



**De ansattes erfaringer,
oppfatninger og vurderinger
av omorganiseringen av
utdanningssektoren i
Vennesla kommune**

Sven Erik Skønberg

Østfoldforskning AS
OR 01.08
Januar 2008

www.sto.no

RAPPORTFORSIDE

Rapportnr: OR 01.08	ISBN 978-82-7520-585-6 82-7520-585-9 ISSN nr: 0803-6659	Rapporttype: Oppdragsrapport
Rapporttittel: De ansattes erfaringer, oppfatninger og vurderinger av omorganiseringen i utdanningssektoren i Vennesla kommune		Forfatter: Sven Erik Skønberg
Prosjektnummer: 211530	Prosjekttittel: Utdanningsforbundet Vennesla - spørreundersøkelse	
Oppdragsgiver: Utdanningsforbundet Vennesla		
Oppdragsgivers referanse: Hovedtillitsvalgt Tor Anders Råbu		
Sammendrag: <p>Østfoldforskning har på oppdrag fra Utdanningsforbundet Vennesla gjennomført en spørreundersøkelse for å innhente de ansattes vurderinger, oppfatninger og erfaringer knyttet til endring av organisasjonen i utdanningssektoren i Vennesla kommune.</p> <p>Analysen av svarene viser at de ansatte gjennomgående er kritiske til informasjonen som ble gitt i forkant av organisasjonsendringen, til at de etter egen oppfatning ikke fikk influere utformingen av organisasjonen, og til konsekvensene av endringen.</p>		
Emneord: utdanning, organisasjon, arbeidsmiljø, skole, ledelse, offentlig sektor.	Tilgjengelighet: Denne side: Åpen Denne rapport: Åpen	Antall sider inkl. bilag: 60
Godkjent Dato: 21.januar 2008		
Sven Erik Skønberg Prosjektleder (sign)	Knut Aarvak Forskningsleder (sign)	

© Utdanningsforbundet Vennesla. Østfoldforskning AS kan bruke det aggregerte datamaterialet for forskningsformål.

Innhold

1	De ansattes erfaringer, oppfatninger og vurderinger av omorganiseringen av utdanningssektoren i Vennesla kommune	6
	Innledning.....	6
	Spørreundersøkelsen	6
	Om undersøkelsen	7
2	Hvem har svart på undersøkelsen?	8
	Kjønn	8
	Erfaring.....	9
	Arbeidsplass	10
	Hvilken jobb har respondentene?	11
	Undersøkelsens representativitet.....	11
3	Respondentenes vurderinger	13
	Informasjon	13
	Påvirkning av endringsprosessen	14
	Ressursbruk	15
	Personalansvar - personalspørsmål	17
	Pedagogisk ledelse	18
	Differensiert opplæring	18
	Læringsmiljøet	19
	Trinnes egenart	20
	Fagmiljøet.....	21
	Motivasjon - inspirasjon.....	22
	Interessekonflikter	22
	Ledelse	23
	Omorganiseringens konsekvenser for ulike deler av utdanningssektoren	24
	Tjenesteseksjonen - Skole- og barnehagekontoret	24
	Ledelsens ansvar og oppgaver.....	25
	Forventninger	27
	Stress	29
	Oppsummering	31

VEDLEGG I) – ÅPNE SPØRSMÅL.....	34
Åpent spørsmål A.....	35
Åpent spørsmål B.....	36
Åpent spørsmål C.....	40
Åpent spørsmål D.....	41
Åpent spørsmål E.....	44
Åpent spørsmål F.....	47
 Kopi av spørreskjema.....	 48

1 DE ANSATTES ERFARINGER, OPPFATNINGER OG VURDERINGER AV OMORGANISERINGEN AV UTDANNINGSSEKTOREN I VENNESLA KOMMUNE

Innledning

I 2006 vedtok Vennesla kommune en ny administrativ organisering. Kommunen gikk fra trenivå til tonivåorganisering. Skole- og barnehagekontor ble nedlagt. Rektorer og styreere ble omgjort til enhetsledere med totalansvar for egen virksomhet. Mye av ansvaret og oppgavene som tidligere hadde ligget hos skole- og barnehagekontoret, ble nå lagt på enhetslederne. Fagetatene ble erstattet av en tjenesteseksjon som skulle ha ansvar for alle kommunale tjenester.

Østfoldforskning har på oppdrag fra Utdanningsforbundet Vennesla gjennomført en spørreundersøkelse for å kartlegge hvordan medlemmer i Utdanningsforbundet Vennesla, Fagforbundet og Delta vurderer gjennomføringen av omorganiseringen, og av erfaringene de har med konsekvensene av omorganiseringen.

Undersøkelsen er gjennomført innenfor stramme økonomiske rammer. Det har begrenset omfanget av undersøkelsen og analysen av svarene.

Spørreundersøkelsen

Spørsmålene som ble stilt er utformet av Østfoldforskning. Kopi av spørreskjemaet er vedlagt rapporten. Undersøkelsen ble gjennomført i desember 2007/januar 2008.

Østfoldforskning utformet invitasjonen til å delta i undersøkelsen. I tillegg til invitasjonen utformet Østfoldforskning fire purringer som ble sendt ut mens undersøkelsen pågikk.

Invitasjonen og påminnelser ("purringer") ble sendt på e-post til en adresseliste som Østfoldforskning mottok fra Utdanningsforbundet. Invitasjonen og de fire påminnelsene inneholdt lenke til en nettside der spørreundersøkelsen var lagt ut.

Besvarte spørreskjema ble automatisk sendt elektronisk til en database i Østfoldforskning. Data i denne basen er brukt som grunnlag for analysen av svarene.

Undersøkelsen omfatter medlemmer i de tre fagforeningene Utdanningsforbundet, Fagforbundet og Delta i Vennesla kommune som arbeider i utdanningssektoren.

Totalt mottok vi epostadresser til 271 personer.

Seks av disse epostadressene viste seg å være ute av funksjon, slik at det totale antall mulige respondenter i undersøkelsen (N) utgjorde 265 personer.

Vi fikk til sammen 115 svar. Det gir en svarprosent på 43,4 %. Det er en svarprosent vi ut fra andre nasjonale undersøkelser kan karakterisere som ”normal”, og som en kan forvente i undersøkelser som dette. Svarprosenten er likevel svært mye lavere enn den svarprosenten vi har oppnådd i tilsvarende undersøkelser i kommunene Halden (71 %) og i Larvik (54,7 %).

En årsak til dette kan være at rådmannen i Vennesla både i møte med Utdanningsforbundet, og i møte med enhetslederne, ”ga uttrykk for at han satte liten pris på at undersøkelsen ble gjennomført.”¹

I kommentarer til undersøkelsens spørsmål 3 og spørsmål 4 har vi sett nærmere på om vi kan finne indikasjoner på at det har vært systematisk bortfall av respondentgrupper. Konklusjonen er at ansatte i skolen er overrepresentert i undersøkelsen, og at det særlig er deres syn undersøkelsen gir uttrykk for.

Om undersøkelsen

Undersøkelsen vi her presenterer er **ikke** ”en evaluering av omorganiseringen i undervisningssektoren” i Vennesla kommune. En evaluering vil, i tillegg til en slik undersøkelse som vi har gjennomført og som gjerne kan oppfattes som et bidrag til en slik evaluering, bl.a. måtte omfatte elever og foreldre. I tillegg vil det være rimelig å supplere med økonomiske analyser som viser eventuelle endringer i ressursbruk, og analyser for (om mulig) å vurdere endringer i læringsmiljø og læringsresultat.

Undersøkelsen vi har gjennomført er en *systematisk kartlegging av de ansattes erfaringer, oppfatninger og vurderinger. Undersøkelsen dokumenter hvordan de ansatte vurderer konsekvensene av den organisasjonsendringen som har funnet sted.*

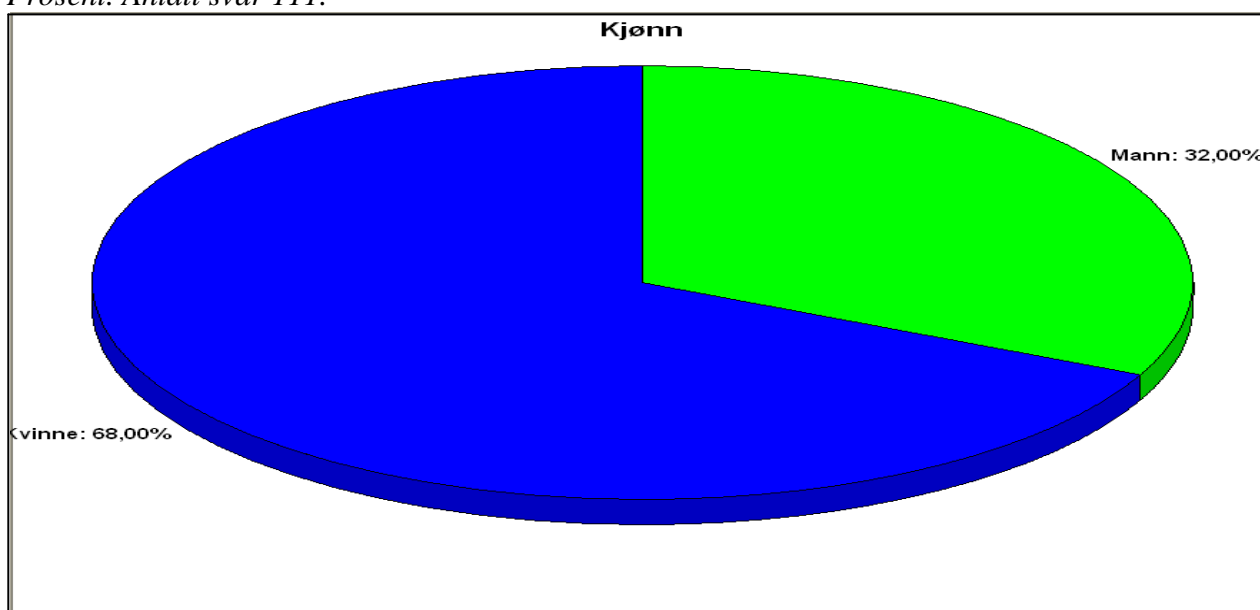
¹ Bekreftet i epost fra rådmann Svein Skisland (SS) til prosjektleder/Østfoldforskning 21.januar 2008. I eposten begrunner SS holdningen sin med a) Det har gått for kort tid fra omorganiseringen ble gjennomført til undersøkelsen ble foretatt. b) Etter mal fra KS vil det bli foretatt en kartlegging av arbeidsmiljøet i mars/april 2008. c) Slik kartlegging bør skje i et samarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstakerorganisasjonene.

2 HVEM HAR SVART PÅ UNDERSØKELSEN?

Kjønn

Figur 1. Kjønnfordeling.

