

Case: Organisasjonsutvikling for Haugtussa skole

Haugtussa skole er en middels stor 1-10 skole i en middels stor norsk kommune. Sammenliknet med andre skoler i regionen ligger resultatene noe lavere enn forventet, både i norsk, engelsk og matematikk. Det har også vært en del uro på skolen, med flere alvorlige mobbesaker og problemer med hærverk.

Skolen har det siste året hatt foreldremøter og temamøter med innlegg fra blant annet politiet. Tanken har vært å øke bevisstheten og utvikle holdninger på ulike måter, både for elever, lærere og foreldre. Det er enda for tidlig å si om noe av dette har effekt.

En åpenbar utfordring ved skolen er også at det er for stort «gjennomtrekk» av lærere, og at sykefraværet (både langtids og korttids) er høyere enn normalt. Det har ikke vært arbeidsmiljøundersøkelser eller elevundersøkelser ved skolen de siste fire årene.

Flere av utfordringene (særlig knyttet til mobbing og hærverk) har vært i omtalt i lokale medier det siste året, og det er klart press også fra politisk hold på å skape en mer positiv utvikling ved skolen, særlig knyttet til utfordringene som er nevnt over.

Anta at dere er lederteamet ved skolen.

Hva gjør dere?

Eksempler på ulike veier

Eksempel A – sette i verk tiltak direkte rettet mot de enkelte utfordringer

- Skoleledelsen setter i gang og forsterker en rekke ulike tiltak:
 - Oppstart av «Leseprosjektet» for å styrke lesekompetansen på alle trinn. Norsk lærerne settes i førersetet i utvikling og gjennomføring.
 - Et sykefraværprosjekt sammen med bedriftshelsetjenesten. Fokus på oppfølging av sykefravær, forebygging og tilrettelegging.
 - Styrking av bevisstgjøringsarbeidet i samarbeid med foreldre/hjem. Temamøter, blant annet med bidrag fra politi, MOT og andre.
 - Kompetanseutvikling direkte rettet mot å forebygge, oppdage og håndtere mobbing og mobbesaker

Eksempel B – starte med bredt representert utviklingsgruppe

- Det nedsettes en utviklingsgruppe på 6-8 personer fra ledelsen, tillitsvalgte, lærere og andre ansattgrupper
- Mandatet er
 - Å lage en organisasjonsutviklingsplan for skolen
 - Inkludert plan for gjennomføring, ansvar, budsjett m.m.
- Utviklingsplanen behandles og vedtas endelig av rektor/lederteamet.

Eksempel C – direkte involvering av alle ledere og medarbeidere

- Skolen inviterer til en utviklingsdag med alle ansatte, der målet er å få en felles situasjonsforståelse, samarbeide om å definere utviklingsområder, og å skape tiltak og gjennomføringsplaner sammen
- Agenda for utviklingsdagen:
 - Innledninger
 - Gruppearbeid om utfordringer og forslag til utviklingsområder
 - Sammenfatte/organisere innspill, og definere utviklingsområdene gruppene skal jobbe videre med
 - Gruppearbeid: Utarbeide tiltak og gjennomføringsplaner, inkl ansvar, tidsplan, behov for beslutninger/ressurser m.m.
 - Gjennomgang av planer i plenum, justeringer etter innspill

Eksempel D – enda bredere involvering

- Som i eksempel C, men:
- Vi tar også med representanter fra elevråd, foreldre/FAU, skoleeier og som kan påvirke forståelsen av utfordringene og bidra til å finne og gjennomføre tiltak/løsninger

Eksempel E - Lokalsamfunnsutvikling og skoleutvikling

Som C og/eller D, men i forkant:

- Åpne dialogmøter i kommunen der lokalsamfunnsutvikling står i sentrum. Åpent for hvem som helst å delta, og der kultur, media, idrett, helse, næring etc
- Skape en felles forståelse av utfordringer og av hvordan ulike aktører påvirker utfordringer og løsninger
- Og så kommer utviklingen i skolen som en del av dette, og forankres i denne forståelsen

Noen spørsmål som påvirker vår design

- Hva definerer vi som rammene for utviklingsarbeidet? Hva skal omfattes? Hvilket handlingsrom?
- Hvordan tenker vi involvering? Hvem, hvor og hvordan?
- Tidsperspektiv/tidslinje?
- Hvilke *arenaer* har vi og hvilke trenger vi å skape?