



GRONG[®] kommune

ORGANISASJONSPLAN

FOR

GRONG KOMMUNE

***LEDELSESSTRUKTUR FOR
GRUNNSKOLEN I GRONG***

INNHOLDSFORTEGNELSE

	1
<i>INNHOLDSFORTEGNELSE</i>	2
<i>1.0 INNLEDNING</i>	3
<i>2.0 PROSESS</i>	3
<i>3.0 ANSVARS- OG OPPGAVEFORDELING</i>	4
<i>4.0 FYSISKE KONTORLØSNINGER</i>	7
<i>5.0 IVERKSETTING</i>	8

1.0 INNLEDNING

Grong kommune har gjennom omstillingsprosjektet 2018 sett på mulige innsparingstiltak bla innenfor grunnskolen i Grong. Skolestrukturen(GBU og HOS) har blitt vurdert. Etter vurdering av dagens elevtall ved Harran oppvekstsenter i dag og det pedagogiske tilbudet en kan og må gi ut fra skolestørrelsen, ble anbefalingen, foreløpig ikke nedleggelse av Harran oppvekstsenter, avd skole. En har i tillegg vektlagt de samfunnsmessige betydninger skolen i Harran har for lokalsamfunnet. Men som det er beskrevet i utredningen, kunne en evt nedleggelse av Harran skole, gi en innsparing på om lag kr 1.900.000,-. Om man bruker beregningen for en evt etablering av privatskole, så vil en evt utleie av skolebygg gi en innsparing på om lag 800.000,-. Det betyr at man uansett kunne hentet en innsparing opp mot om lag kr 1.000.000,-, om man valgte å gå inn for å legge ned Harran skole. Det ble derfor stilt spørsmål om man kan hente innsparing på om lag kr 1.000.000,- på andre måter.

Gjennom arbeidet med omstillingsprosjektet, ble det besluttet, å se på administrasjonen og ledelse av skolene i Grong kommune. Pr i dag har vi rektor, ass.rektor, konsulent, rådgiver og SFO-leder ved GBU og rektor, nestleder og SFO-leder ved Harran oppvekstsenter. Rektor ved Harran oppvekstsenter har i tillegg 20%-stilling ved Bergsmo barnehage. I tillegg har man teamledere ved GBU. Inspektørrollen(50%-stilling) ved GBU har blitt trukket inn ila 2018. Dette utgjør for øvrig en del av innsparingen ved GBU for 2018. Det som ble besluttet, var å utrede ila høsten 2018, med virkning fra januar 2019, andre muligheter for organisering av skoleledelsen for grunnskolene i Grong kommune. Det betyr også at Bergsmo barnehage vil få egen styrer og at ledelsesressurs som rektor ved HOS har hatt ved Bergsmo barnehage opphører.

Denne nye organisasjonsplanen vil ta over for bla organisasjonsplanen for GBU, som er utarbeidet i 2010.

2.0 PROSESS

Løsninger som anbefales, er i all hovedsak basert på omforente tiltak og endringer som er drøftet, hvor rådmann, kommunalsjef oppvekst, rektorer ved GBU og HOS, styrer/nestleder v/Bergsmo barnehage/Harran barnehage og tillitsvalgte fra utdanningsforbundet og hovedtillitsvalgt(fagforbundet) har deltatt.

Temaet har vært drøftet på flere møter i overnevnte gruppe, hvor man har sett på mål, oppgavefordeling og stillingsstørrelse for den enkelte rolle og innsparingsmulighet. Man har sett på hvordan man er organisert i dag og hvordan en ny organisering skal være.