Prosent. Antall svar 111.

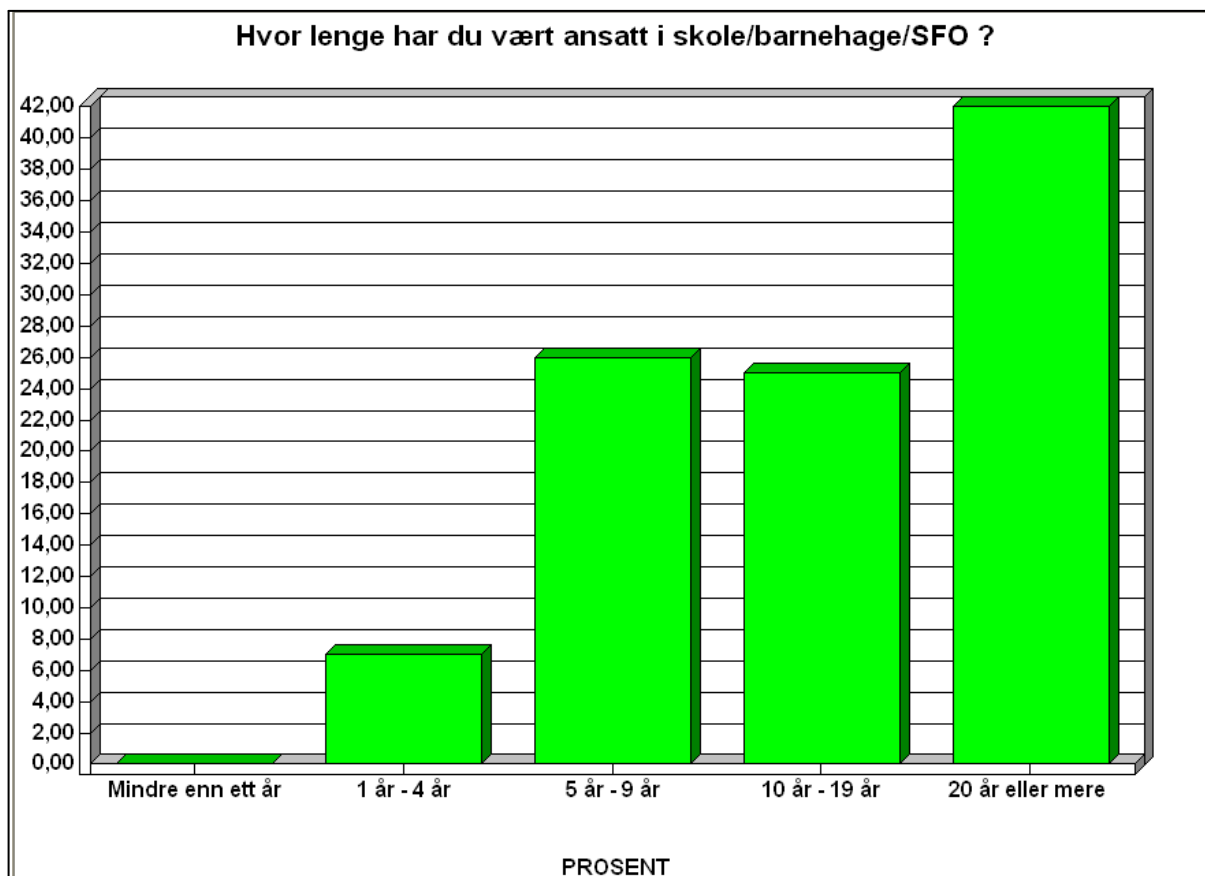


68 % av respondentene er kvinner, 32 % av respondentene er menn. Sektoren har tradisjonelt en stor overvekt av kvinnelige arbeidstakere. Det reflekteres også av respondentenes kjønnfordeling. Andelen menn er høyere enn i andre undersøkelser vi har gjennomført. I en tilsvarende undersøkelse i Larvik kommune var 81 % av respondentene er kvinner og 19 % av respondentene menn.

Erfaring

Figur 2. Tid ansatt i skole/barnehage/SFO

Prosent. Antall svar 115.

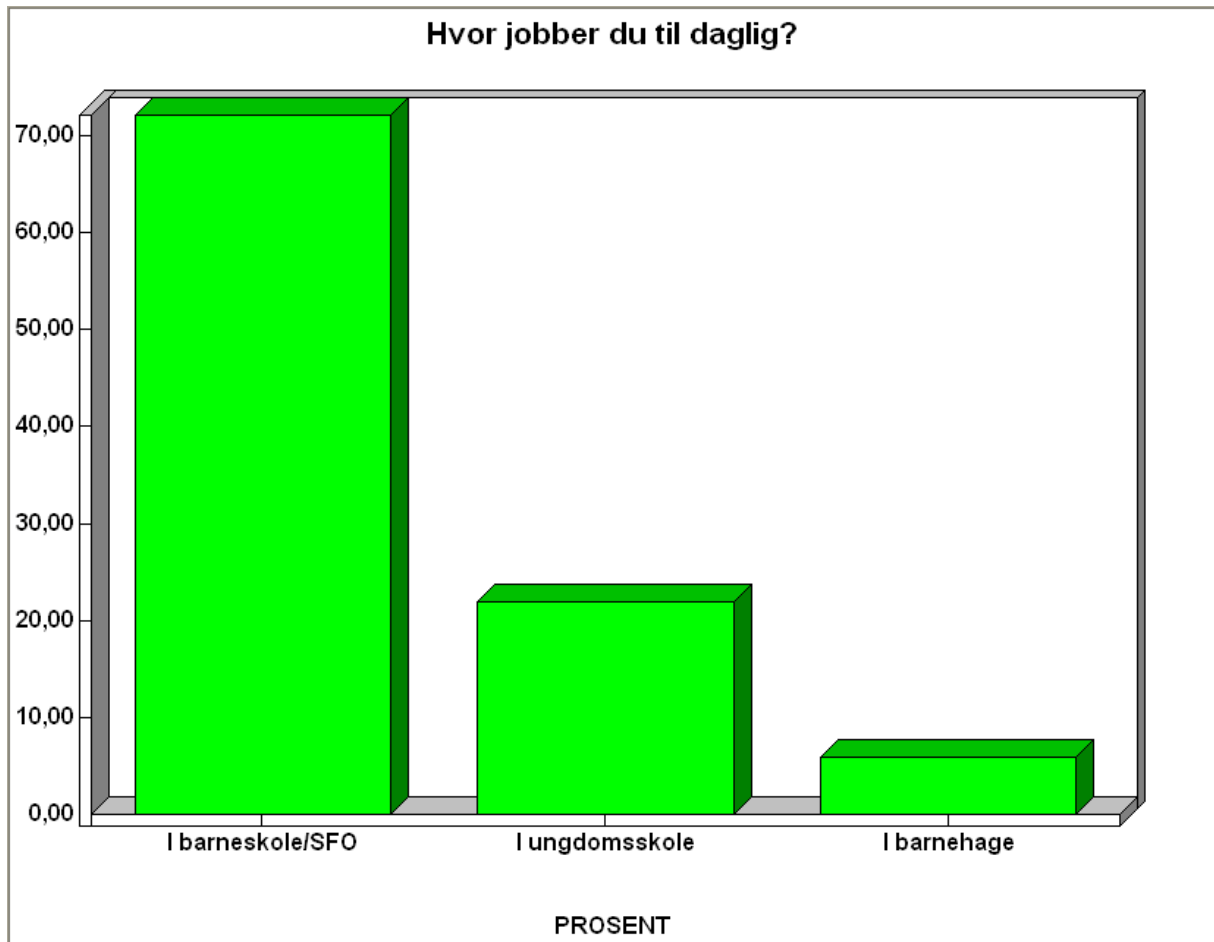


Respondentene i undersøkelsen har lang erfaring. 42 % har vært ansatt i 20 år eller mer, 25 % mellom 10 og 19 år, 26 % i 5 til 9 år og 7 % i 1 til 4 år. Gjennomsnittlig ansettelsestid er likevel lavere enn det vi har funnet i andre kommuner vi har undersøkt. I Larvik var 71 % av respondentene ansatt i 20 år eller mer.

Arbeidsplass

Figur 3. Hvor jobber du til daglig?

Prosent. Antall svar 113

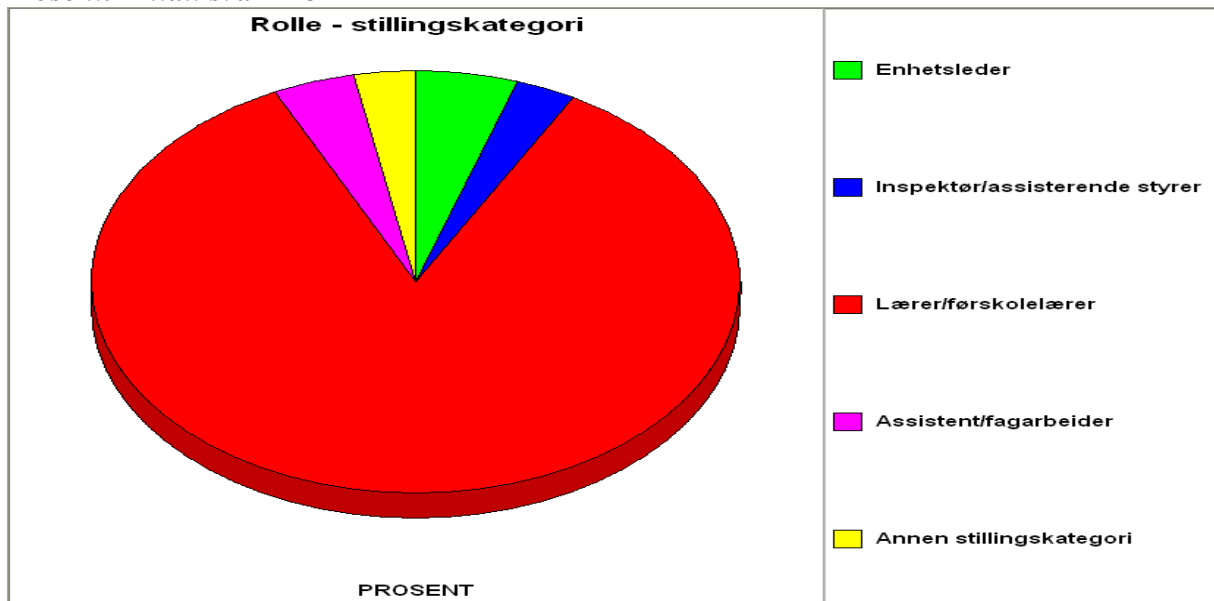


72 % av respondentene er ansatt i barneskole/SFO, 22 % i ungdomsskolen og 7 % i barnehage.

