarbeide videre om felles aktiviteter.
- Avdelingene har mer kunnskap om hverandre.
- Det er blitt laget gode rutiner for overgangen fra barnehage til skole for barna i Eide som også de øvrige skoler og barnehager i Grimstad høster fordeler av.
- Det er større forståelse for arbeidet mellom avdelingene.
- Det vil ikke være vanskelig å raskt dele opp igjen avdelingene i selvstendige enheter.
- Vi vil klare å "skilles" som venner.

www MED BARNET I HOVEDROLLEN *www*



Til
Utdanningsforbundet Grimstad
Rådhuset
4898 Grimstad

Ang. Agendarapporten - Uttalelse fra klubbmøte ved Fjære skole – barnetrinnet

Utdrag fra Agenda-rapporten

11.1 Konklusjon

Ingen av målene med sammenslåingen av Vik barneskole og Fjære ungdomsskole er nådd. Kommunen har ikke klart å utnytte felles ledelse til å få til nye arbeidsmåter ved skolen. Kommunen har heller ikke spart penger på sammenslåingen. Tvert imot. Sammenslåingen har ført til økte utgifter og dårligere arbeidsmiljø ved skolen.

Arbeidsmiljøet ved skolen er ikke bra.

Tiltak nr. 16: *Oppløse Fjære skole. Vi tror det kan være fornuftig å oppløse Fjære skole. Det er ingen gevinster å se ved sammenslåingen. Organiseringen koster penger og hindrer utvikling av skolen. Kommunen har valget mellom å gi opp sammenslåingen eller å ta i bruk mye kraftigere virkemidler for å gjennomføre målet.*

Klubben ved Fjære skole støtter forslaget om oppløse Fjære skole, og gå tilbake til enhetene
Vik skole (1 – 7)
Fjære ungdomsskole (8 – 10)

Vi kjenner ikke til at noen i personalet motarbeider enhetslederen. Det er en stor forskjell på å være mot noe/ uenig i noe og å aktivt motarbeide.

Kostnadene:

En slik reversering vil ikke innebære økte kostnader. Tilsetting i stillinger må følge vanlige prosedyrer etter lov- og avtaleverket.

Fordeler:

Ved en oppsplitting av Fjære skole er det åpenbart lettere å få til en **pedagogisk** styring av skolen.

Vi kan bruke tid og krefter på å utvikle et best mulig læringsmiljø på barnetrinnet.

St.melding nr. 31 – Kvalitet i skolen, varsler også en klarere nasjonal styring av skolen for å ha fokus på de pedagogiske kjerneoppgavene og på læringsresultatene.

Agenda-rapporten sier også at et elevtall på barnetrinnet opp mot 450 elever er ”håndterlig”. I Opplæringslovens § 9-5 står det blant annet: ***Til vanleg bør det ikkje skipast grunnskolar med meir enn 450 elevar.***

Arbeidsmiljøet ved skolen:

Det vi reagerer på i rapporten fra Agenda er at arbeidsmiljøet beskrives som dårlig.

Dette kjenner vi oss ikke igjen i.

Skolen har fått aksept på at vi er en skole med 2 avdelinger.

Under intervjuene kom det også klart fram at det er godt arbeidsmiljø på avdelingene.

Men skolen er ikke fysisk tilrettelagt for at de ansatte omgås til daglig, og vi har få felles arenaer.

Vår jobb er å lage et best mulig lærings- og arbeidsmiljø for elevene. Både undervisningstid og arbeidsplanfestet tid bruker vi på vår egen avdeling.

Ledere som har sluttet:

Tidligere rektor på Vik skole (2003 – 2006), sluttet etter 1 år (2006 – 2007) som avdelingsleder på barnetrinnet på grunn av for høyt arbeidspress.

Rektor ved Fjære skole (2006 – 2008) sluttet etter 2 år på grunn av økt arbeidspress.

Begge har gitt tydelig uttrykk for et godt arbeidsmiljø ved skolen.

Uttalelsen er behandlet i klubbmøte 2. februar 2009 og fikk enstemmig tilslutning.

Grimstad 9. februar 2009

Med hilsen

Klubben ved Fjære skole, barnetrinnet

Inger Dybfest, tillitsvalgt

Trude Jacobsen, klubbleder

Anne Margrethe Olsen, klubbstyremedlem



GRIMSTAD KOMMUNE

Holviga skole

Terje Løvåsvei 121

4879 Grimstad

Tlf. 37296 205

Sak 1 Holviga skoles framtidige organisering

Etter en bred høring ute på teamene oppsummerte og konkluderte vi med følgende:

A) Fordeler og ulemper med fortsatt en skole eller deling i to skoler

1 – 10 skole		1- 7 skole + 8 – 10 skole	
Fordeler	Ulemper	Fordeler	Ulemper
<p>Muligheter for helhetlig løp 1. – 10. sosialt og faglig og samordning av spesialundervisningen.</p> <p>Gir tryggere miljø og større forutsigbarhet for elever og foreldre.</p> <p>Bedre utnyttelse av ressursene:</p> <ul style="list-style-type: none">• Ansatte kan jobbe på ulike trinn for å utnytte kompetansen best mulig.• Felles bruk av rom• Merkantilt pers. kan fordele oppgaver• Kan ha felles bruk av vikarer <p>Større budsjett gir større muligheter for prioriteringer.</p>	<p>Stort personale.</p> <p>For stor skole i forhold til tildelt adm. ressurs.</p> <p>Tar tid å oppnå felles praksis / regler.</p>	<p>Ledelsen kommer nærmere.</p> <p>Mer oversiktlig.</p> <p>Bedre størrelse. 25-55 ansatte.</p> <p>Lettere å skape nære relasjoner i et mindre miljø.</p>	<p>Vanskeligere å samarbeide b. og u. trinn.</p> <p>Får ikke felles mål. Lite helhet.</p> <p>Kan miste noe av det vi har oppnådd ved samarbeidet.</p> <p>Dårligere utnyttelse av ressursene. Jfr. Fordeler 1.- 10 skole</p> <p>Mister kolleger</p>

B) Forutsetninger for at de to løsningene skal være gode

1 – 10 skole	1- 7 skole + 8 – 10 skole
Økt ledelse med minst 3/4 stilling er nødvendig.	Økt ledelse med minst 1 stilling er nødvendig. Må videreføre det beste fra sammenslåingen. <ul style="list-style-type: none">• Felles bruk av spesialrom• Lærere jobber på begge steder• Felles utviklingsarbeid. U- trinnet må <u>ikke</u> flyttes til Grooseveien 36

C) Skolens anbefaling i forhold til å være en eller to skoler i framtiden

På bakgrunn av tankene i punkt a) og b) sier vi følgende:

Ansatte ved Holviga skole går inn for fortsatt 1. – 10 skole i elevens nærmiljø. Dette gir en bedre utnyttelse av skolens ressurser og sikrer et helhetlig løp for elevene. Vi forutsetter tilført administrativ ressurs med minst $\frac{3}{4}$ stilling.

Holviga 26.02.09.

For alle ansatte på Holviga skole.

Valter Tinderholt

Enhetsleder