



Ballerup Kommune
Kommunalbestyrelsen

Platanbuen 1
2750 Ballerup
Tlf: 4477 3350
www.grantofteskolen.dk

Dato: 29. august 2014

Tlf. dir.: 4477 3352

Grantofteskolen d. 29.08.14

Høringsvar fra MED udvalgt på Grantofteskolen vedrørende forslag til ny skolestruktur

MED-udvalget har på et møde den 21. august drøftet forslaget til ny skolestruktur. A- og B-siden deler overvejende intentionerne i forslaget, men ser meget forskelligt på, hvor vidt de vil blive opfyldt med dette forslag. Det betyder, at der ikke har kunnet opnås enighed om et fælles høringssvar. Høringssvaret er derfor opdelt i først A-sidens kommentarer, dernæst B-sidens kommentarer.

A sidens kommentar:
Vi tager forslaget til efterretning.

B sidens kommentar:

Timingen er stærkt uheldig. Vi er i øjeblikket ved at indføre en historisk stor omvæltning af folkeskolen, og dertil kommer flere andre reformer, som har direkte eller indirekte betydning for folkeskolen. Arbejdet med strukturændringerne blev i sin tid igangsat med et sparemål for øje. Det er i mellemtiden bortfaldet, og det bør give anledning til en revurdering af nødvendigheden og timingen.

Gruppeordningen

På Grantofteskolen har vi i ca. 20 år haft gruppeordning på skolen. Det betyder der er en stor erfaring og forståelse for dette arbejde både blandt personale og børn. Vi ser derfor med stor undren over at man ikke vil samle netop denne opgave på Grantofteskolen. Der er ligeledes ejendomskapacitet til at samle gruppeordningerne, hvilket samtidig vil være et godt økonomisk incitament.

Administrativt personale

Ballerup Kommune sender, så vidt muligt, breve via digital post til borgere og virksomheder. Læs mere og tilmeld dig via ballerup.dk/selvbetjening

Vi er blevet beskåret kraftigt i administrativt personale ved den seneste effektivisering, hvilket har givet flere opgaver og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Eleverne, skolerne, lederne og de fag professionelle omtales i høringsmaterialet, men også det administrative personale er en vigtig del af skolernes virke. I forslaget er det ikke beskrevet, hvilke initiativer der vil skabe en styrket administration. Den manglende redegørelse skaber meget stor utryghed og frustration hos det administrative personale.

BFO

Skolestrukturens konsekvenser for BFO'en er mangelfuldt beskrevet. Umiddelbart er det ikke muligt at finde konkrete ændringer, udover stærkt reduceret ledelse. Tænkes der i at reducere i BFO-afdelinger eller lokaler? I så fald giver høringsmaterialet ikke mulighed for at sætte sig ind, hvilke planer der er.

Skole på to matrikler

Vi savner evidens for, at skoler på flere matrikler skaber højere kvalitet, uagtet at forslaget ikke har et indbygget besparelselement.

Ledelse

Vi er bekymrede over udsigten til, at skolelederne rykker længere væk fra skolerne og tættere på forvaltningen. Den udvikling er allerede tydelig, og især lærerne savner en skoleleder, som er optaget af den helt konkrete undervisning og skolehverdag. Kerneopgaven er ude i klasselokalerne, og løsninger skal først og fremmest kunne fungere dér. Hvis skolelederne kommer for langt væk og fortaber sig i det strategiske ansvar, bliver afstanden og forståelsen af skolens udfordringer for stor mellem ledelsen og medarbejderne. Og der er faktisk rigtig meget god udvikling i, at selvstændige synspunkter og erfaringer fra forskellige dele af organisationen kommer videre råt for usødet. Det er tænkeligt, at den foreslåede struktur vil gøre nogle strategi- og kommunikationsopgaver lettere for organisationen, men det alene må ikke føre til en så dramatisk omvæltning.

Det er helt urealistisk og urimeligt at forestille sig, at den samlede ledelse på BFO-området skal kunne reduceres til en pædagogisk leder, der tilmed skal have ledelse af indskolingen. Og hvilke kvalifikationer skal vedkommende besidde? Det er derfor meget vanskeligt at forstå, hvad der menes med: "*sikre, at den enkelte medarbejder føler sig set og respekteret af sin nærmeste leder*" og "*styrke de administrative enheder, så der skabes mulighed for at lederne kan fokusere på at løse deres faglige, tværfaglige og strategiske ledelsesopgaver*".