Hvilken jobb har respondentene?

Figur 4. Type jobb.

Prosent. Antall svar 115



5 % oppgir at de er enhetsledere, 4 % at de er avdelingsleder/styrere, 84 % at de er lærer /førskolelærer/, 4 % at de er assistenter/fagarbeidere og 4 % oppgir at de tilhører annen stillingskategori.

Undersøkelsens representativitet

Undersøkelsen omfattet i utgangspunktet 271 personer. Oppdragsgiver Utdanningsforbundet Vennesla oppgir at den faktiske fordelingen av disse personene er som i tabell 1 og tabell 2 nedenfor:

Tabell 1. Ansatte fordelt etter arbeidssted

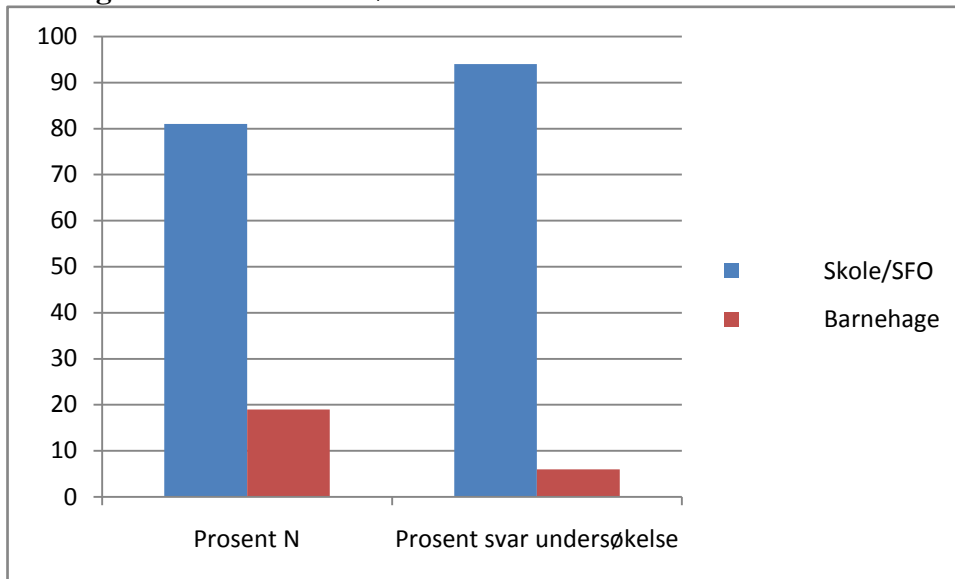
Arbeidssted	Faktisk antall	Prosent
Skole/SFO	220	81
Barnehage	51	19

Tabell 2. Ansatte fordelt etter stillingskategori

Stillingskategori	Faktisk antall	Prosent
Enhetsleder	11	4
Inspektør/assisterende styrer	7	3
Lærer/førskolelærer	190	70
Assistent/fagarbeider	58	21
Annen stillingskategori	5	2

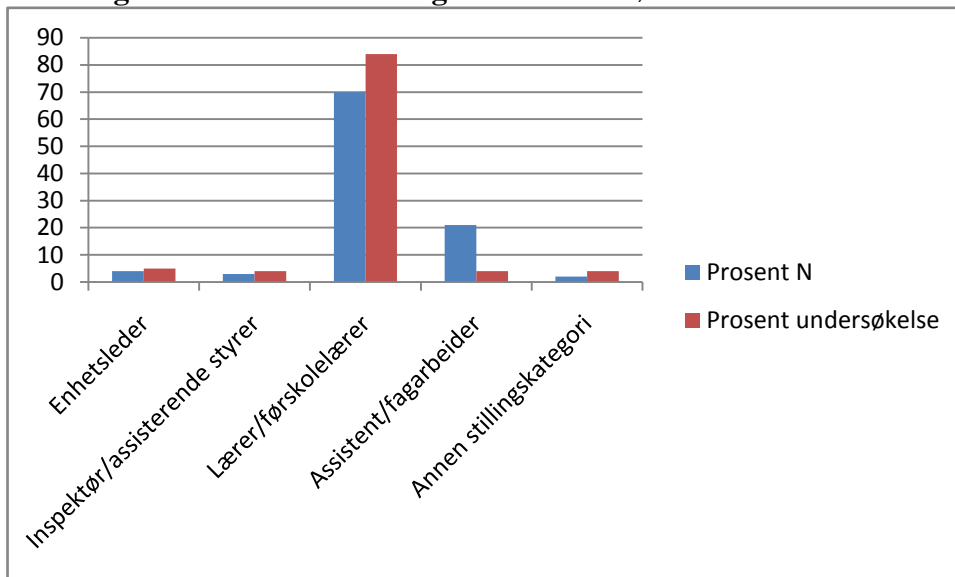
Dersom vi sammenligner den faktiske fordelingen av ansatte, slik den fremkommer i tabell 1 og tabell 2 ovenfor, med den faktiske svarfordelingen slik den er registrert i undersøkelsen, blir resultatet slik det er fremstilt i figur 5 og 6:

Figur 5. Faktisk fordeling av ansatte etter arbeidssted (N) i forhold til fordelig av ansatte i undersøkelsen



I figuren er barneskole og ungdomsskole slått sammen til en kategori siden disse kategoriene er slått sammen i det materialet vi har fått fra oppdragsgiver.

Figur 6. Faktisk fordeling av ansatte etter stilling/rolle (N) i forhold til fordeling av ansatte etter stilling/rolle i undersøkelsen.



I forhold til å vurdere representativiteten i undersøkelsen vil vi etter å ha sammenlignet med den faktiske fordelingen spesielt gjøre oppmerksom på følgende:

- Ansatte i skole/SFO er overrepresentert i undersøkelsen
- Lærere/førskolelærere er overrepresentert i undersøkelsen
- Assistent/fagarbeider er klart underrepresentert i undersøkelsen

For andre stillingskategorier enn ansatte i skole/barnehage og for stillingskategorien lærer/førskolelærer er det faktiske tallmaterialet så lite at det ikke kan fastslås om svarene er representative. Svarene fra disse gruppene må oppfattes som innspill fra representanter for disse gruppene og ikke for gruppen som helhet.

Figur 7. Andel tillitsvalgte blant respondentene

Prosent. Antall svar 114



12 % er tillitsvalgte, 88% er ikke tillitsvalgte. Det tilsvarer sammensetningen vi har funnet i tilsvarende undersøkelser.

3 RESPONDENTENES VURDERINGER

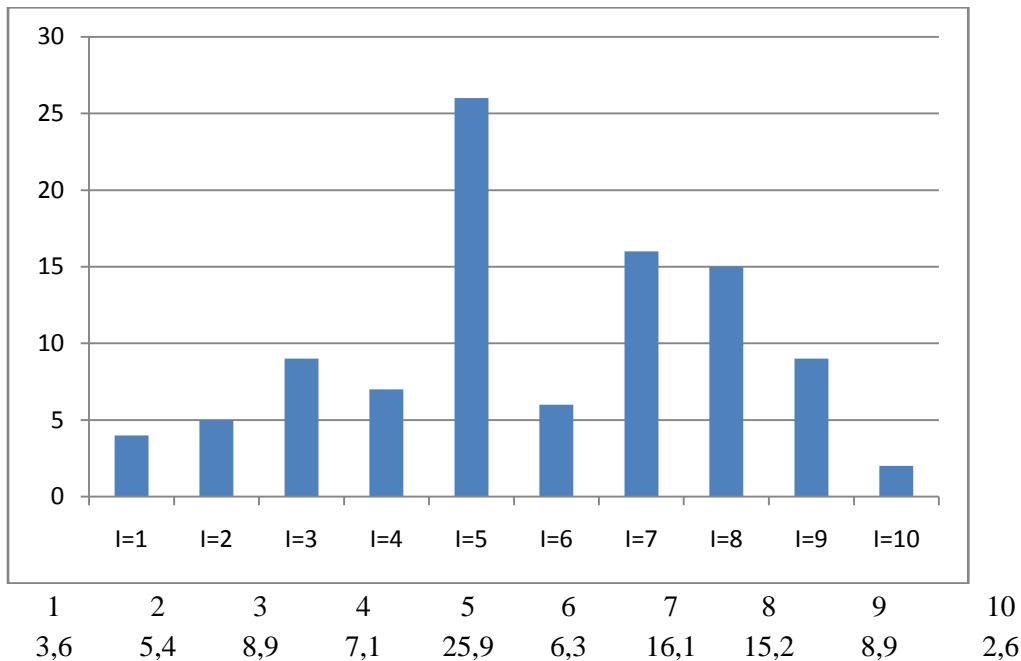
Informasjon

I undersøkelsen spurte vi den enkelte hvordan han eller hun vurderer informasjonen som ble gitt før organisasjonsendringen ble gjennomført. Vi ba respondentene rangere svarene på en skala fra 1 til 10 der 1 representerte "svært god" og 10 representerte "svært dårlig". Svarene fremgår av figur 8, se neste side.

Figur 8. Vurdering av informasjon før organisasjonen ble endret.

Prosent. Antall svar 112.

1 = Svært godt 10 = Svært dårlig



3,6 % av informantene mener informasjonen har vært ”svært god” mens 2,6 % mener den har vært ”svært dårlig”. 49,1 % av informantene velger en kategori som gir en negativ vurdering, 50,9 % en kategori som gir en positiv vurdering. 17,9 % gir en klar positiv vurdering (kategoriene 1-3) , 26,7 % en klar negativ vurdering (kategoriene 8-10).

Påvirkning av endringsprosessen

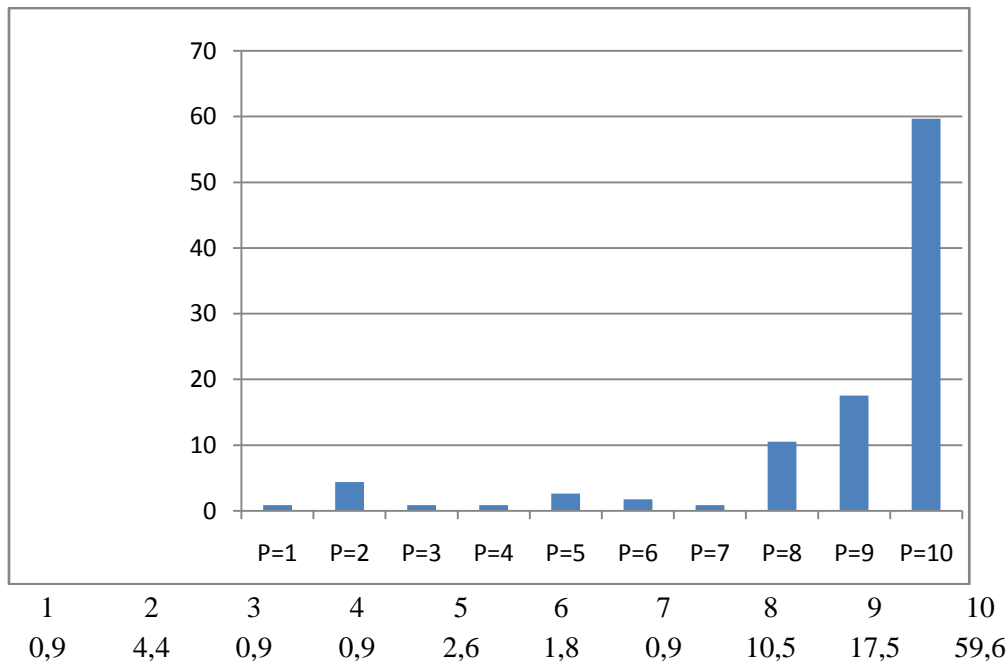
I undersøkelsen spurte vi om den enkeltes vurdering av om han eller hun selv følte at de selv påvirket omorganiseringprosessen, se neste side.