Innenfor sin avdeling, er avdelingslederen tillagt følgende ansvar/myndighet:

- Øverste økonomi, administrativ og faglige leder (formelt ansvar)
- Leder og nærmeste overordna for alle ansatte (personalansvar) med mindre annet er bestemt
- Ansvarlig for en effektiv organisasjon med et godt arbeidsmiljø (organisasjonsansvar)
- Ansvarlig for å få utført de arbeidsoppgaver avdelingen/enheten har slik de framgår av kommunens organisasjons-, plan- og styringsdokumenter, inkludert rapportering til rådmannen v/ nærmeste overordnet (resultatansvar)
- Effektiv bruk og forvaltning av tildelte økonomiske ressurser i henhold til budsjett og økonomireglementer. Benytter handlingsrommet ved behov (økonomiansvar)
- En bruker- og serviceorientert utvikling av avdelingens/enhetens tjenester (serviceansvar)

Mål som har kommet frem i prosessen med ny organisasjonsplan;

- Stedlig ledelse ved begge skolene – støtte for ansatte
- Oppnå stordriftsfordeler; likebehandling av begge skolene, innkjøp og ressurser
- Opprettholde oppvekstsenter i Harran(barnehage og skole)
- Oppnå økonomisk gevinst på om lag kr 1.000.000,-
- Opprettholde fokus på utviklingsarbeid.

Forutsetninger for å nå overnevnte mål;

- Lik arbeidstidsavtale ved begge skolene
- Oppslutning fra de ansatte
- Styrke det tverrfaglige samarbeidet
- Beholde og utvikle fagkompetansen
- Ivareta daglig drift på en tilfredsstillende måte
- Ivareta de ansatte

3.0 STILLINGSSTØRRELSE, ANSVARS- OG OPPGAVEFORDELING

I forbindelse med et behov for en presisering av stillingsstørrelse, ansvars- og oppgavefordelingen, er det foretatt en gjennomgang av nåværende stillingsstørrelse og fordeling av oppfølgingsansvaret til rektor, ass.rektor, nestleder ved HOS, SFO-ledere og konsulent. Det foretas noen endringer i denne oppgavefordelingen og stillingsstørrelse.

Stillinger i % i dag:

Rektor GBU	100%
Ass.rektor GBU	100%(80% adm + 20 annet)
Rektor HOS	100%(68% adm +20% Bergsmo bhg, 12% annet)
Nestleder HOS	50%(adm)
Konsulent	100%
SFO-leder GBU	50%(til adm)
SFO-leder HOS	10%(til adm)
Teamledere GBU	36%
<u>Sum</u>	<u>546%</u>

Forslag til ny fordeling er som følger:

Stillinger i % i ny organisasjonsmodell:

Rektor GBU/HOS	100%
Ass.rektor GBU	100%(80% adm, 20% annet)
Ass.rektor HOS	100%(65% adm HOS, 35% annet)
Nestleder HOS	35%(til adm)
Konsulent	100%
SFO-leder GBU	30%(til adm)
SFO-leder HOS	10%(til adm)
Teamledere GBU(3x8%)	24%
<u>Sum</u>	<u>499%</u>

Det foreslås følgende ansvars og oppgavefordeling mellom stillingene:**Rektor**

- Overordnet ansvarlig for grunnskolens drift; GBU og HOS;
 - Virksomhetsplan
 - Faglig og pedagogisk ledelse
 - Økonomi
 - Personal(overordnet)
- Hovedansvar for utviklingsarbeid skole
- Avgjørelsesmyndighet arbeidstidsavtale
- Ansvarlig for utviklingsarbeid skole
- Anvisningsmyndighet, jf
- Hovedansvar for Visma flyt skole
- Avgjørelsesmyndighet opptak SFO
- Hovedansvar kapittel 9A i opplæringsloven
- Vedtaksansvar for spes.ped.
- Hovedansvar for rekvisisjon(innkjøp)
- Hovedansvar for rådsorganer(skole, barnehage, SFO)
- Representere GBU og HOS
- Øvrige oppgaver etter overordnetets bestemmelse
- Rapporterer til rådmann