Efteruddannelse

Hvordan tilvejebringer forslaget den økonomi til udviklingsinitiativer og efteruddannelse, som er nødvendig for at styrke de faglige miljøer? Efteruddannelse og opgradering er utrolig vigtig for at udføre arbejdet kvalitativt og med alle de forandringer der er sat i søen synes det ikke mindre vigtigt. Ord er taknemmelige.

Ungdomsuddannelserne

Hvordan skaber forslaget et styrket forhold til ungdomsuddannelserne? Det ville kunne ske ved en styrket ungdomsuddannelsesvejledningsindsats. Med EUD-reformen og besparelserne på vejledningsområdet er det svært at se hvordan vi skal opnå en bedre vejledning i udskolingen.

Teamarbejde på to matrikler

Det er tilsyneladende hensigten, at lærere og pædagoger kan planlægges med timer og indgå i teams på begge matrikler? Det vil skabe stor utryghed og et yderst stressende arbejdsmiljø.

MED og skolebestyrelse

Forslaget indeholder markante ændringer for både MED-udvalg og skolebestyrelse. En skole på én matrikel er i sig selv en stor organisation, som det kan være vanskeligt at begribe og komme i dybden med. Forslaget vil gøre det endnu sværere, og afstanden til den konkrete hverdag kan gøre disse organers betydning tvivlsom. Har forældre fx interesse i at sidde i en skolebestyrelse, som skal håndtere forhold på en matrikel, hvor deres egne børn måske aldrig kommer til at gå? Skolebestyrelsen har eksempelvis den formelle ansættelseskompetence. Og kan et MED-udvalg forholde sig til og kvalificere organisationens beslutninger og strategier inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på to matrikler, som kan være endog meget forskellige, når det kommer til traditioner og kulturer?

Klassedannelse

Klassedannelsen bliver formentlig problematisk. Hvem skal træffe beslutning om, hvorvidt et barn skal gå på den ene eller anden matrikel? Der er stor forskel på at høre til en skole og gennem det frie skolevalg at kunne søge en naboskole, hvis der er plads, og så til ikke at kende sit barns skoletilbud på forhånd. Det er endnu et utryghedsskabende element.

Hedegårdsskolen

Hvis distriktsinddelingen og oprettelsen af en distriktsleder er så fordelagtig, hvorfor er Hedegårdsskolen så holdt uden for?

0-25 års indsats

Den sammenhængende 0-25 års indsats er helt rigtig. Det giver kun mening at se børnenes liv som et sammenhængende forløb, hvor overgangene skal fungere, og fundamentet skal være i orden, når man bevæger sig fra det ene stadie til det næste. Men den brobyggende og koordinerende opgave bør især være en forvaltningsopgave. Skolelederne har allerede en voldsom opgaveportefølje, som ikke er blevet mindre med folkeskolereformen.

Beslutningskompetence

Hvordan og af hvem udlægges beslutningskompetencen? Skal afdelingslederne eksempelvis have personaleansvar og retten til at ansætte og afskedige? Og hvem skal have den samlede daglige ledelse af den enkelte matrikel?

TR og AMR

Hvordan tænkes samarbejdet med TR og AMR? Et løbende og tillidsfuldt samarbejde er afgørende. En tillidsrepræsentant er ikke blot en forhandler men ligeledes en tillidsvækkende og nærværende repræsentant for medarbejderne. Det vanskeliggøres betragteligt ved en TR på to skoler. Vi forventer derfor at hver matrikel vælger en tillidsrepræsentant.

Specialtilbuddene

Specialtilbuddene skal også i fremtiden, på trods af inklusionen, have kvalitet. Sammenlægningen af tilbuddene er i den kontekst fornuftig, da antallet af pladser reduceres, og den høje specialiserede faglighed i specialtilbuddene dermed får sværere betingelser. Det skal også nævnes, at det i mange år har givet anledning til problemstillinger, at kommunen har haft to tilbud rettet mod ordblindhed (BOK og OI).

B-siden tilslutter sig ikke forslaget