Figur 9. Påvirkning av prosessen som førte til organisasjonsendringen.

Prosent. Antall svar 114.

P=1 "Jeg føler at jeg påvirket prosessen i stor grad"

P=10 "Jeg føler at jeg påvirket prosessen i svært liten grad"



Det fremgår av figuren at antall respondenter som mener de påvirket endringsprosessen er marginal.

Vi trakk deretter ut de tillitsvalgte fra undersøkelsen og ser at de tillitsvalgte er blant de mest kritiske. $\frac{1}{4}$ av de tillitsvalgte valgte kategorien 9, $\frac{3}{4}$ kategorien 10.

Ressursbruk

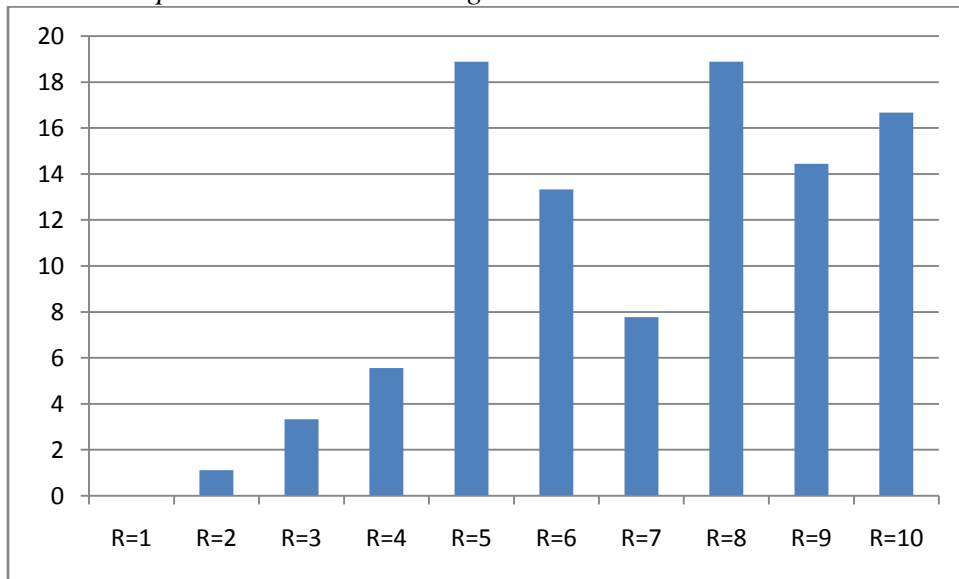
De ansatte ble spurt om hvilke konsekvenser de mener organisasjonsendringen har hatt for ressursbruken i det daglige arbeidet. De ble bedt om å rangere ressursbruken på en skala fra 1 til 10 der 1 representerte "svært positiv" og 10 representerer "svært negativ".

Vurderingen av konsekvensene for ressursbruken i det daglige arbeidet fremgår av figur 10.

Figur 10. Organisasjonsendringens konsekvenser for ressursbruk i daglig arbeid.

Prosent. Antall svar 90

R=1 Svært positiv R=10 Svært negativ

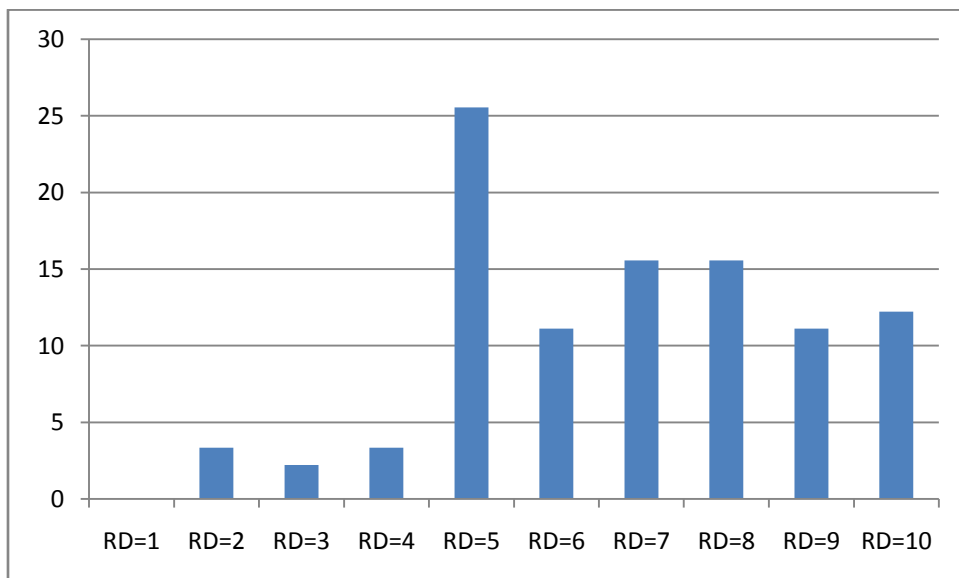


1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1	3	6	19	13	8	19	14	17

Figur 11. Organisasjonsendringens konsekvenser for samlet ressursbruk

Prosent. Antall svar 90

Rd=1 "Utnyttes mye bedre" RD=10 "Utnyttes mye dårligere"



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	3	2	3	26	11	16	16	11	12

Dersom en summerer antall respondenter i de mest positive kategoriene 1 – 3 utgjør de 5 % av respondentene, mens det er 39 % av respondentene som velger de mest negative kategoriene 8 – 10.

Det fremgår av figur 11 at et stort flertall av de ansatte vurderer det slik at den samlede ressursutnyttelsen har blitt dårligere. Dersom en ser på kategoriene som befinner seg i ytterpunktene av skalaen er det 0 % av respondentene som har valgt kategori 1 og 12 % av respondentene som har valgt kategori 10.

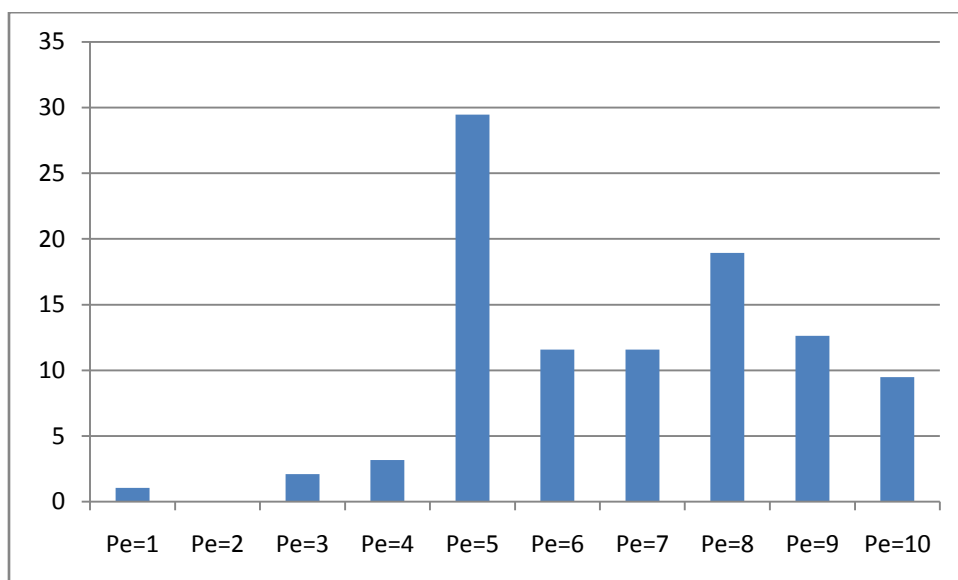
Personalansvar - personalspørsmål

Respondentene ble spurt om hvordan de ville rangere måten personalansvar og personalspørsmål blir tatt vare på etter omorganiseringen. Rangeringen ble foretatt på en skala fra 1 til 10 der 1 representerer ”mye bedre ivaretatt ” og 10 representerer ”mye dårligere ivaretatt”. Resultatet fremgår av figur 12.

Figur 12. Personalansvar – personalspørsmål

Prosent. Antall svar 95

Pe=1 ”Mye bedre ivaretatt” Pe=10 ”Mye dårligere ivaretatt”



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	0	2	3	29	12	12	19	13	9

35 % av respondentene har valgt kategoriene 1-5 som gir positiv vurdering mens 65 % av respondentene har valgt kategoriene 6-10 som gir negativ vurdering. 3 % velger de mest positive kategoriene (1-3) mens 42 % velger de mest negative kategoriene (8-10).

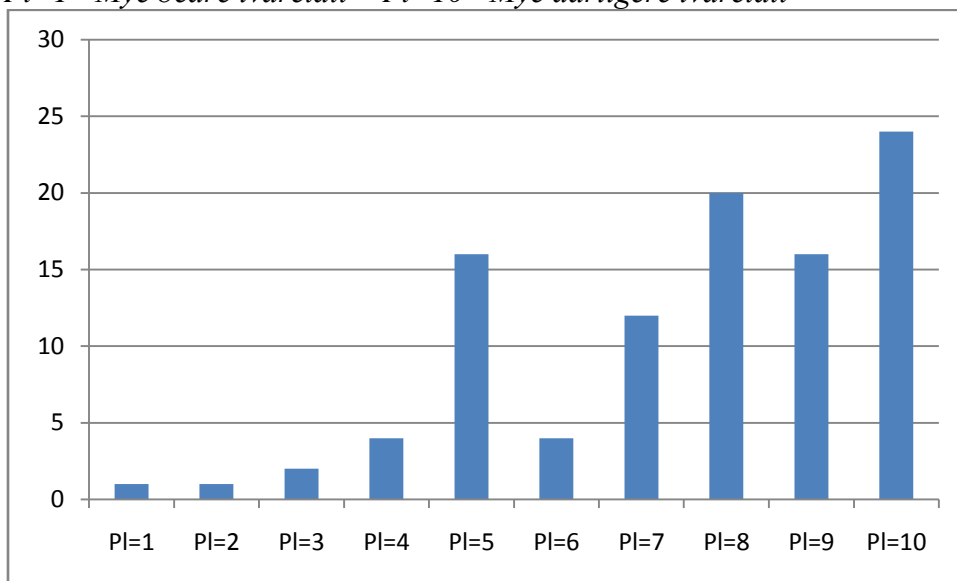
Pedagogisk ledelse

Styrking av den pedagogiske ledelsen har vært et hovedmål for organisasjonsendringer i en rekke kommuner i Norge. Respondentene ble derfor bedt om å gi en vurdering av om den pedagogiske ledelsen er blitt styrket eller svekket som følge av organisasjonsendringen i Vennesla kommune. På skalaen i figur 11 representerer svaralternativ PI=1 ”mye bedre ivaretatt” mens PI=10 representerer ”mye dårligere ivaretatt”.