Ass.rektor GBU

- Bistå rektor i det overordnede daglige ansvar med koordinering og oppfølging av GBU
- Personalansvar,
- Vikaransvarlig GBU
- Anvisningsmyndighet og daglig økonomiansvar
- Fag/ped.utviklingsarbeid
- Medarbeidersamtaler skole og SFO
- Oppfølging IA-avtale
- Ansvar for timeplan
- Ansvar for Visma flyt skole i samråd med rektor
- Permisjoner, jf permisjonsreglement
- Spes.ped. – daglig oppfølging(IOP, ½-års rapportering, møter, etc)
- Daglig ansvar for oppfølging rådsorganer
- Øvrige oppgaver etter overordnetets bestemmelse
- Rapporterer til rektor

Ass.rektor HOS

- Bistå rektor i det overordnede daglige ansvar med koordinering og oppfølging av HOS
- Personalansvar(skole),
- Vikaransvarlig Harran skole
- Anvisningsmyndighet og daglig økonomiansvar
- Fag/ped.utviklingsarbeid
- Medarbeidersamtaler skole og SFO
- Oppfølging IA-avtale
- Ansvar for timeplan
- Ansvar for Visma flyt skole i samråd med rektor
- Permisjoner, jf permisjonsreglement

- Spes.ped. – daglig oppfølging(IOP, ½-års rapportering, møter, etc)
- Daglig ansvar for oppfølging rådsorganer
- Ansvarlig for utleie av bygg
- Øvrige oppgaver etter overordnets bestemmelse
- Rapporterer til rektor

Stedfortreder for rektor

- Utnevnes når rektor og ass.rektor ved GBU og HOS er ansatt

Nestleder for ass.rektor, HOS

- Fagansvar barnehage
- Daglig ansvar for koordinering og oppfølging av barnehage
- Vikaransvarlig Harran barnehage
- Attestasjonsmyndighet
- Ansvar for opptak til barnehage
- Ansvar for medarbeidersamtaler barnehage
- Øvrige oppgaver etter overordnets bestemmelse

Konsulent

- Sentralbord
- Klargjøring faktura
- Daglig ansvar for vikartjeneste for skole i samarbeid med ledelsen
- Hovedansvar for koordinering av kommunens skoleskyss
- Post
- Arkiv
- Skoleadministrativt system
- Skolemilk for GBU og HOS
- Rekvisisjon(innkjøp)
- Øvrige oppgaver etter overordnets bestemmelse

SFO-leder GBU

- Daglig ansvar for koordinering og oppfølging av SFO
- Ansvar for forarbeid av opptak til SFO
- Ansvar for årsplan/virksomhetsplan for SFO
- Ansvarlig for medarbeidersamtaler
- Øvrige oppgaver etter overordnets bestemmelse

SFO-leder HOS

- Bistå rektor i det daglige ansvar med koordinering og oppfølging av SFO
- Ansvar for forarbeid av opptak til SFO
- Ansvar for årsplan/virksomhetsplan for SFO
- Øvrige oppgaver etter overordnets bestemmelse

Teamleder GBU

- Leder av sitt team
- Bindeledd mellom ledelse og trinn
- Forberede og gjennomføre teammøter
- Medlem i styringsgruppa
- Pådriver i planlegging, gjennomføring og evaluering av skolens og trinnets planer
- Øvrige oppgaver etter overordnets bestemmelse

Det presiseres at Rådmannen, som øverste administrative leder, forventer at enhver leder:

- Opptrer i henhold til lederkrav fastsatt av rådmannen.
- Holder nærmeste overordnet orientert om viktige saker som hans/hennes avdeling arbeider med

Rådmannen presiserer at det foretas en kontinuerlig vurdering av fordelingen av administrative oppgaver og oppfølgingsansvar mellom alle ledere. Fordeling av administrative oppgaver og ansvar tilligger til enhver tid rådmannen, presentert i hovedsak gjennom delegasjonsreglementet.

Ovennevnte klargjøres gjennom det som til enhver tid er det gjeldende delegasjons-, økonomi- og anvisningsreglement.

