



Barn- och utbildningsförvaltningen

***Ledning/Utveckling*

Jenny Wikby

0372-78 94 11

jenny.wikby@ljungby.se

Uppföljning av ledningsorganisationen Kungshögskolan

Bakgrund:

För ca ett och ett halvt år sedan gjordes ledningsorganisationen om på Kungshögskolan. Det gjordes en riskanalys där det bland annat står att ledningsorganisationen ska utvärderas. Vid det tillfället tillfördes 0,6 ledningstjänst och delegationstiden minskades. På Donationsgatans förskola är idag ledningsresursen 75 % vilket är en förhöjning från 50% sedan bytet av förskolechef genomfördes.

Frågor som behöver besvaras är:

Hur fungerar ledningsorganisationen idag?

Vilka för- och nackdelar har den nya organisationen haft?

Anser ni att det behöver vara några åtgärder som vidtas utifrån arbetsmiljö- och utvecklingsperspektiv?

Enligt rektorerna på Kungshögskolan fungerar ledningsorganisationen stort. Det som upplevs stressande och tar mycket tid är särskolan som växer kraftigt. Det påverkar både organisation och rekrytering. Det är svårt att få tag i behörig personal på särskolan där kraven på legitimation är extra höga. Det påverkar också fritidshemmet mycket då många av särskolans elever går på fritidshemmet. Rektor för fritidshemmet har fått omorganisera och dela upp verksamheten i tre avdelningar istället för som tidigare två. Att vara två rektorer med ansvar för särskolan upplevs dock som en fördel då de kan stödja varandra och sårbarheten minskar vid frånvaro.

På Donationsgatan fungerar den nya ledningsorganisationen väl och den bedrivs på intraprendad. Verksamheten har utökats med en modul och platserna har utökats med 20. Barnomsorg på obekvämt arbetstid är på gång att genomföras. Den nya förskolechefen har haft mycket att göra men kommit in väl i verksamheten.

Bilaga med text från förändringen av ledningsorganisationen

Kungshög, (3,6 ink Donationsgatan) (Delegation 0.4 ej personalansvar)

Tjänst 1

F-3, Särskola upp till år 6, Fritidshemmet, Sommarskola, Trafiksamordning. Kommentarer från rektor;

Det är mycket planering (samtidigt som sommarfsk)

Trafiksamordning, hur är funktionen i detta uppdrag?

Fritidshemmet, växande verksamhet många nya inskrivna i särskolan som har resursbehov även på fritidshemmet. Det behöver organiseras utefter det växande behovet.

Tjänst 2

4-6

AL 7-9 ett arbetslag

Särskola 7-9, tar mycket av tiden efter som den växer.

Lokalvård

Tjänst 3

Al 7-9

Lokalansvar och administration vaktmästare bibliotek cafeteria

Tjänst 4

Fsk Donationsgatan, Intraprenad

Ny fskchef arbetar inte i barngrupp. Förhöjd ledningsresurs i samband med bytet.

Förändring av verksamhet

Att förutse konsekvenser- riskbedömningar inför ändringar i verksamheten

Bakgrund till ändringen:

En renodling av skolformer behövs då chef haft förskola, skola, fritids och särskola. Chefen har haft svårt att vara synlig i alla verksamheter och det krävs mycket för att hålla sig a jour med alla skolformer. Det är också svårare att rekrytera till en sådan tjänst.

Vilka risker innebär ändringarna?

Ojämn arbetsbelastning i tjänst 1 vid sommarskola.

Delegationsuppdraget för samordnare minskar lite. Det kräver planering för att få ihop det på ett bra sätt.

Särskolan växer, ökad arbetsbelastning för rektorer.

Särskolans personalgrupp vill inte ha byte av chef. De önskar samma chef och en ansvarig för särskolan.

Bedömning av riskerna:

Mindre allvarliga:

Ledningsansvaret ökar med 0,6 tjänst vilket kommer innebära lättnader för cheferna på enheten. När arbetsmiljön för cheferna blir bättre, påverkar det även medarbetare och elever positivt.

Ojämn arbetsbelastning, det kommer vara ytterligare en chef som stödjer arbetet med sommarskolan för att säkerställa behov av semester och minska ojämn arbetsbelastning. Det kommer vara ett rullande schema på vem som ska stödja den ansvarige chefen för sommarskolan.

Delegationsuppdraget, med planering och omstrukturering blir risken för ohälsa liten.

Särskolan växer men eftersom ledningstjänsterna ökar klarar vi en ökning.

Särskolans personal vill ha samma chef. Bedömningen är att två chefer behöver kunna särskolans verksamhet vilket gör att risken för kompetensbrist minskar vid chefsbyten.

Åtgärder:

Planering av delegationsuppdrag, rektorer ansvarar. Klart VT 17.

Planering av rullande schema för den som ska stödja ordinarie chef för sommarskolan. Ansvarig förvaltningen.
Klart feb -17

Tydlig planering för chefsbyte för personal. Ansvarig rektor. Klart vid övergång, vt 17

Kommentarer från Lr, Lärarf, Skolledarna och Kommunal:

”Det här ser bättre ut, en förändring till det bättre”

”Om cheferna är nöjda är vi det också”

”Beakta att särskolan växer”

”Lokalförändringarna som är på gång har större betydelse för skolan som helhet än den här förändringen”

”Särskolans personal behöver få en tydlig planering och övergång när de byter chef”

”Utvärdering när organisationen har satt sig är viktigt att göra”