Figur 13. Pedagogisk ledelse etter organisasjonsendringen.

Prosent. Antall svar 100.

PI=1 ”Mye bedre ivaretatt” PI=10 ”Mye dårligere ivaretatt”



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	2	4	16	4	12	20	16	24

Det store flertallet av respondentene mener at organisasjonsendringen har svekket den pedagogiske ledelsen. 24 % av respondentene har valgt kategori 10 som er det mest negative svaralternativet som kan velges på skalaen.

Differensiert opplæring

Differensiert opplæring er et av hovedmålene i grunnskolen.

Respondentene ble spurt om de vurderte det slik at mulighetene for differensiert opplæring var blitt bedre eller dårligere. De ble bedt om å gi uttrykk for vurderingen sin ved å velge en kategori på en skala fra 1 til 10, der 1 representerer ”det er nå langt bedre muligheter til å differensiere opplæringen” og 10 representerer ”det er nå langt dårligere muligheter til å differensiere opplæringen”.

Fordelingen av svarene fremgår av figur 14. Vurderingen til det store flertallet av respondenter er entydig at vilkårene har blitt dårligere. Av de 90 respondentene som har svart

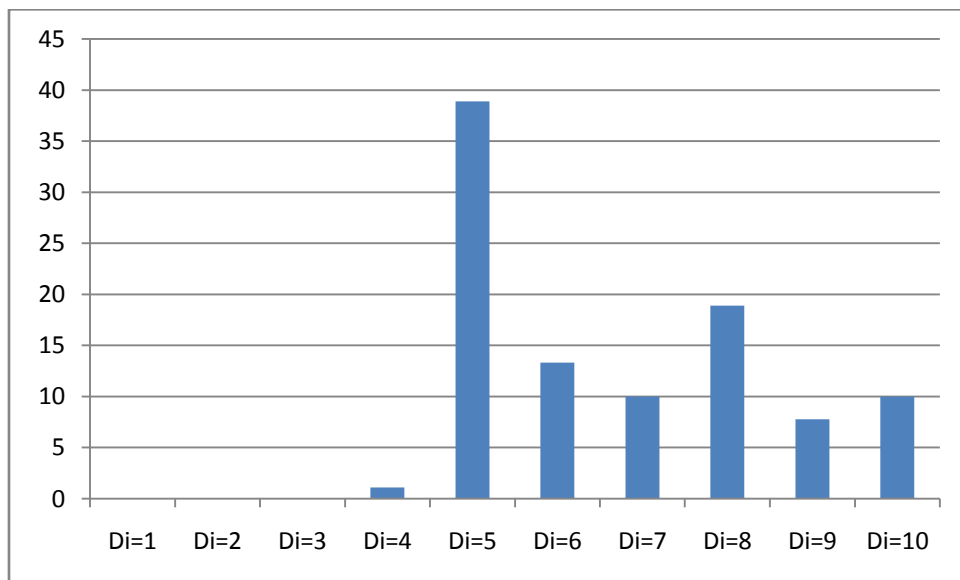
på spørsmålet velger 40 % positive svaralternativer. Ingen velger de mest positive kategoriene 1-3, mens 27 % velger de mest negative kategoriene 8-10.

Figur 14. Vilkår for differensiert opplæring etter organisasjonsendringen.

Prosent. Antall svar 90.

Di=1 "Det er nå langt bedre muligheter til å differensiere opplæringen"

Di=10 "Det er nå langt dårligere muligheter til å differensiere opplæringen"



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	0	0	1	39	13	10	19	8	10

Gruppen som vurderer organisasjonsendringen som klart positiv (1-3) utgjør 0 % mens gruppen som vurderer endringen som klart negativ (8 – 10) utgjør 37 %.

Læringsmiljøet

I undersøkelsen spør vi om respondentene vurderer det slik at læringsmiljøet har blitt styrket, eller svekket, som følge av organisasjonsendringen. På skalaen i figur 15 representerer L=1 "læringsmiljøet er styrket i svært stor grad" mens L=10 representerer "læringsmiljøet er svekket i svært stor grad".

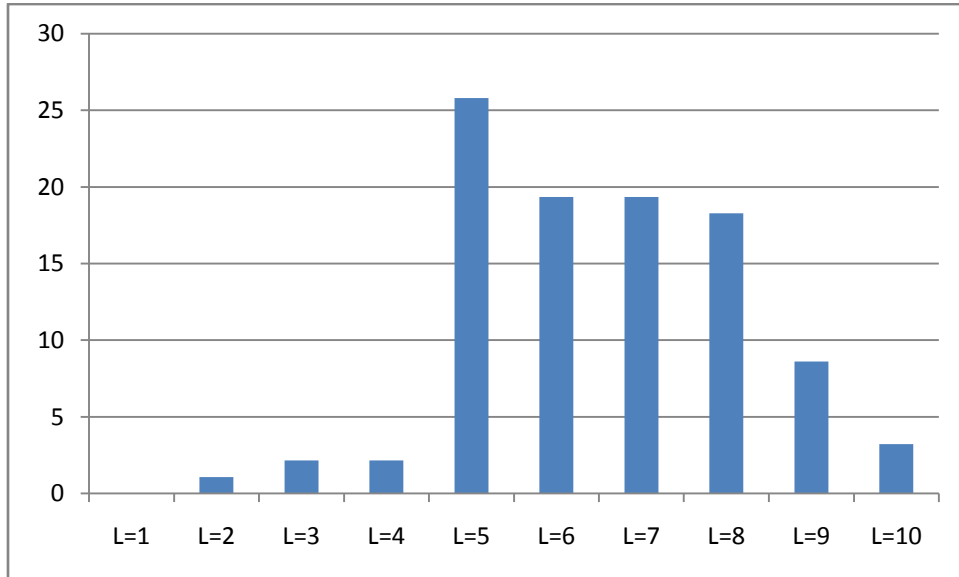
Også på dette spørsmålet har et stort flertall av respondentene negativ vurdering. 31 % har en samlet positiv vurdering, mens 68 % har en negativ vurdering (sum 99 % som skyldes avrunding). 3 % velger de mest positive kategoriene (1-3) mens 30 % velger de mest negative kategoriene (8-10).

Figur 15. Har organisasjonsendringen styrket læringsmiljøet?

Prosent. Antall respondenter 93.

L=1 "Læringsmiljøet er styrket i svært stor grad.

L=10 "Læringsmiljøet er svekket i svært stor grad"



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
0	1	2	2	26	19	19	18	9	3

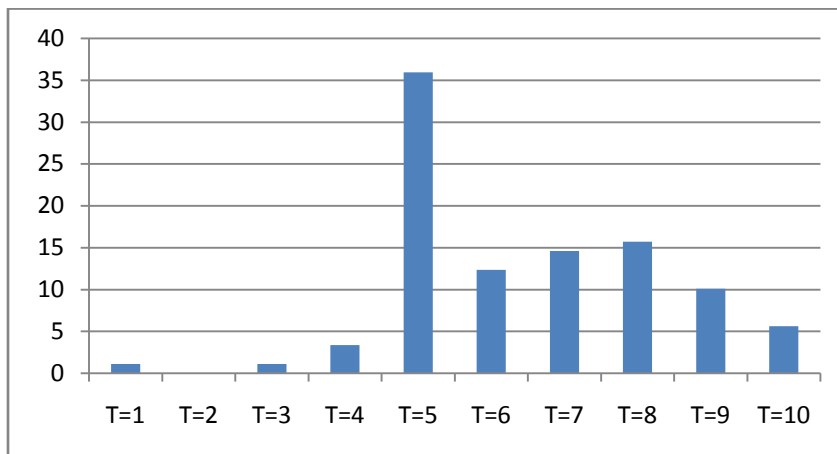
Trinnesenes egenart

Har organisasjonsendringen ført til at trinnesenes egenart er blitt bedre ivaretatt, slik respondentene vurderer det?

Figur 16. Trinnesenes egenart før – og etter omorganiseringen

Prosent. Antall respondenter 89

T=1 "Mye bedre ivaretatt" T= 10 "Mye dårligere ivaretatt"



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	0	1	3	36	12	15	16	10	6

Respondentene har en klar oppfatning av at organisasjonsendringen har gjort det vanskeligere å ta vare på trinnenes egenart. De klart positive kategoriene 1 – 3 utgjør 2 % av svarene, mens de klart negative kategoriene 8 – 10 utgjør 32 % av svarene. Det er imidlertid verd å merke seg at om lag 1/3 har valgt den svakeste positive kategorien 5.

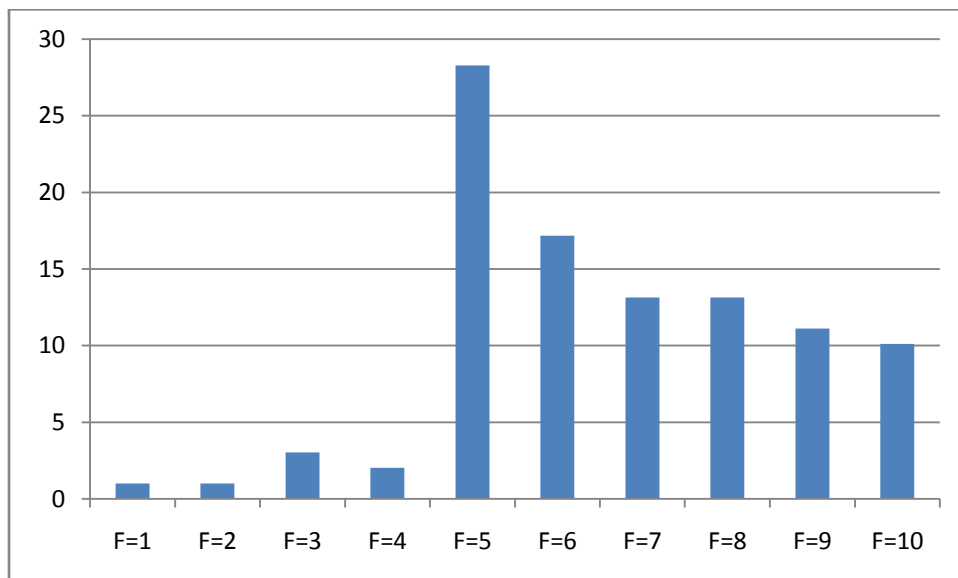
Fagmiljøet

Utvikling av fagmiljøet er ansett som sentralt for utviklingen og styrkingen av undervisningssektoren. I undersøkelsen ble respondentene spurt om å vurdere mulighetene for å utvikle sitt eget fagmiljø etter omorganiseringen. Vurderingen ble gitt på en skala fra 1 til 10 der 1 representerer ”mye bedre” og 10 representerer ”mye dårligere”.