4.0 FYSISKE KONTORLØSNINGER

Kontorplass for den enkelte;

Rektor skal ha tilstedeværelse(kontortid) både ved GBU og HOS. Fordeling av tilstedeværelse ved den enkelte avdeling, vil den som skal ha rollen måtte vurdere selv, ut fra behov. Men det legges til grunn at rektor skal ha tilstedeværelse ukentlig ved begge avdelinger.

Ass.rektor ved GBU skal ha sin kontorplass ved GBU og ass.rektor ved HOS skal ha sin kontorplass ved HOS.

Konsulent skal som i dag ha sin kontorplass ved GBU, men vil ha felles ansvarsområde for GBU og HOS.

5.0 Økonomisk gevinst ved ny organisering

Gjennom prosessen med ny organisasjonsplan, ser man at en har et potensiale for innsparing. Man vil nødvendigvis ikke ha innsparing i forhold til det lønnsmessige, når det gjelder rektor og ass.rektorer. Det man imidlertid ser vil gi innsparinger her, er stordriftsfordeler i forhold til møtetid og innhold i stillinger. Ass.rektor ved GBU vil ha 80% avsatt tid til administrasjon og ass.rektor ved HOS vil ha 65% avsatt tid til administrasjon. Det betyr totalt sett for grunnskolen at man kan bruke 55% stilling til andre oppgaver ut over ledelse/administrasjon. Man har også lagt opp til å redusere administrasjonstid for nestleder v/HOS og SFO-leder ved GBU. Man vil også få innsparing ved at man får egen styrer ved Bergsmo barnehage, som vil ha 70% administrasjonstid og 30% i avdeling(har i dag 100% nestleder-/styrerressurs)

I dag har Grong barne- og ungdomsskole og Harran oppvekstsenter, avd skole forskjellige arbeidstidsavtaler, når det gjelder bunden tid. Det har vært dialog mellom skoleeier og tillitsvalgte om dette. Det er forståelse for at dette er utfordrende, når man velger å gå for felles ledelse av grunnskolen Grong kommune. HOS har bunden tid kl 08:00 – 15:30, mandag

til fredag. Det er en forutsigbar og god løsning for ledelse og ansatte. En kan forvente noe innsparing med å innføre lik arbeidstidsavtale ved de to skolene, med bunden tid kl 08:00 – 15:30. Dette vil gi bedre rammer for bla å utøve ledelse og eks vikarutfordringer. En ser at innføring av lik arbeidstidsavtale kan tidligst innføres fra skoleåret 2019/20. Dette handler om timeplanlegging og forutsigbarhet for ansatte ved GBU, som vil få endring fra dagens avtale.

Målet ved oppstart av gjennomgang av ny organisering, var en innsparing på om lag kr 1.000.000,-. På sikt kan dette være et mulig mål, når man ser hva stordriftsfordelene kan faktisk gi over tid.

Ved innføring av ny organisasjonsplan for grunnskolen i Grong, er det realistisk å budsjettere med innsparing på kr 690.000,- inkl sosiale utgifter for 2019. I denne summen er det også hensyntatt lik arbeidstidsavtale for begge skolene.

5.0 IVERKSETTING

Rådmannens anbefaling:

Ny organisasjonsplan gjøres gjeldende fra 01.01.2019. Rådmannen gis fullmakt til å iverksette ny organisasjonsplan, i henhold til delegasjonsreglementer.

Det må også foretas en gjennomgang av hvilke ledere som skal defineres inn i de nye bestemmelser i HTA. Rådmannen gis fullmakt til å fastsette hvilke ledere som skal plasseres i HTA kap. 3.4.2 (virksomhetsledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar) og 3.4.3 (Øvrige ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar). Gjennomgangen gjennomføres innen 01.03.2019.

Planen foreslås behandlet av administrasjonsutvalget 27.november 2018.