Figur 17. Mulighetene for å utvikle eget fagmiljø

Prosent. Antall respondenter 99

F=1 ”Mye bedre” F= 10 ”Mye dårligere”



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	3	2	28	17	13	13	11	10

Den største gruppen respondenter er gruppen som gir svak positiv vurdering 28 %. Den negative vurderingen er imidlertid dominerende. Gruppen som gir en klar positiv vurdering (1-3) er 5 %, gruppen som gir en klar negativ vurdering (8-10) er 34 %.

Motivasjon - inspirasjon

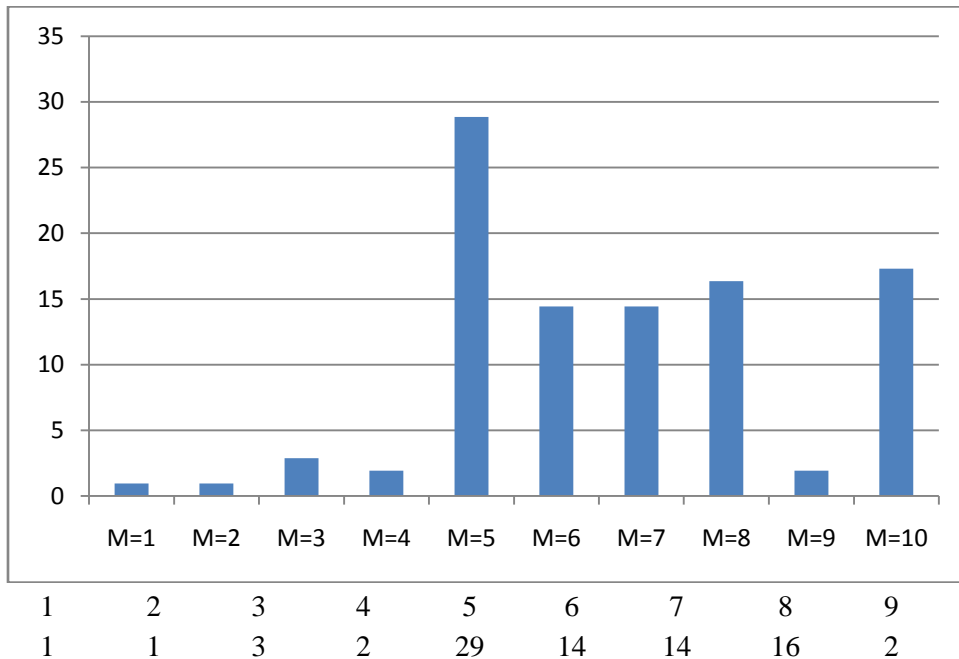
Undersøkelsen stilte spørsmål om organisasjonsendringen har styrket motivasjonen og gjort arbeidet mer inspirerende.

Figur 18. Motivasjon

Prosent. Antall respondenter 104.

M=1 "Styrket motivasjonen i svært stor grad"

M=10 "Svekket motivasjonen i svært stor grad".



Den største gruppen gir svakt positiv vurdering, og utgjør 29 prosent. De sterkt positive er marginale, gruppen 1-3 utgjør 5 %, mens de sterkt negative i gruppen 8-10 utgjør 35 %. Totalbildet gir en klart negativ vurdering.

Interessekonflikter

I undersøkelsen ble deltagerne spurt om å gi en vurdering av om det har blitt færre interessekonflikter etter at organisasjonen ble endret. I figur 19 representerer svaralternativ 1 "langt færre interessekonflikter" mens svaralternativ 10 representerer "langt flere interessekonflikter".

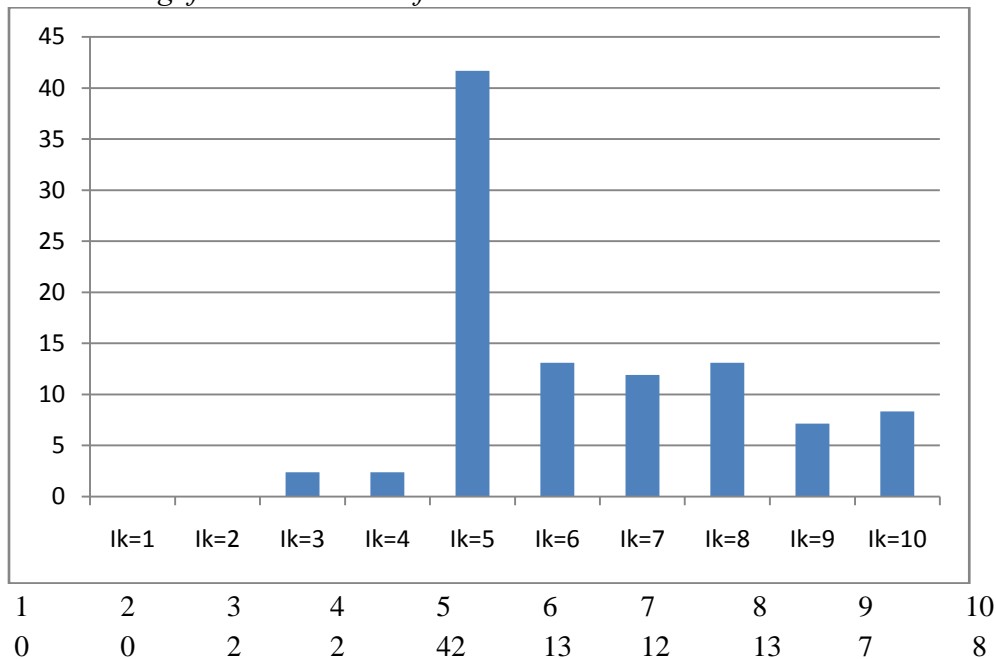
Den største gruppen er svakt positiv (5) og utgjør 42 %. Bilder er likevel at svarene er negative, både i sum og ved at den mest positive gruppen, 1-3, utgjør 2 % mens den klart kritiske gruppen 8-10 utgjør 28 % av respondentene.

Figur 19. Interessekonflikter

Prosent. Antall respondenter 84.

Ik=1 "Langt færre interessekonflikter"

Ik=10 "Langt flere interessekonflikter"

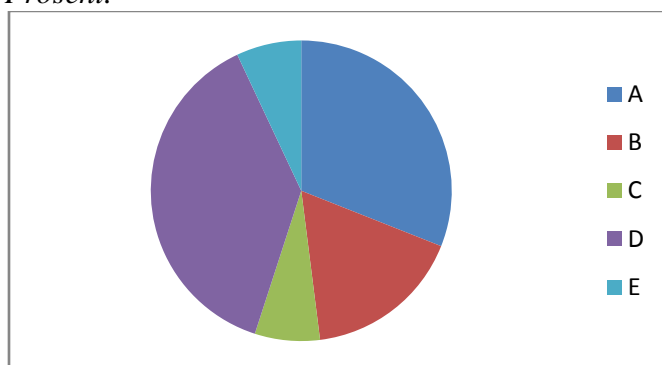


Ledelse

Organisasjonsendringen førte til en endring av ledelsen, og av lederroller, i utdanningssektoren. Som del av kartleggingen ble de respondentene som *har eller har hatt lederansvar* stilt spørsmål knyttet til lederrollen Svarene fremgår av figur 20.

Figur 20. Formelt lederansvar

Prosent.



- A = Ja, jeg hadde lederansvar før omorganiseringen og jeg har lederansvar nå 31 %
- B= Ja, jeg hadde lederansvar før omorganiseringen, men jeg har ikke lederansvar nå 17 %
- C = Jeg hadde ikke lederansvar før omorganiseringen, men jeg har lederansvar nå 7 %
- D = Nei jeg har ikke, og har ikke hatt, lederansvar 38 %
- E = Ønsker ikke svare 7 %

Det fremgår av figur 20 at over 38 % av respondentene som har svart på dette spørsmålet ikke har hatt, og ikke har, lederansvar. Noe over 17 % hadde lederansvar før omorganiseringen, mens de ikke har lederansvar nå. 7 % fikk lederansvar som følge av omorganiseringen. Svarene gir altså en klar tilbakemelding om at tidligere ledere har mistet lederansvaret mens nye ledere er kommet til.

Vi har også kartlagt hvilke lederroller respondentene har etter omorganiseringen. Denne kartleggingen omfattet bare respondenter som har lederroller.

(21.) Faglig og økonomisk frihet

Ledere som hadde lederroller før omorganiseringen, og har lederroller nå, ble spurt om å angi om de føler at de har større, eller mindre, faglig og økonomisk frihet innenfor den nye organisasjonen i forhold til tidligere. De ble bedt om å angi vurderingen sin på en skala fra 1 til 10 der 1= ”mye større frihet” og 10 ”mye mindre frihet”. Vi mottok totalt 8 svar på dette spørsmålet. Derfor gir det ikke mening å fremstille svarene som figur, til det er de får få. *Men det er grunn til å merke seg at samtlige 8 ledere velger positive kategorier fra 1 til 5. (Figur*

(22.) Hvilken lederrolle har du nå?

Vi stilte også spørsmål om hvilken lederrolle den enkelte leder har nå. Antall respondenter som ikke ønsket å svare var så stort at vi ikke finner det meningsfullt å analysere svarene.

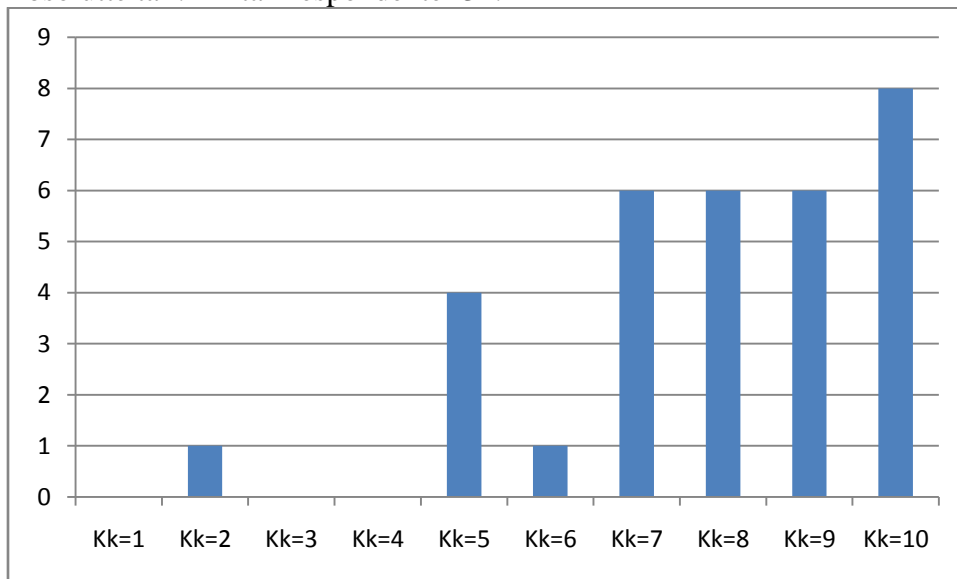
Omorganiseringens konsekvenser for ulike deler av utdanningssektoren

I undersøkelsen spurte vi om omorganiseringen har hatt ulike konsekvenser for ulike deler av utdanningssektoren. Om lag 60 % valgte å ikke svare på dette spørsmålet. Av de som svarer på spørsmålet oppgir den største gruppen at det vet de ikke, eller er usikre på svaret. Vi velger derfor å ikke gruppere de svare som er mottatt fordi de har liten utsagnskraft.

Tjenesteseksjonen - Skole- og barnehagekontoret

Det tidligere ”Skole- og barnehagekontoret” ble etter omorganiseringen erstattet av ”Tjenesteseksjonen”. Respondentene ble spurt om å vurdere om den nye Tjenesteseksjonen etter deres mening ivaretar skole- og barnehagesaker bedre eller dårligere enn det tidligere Skole- og barnehagekontoret. Respondentene ble spurt om å gi sin vurdering på en skala fra 1 til 10 der Kk=1 representerer ”mye bedre” og Kk=10 representerer ”mye dårligere”. Svarene er fremstilt i figuren nedenfor.

Figur 23. Vurdering av "Tjenestekontorets" i forhold til "Skole- og barnehagekontoret.
Absolutte tall. Antall respondenter 32.

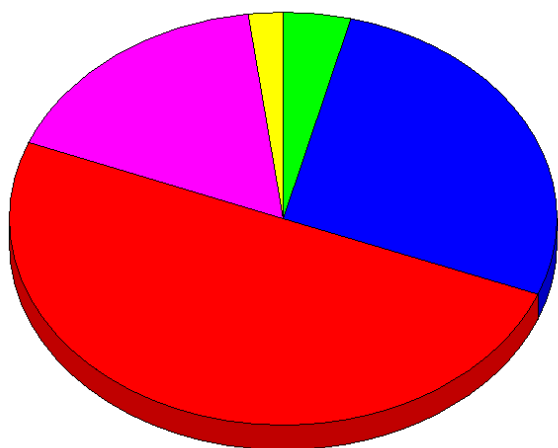


Tallmaterialet er for lite til at det er meningsfullt å prosentueres tallene. Tallene for den enkelte søylen er derfor det absolutte antall svar som ble avgitt i undersøkelsen. At så få respondenter valgte å besvare spørsmålet tolker vi som at det er stor usikkerhet i forhold til vurderingen. De som har avgitt svar er imidlertid svært klare på at de vurderer den tidligere organiseringen som bedre enn den nåværende. Det er kun 2 svar i gruppen sterkt positiv (1-3) mens det er 27 svar i gruppen sterkt negativ (8-10).

Ledelsens ansvar og oppgaver

Figur 24 viser respondentenes svar på spørsmålet om de kjenner til hvilke beslutninger enhetslederne har mandat til å treffe (virksomhetslederens myndighet).

Figur 24. Kjenner du til enhetsledernes myndighet?
Prosent.

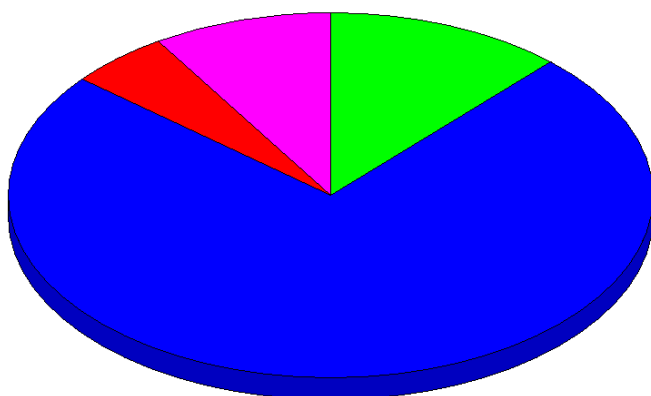


Ja	Ja, stort sett	Nei, ikke godt nok	Nei, ikke i det hele tatt	Usikker/ønsker ikke svare
4,00	27,00	50,00	17,00	2,00

Halvparten svarer at de ikke kjenner virksomhetslederens myndighetsområde godt nok, og 17 % svarer at de ikke kjenner til hvilke beslutninger virksomhetslederen kan treffe i det hele tatt. Kun 2 % er usikre eller ønsker ikke svare.

Vi stilte også spørsmål om kjennskap til enhetsledernes stillingsbeskrivelse. Svarfordelingen fremgår av fig. 25.

Figur 25. Kjenner du stillingsbeskrivelsen for enhetslederne?
Prosent. Antall respondenter 111



Ja	Nei	Jeg tror ikke det er utarbeidet still...	Usikker/ønsker ikke svare
12,00	74,00	5,00	9,00

12 % oppgir at de kjenner stillingsbeskrivelsen, 74 % at de ikke kjenner den, 5 % tror ikke at det er utarbeidet slik stillingsbeskrivelse mens 9 % er usikre/ønsker ikke å svare.

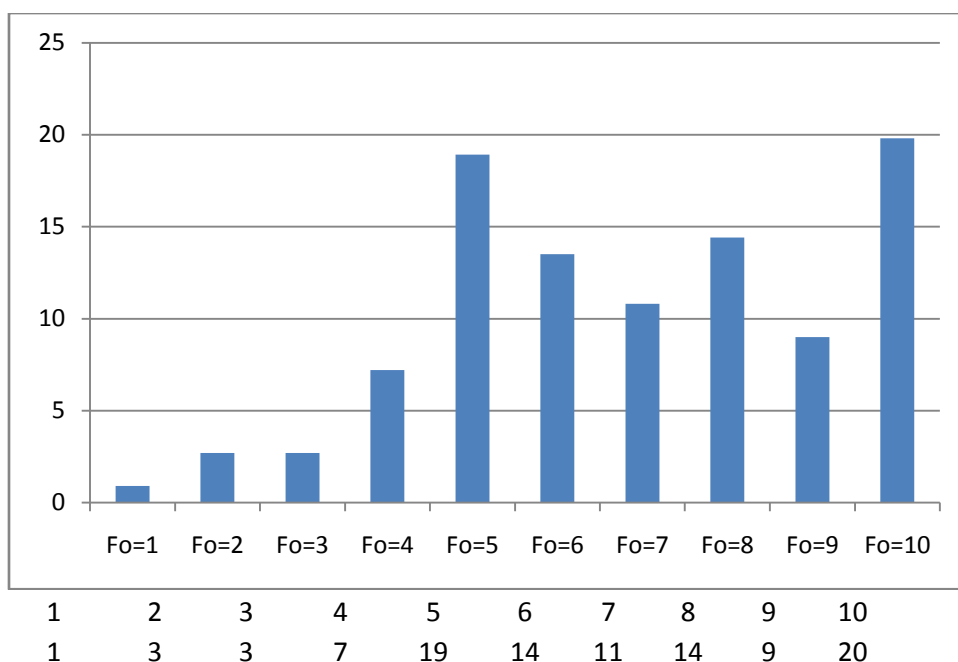
Forventninger

Respondentene ble spurt om å gi uttrykk for de forventningene de hadde til omorganiseringen i august 2005 da omorganiseringen fant sted. I figur 26 nedenfor representerer 1 "store forventninger" og 10 "ingen forventninger".

Figur 26. Hvor store forventninger hadde du til omorganiseringen før den ble gjennomført?

Prosent. Antall respondenter 111.

Fo=1 "Store forventninger" Fo=10 "Ingen forventninger".

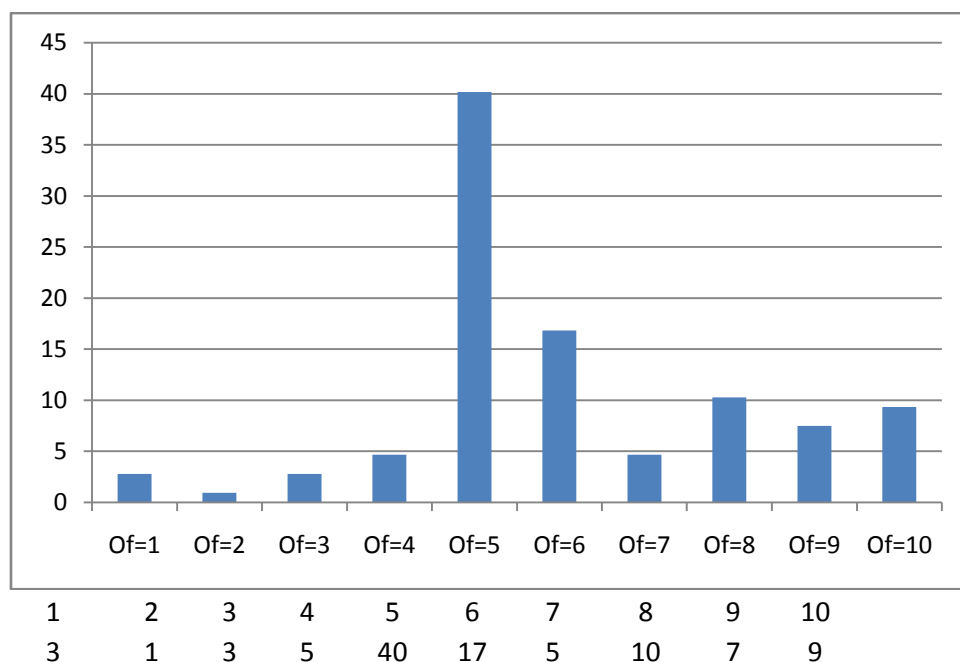


Hovedbildet som tegnes er at forventningene ikke var høye. 1/5 av respondentene oppgir at de ikke hadde forventninger i det hele tatt.

Figur 27. Svarte omorganiseringen til forventningene?

Prosent. Antall respondenter 107.

Of=1 "Mer enn forventet" Of= 10 "Mindre enn forventet"

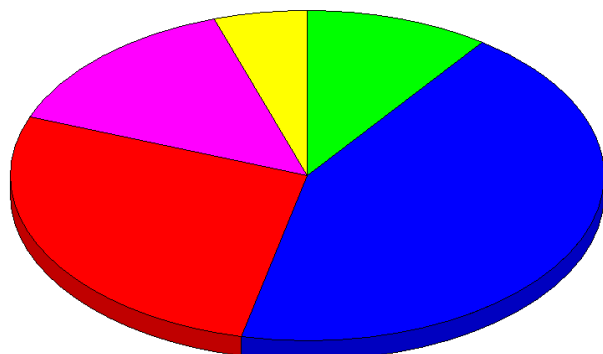


Selv om forventningene var lave, referer fig. 26, og med forbehold om at den største gruppen (5) er svakt positiv og utgjør 40 %, er det en stor gruppe respondenter som er kritiske. Den mest positive gruppen 1-3 utgjør 7 % mens den mest negative 8-10 utgjør 26 %, slik figur 27 viser.

Stress

Figur 28. Føler du stress på jobben til daglig?

Prosent. Antall respondenter 113.



■ Ja, jeg føler stress	■ Ja, men ikke noe jeg legger vekt på	■ Ikke i særlig grad	■ Nei, jeg føler ikke stress
43,00	27,00	14,00	5,00

43 % av respondentene oppgir at de føler stress som må tolkes som ubehagelig. 27 % oppgir at de føler stress uten at de legger særlig vekt på det. 19 % oppgir at de enten ikke føler stress, eller ikke føler stress i særlig grad.

Respondentene som oppgir at de føler stress ble spurt om de vurderte det slik at stresset var blitt større, eller mindre, som følge av omorganiseringen.

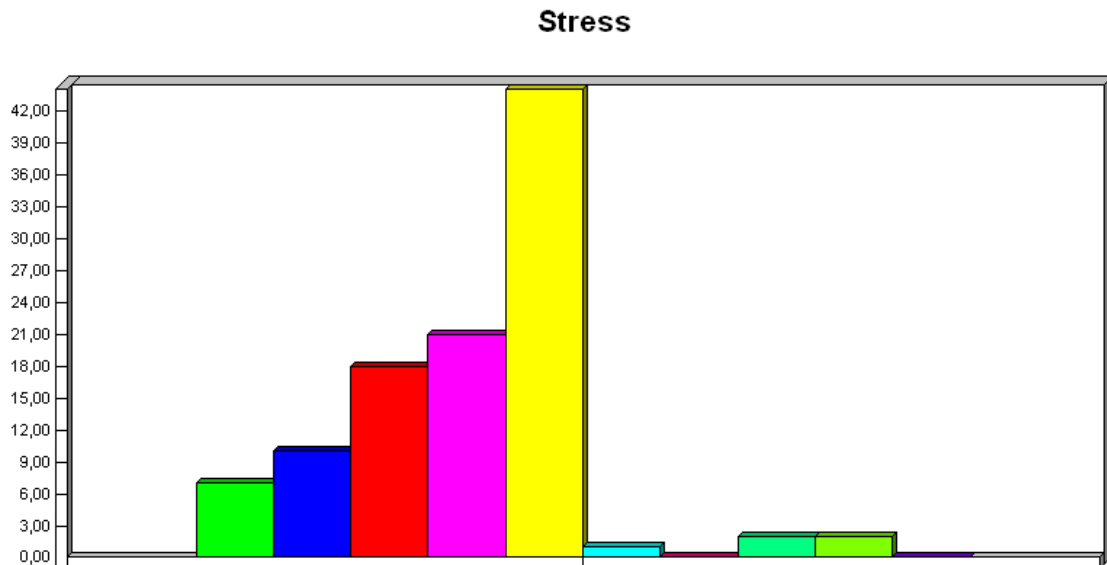
Svarfordelingen er fremstilt i figur 29.

Figur 29. Du har svart at du føler stress. Mener du at dette stresset har blitt større, eller mindre, som følge av omorganiseringen?

Antall respondenter 105

1 = "Omorganiseringen har ført til at stresset har økt sterkt"

10 = "Omorganiseringen har ført til at stresset har blitt svært mye mindre"



Stress	
1	7,00
2	10,00
3	18,00
4	21,00
5	44,00
6	1,00
7	0,00
8	2,00
9	2,00
10	0,00

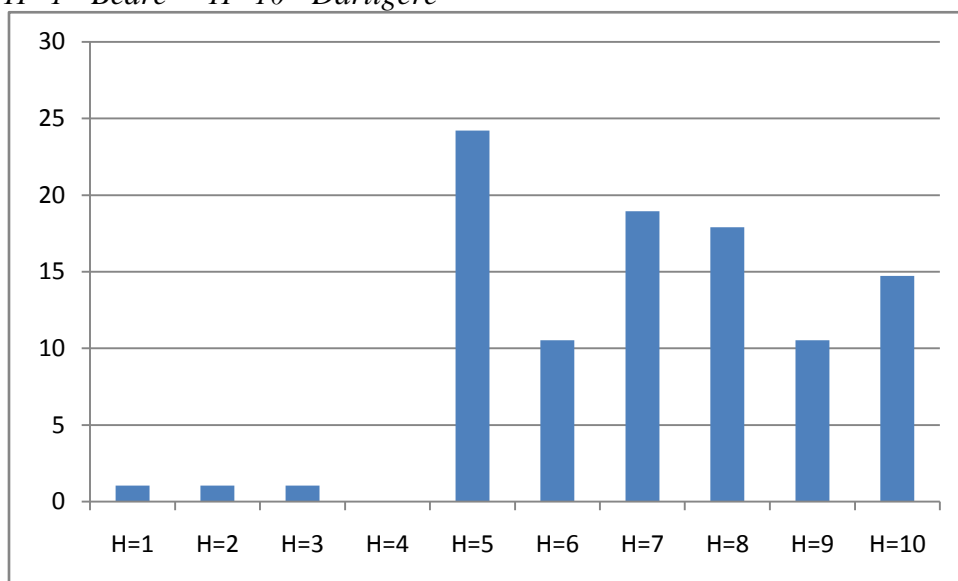
Antallet respondenter som sier at de føler stress på en måte som vi kan oppfatte som ubehagelig, og som vurderer det slik at omorganiseringen har minsket stresset, er 5. Antall respondenter som velger kategorier som gir signaler om at stresset har økt, er 100.

I utgangspunktet var dette spørsmålet kun stilt til den gruppen som sier at den føler stress. *Det er imidlertid langt flere svar på spørsmålet enn det er respondenter som faller i denne gruppen.* Antallet respondenter er 105 mens hele utvalget respondenter er 115. Det må tolkes som at samtlige respondenter har oppfattet spørsmålet som et spørsmål om omorganiseringen har økt stresset – også for dem som sier at de ikke er plaget av synderlig stress i arbeidet.

Figur 30. Hvordan vurderer du at organiseringen i dag fungerer sett i forhold til situasjonen før omorganiseringen ble gjennomført?

Prosent. Antall respondenter 95.

H=1 "Bedre" H=10 "Dårligere"



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	1	0	24	11	19	18	11	15

95 respondenter har svart på spørsmålet. 3 % velger de mest positive svarkategoriene (1-3) mens 27 % velger de mest negative (8-10). Summen av positive kategorier (1 – 5) er 27 % mens summen av negative er 74 %.

OPPSUMMERING

Undersøkelsen stiller en rekke spørsmål knyttet til hvordan *de ansatte* i utdanningssektoren i Vennesla kommune *vurderer* forberedelsene til, og konsekvensene av, endringen av organisasjonen i utdanningssektoren som ble vedtatt høsten 2004.

I følge de ansatte er hovedtrenden at:

- De ansatte ble ikke godt nok informert før organisasjonsendringen fant sted
- De ansatte ikke påvirket prosessen som førte frem til organisasjonsendringen

Etter at omorganiseringen ble gjennomført har den i følge de ansatte fått som resultat at:

- Ressursbruken er blitt mindre effektiv
- Personalansvar og personalspørsmål blir dårligere ivaretatt
- Den pedagogiske ledelsen er svekket
- Vilårene for differensiert opplæring er dårligere

- Læringsmiljøet er svekket
- Mulighetene for å ta vare på trinnenenes egenart er dårligere
- Mulighetene for å utvikle fagmiljøet er dårligere
- Motivasjonen til de ansatte er svekket
- Interessekonfliktene har økt
- Stresset i arbeidssituasjonen har økt
- De ansatte ikke kjenner godt nok hvilke beslutninger enhetslederne kan treffe, eller hvilket mandat som er knyttet til disse lederstillingene.

Det er helhetsbildet i datamaterialet. Går en inn i materialet ser en at selv om de aller fleste har negative vurderinger, er det også medarbeidere som vurderer endringene som positive, selv om de er i mindretall.

Oppdraget i denne rapporten er avgrenset til en *fremstilling* av datamaterialet.

Slik dette datamaterialet nå foreligger, oppfatter vi det som en uutnyttet ”kunnskapsbank” som kan brukes videre av utdanningssystemet i Vennesla som lærende organisasjon. Det kan bl.a. brukes til å:

- analyserer utdanningssektorens egen forståelse av sektorens rolle i forhold til kommunen som et hele,
- beskrive kulturer innenfor utdanningssektoren selv,
- fremstille de ansattes oppfatning av hva som er sektorens sentrale verdier og utfordringer i Vennesla kommune,
- klarlegge nærmere hvordan de ansatte føler seg ivaretatt og hvordan de kan ivaretas bedre,
- avdekke nærmere behovet for informasjon

– for å nevne noen få områder det er mulig å følge opp. Dette er områder som er viktige både i gjennomføring av strukturelle endringer og i daglig kontinuerlig forbedringsarbeid.

VEDLEGG TIL RAPPORTEN

**”De ansattes erfaringer,
oppfatninger og vurderinger av
omorganiseringen i
utdanningssektoren i Vennesla
kommune”**

Desember 2007/januar 2008

VEDLEGG I) – ÅPNE SPØRSMÅL

Undersøkelsen omfattet flere åpne spørsmål. Åpne spørsmål gir den enkelte anledning til å kommentere, utdype og begrunne svarene han eller hun har gitt, og til å komme med forbedringsforslag. De åpne spørsmålene er ofte knyttet til vurderinger som er fremstilt i figurene i rapporten. Rammene for oppdraget tillater ikke Østfoldforskning å bruke ressurser på å analysere og gruppere svarene som den enkelte har gitt, men de er tatt med fordi de representerer en unik mulighet for å lære for alle involverte parter. Etter avtale med oppdragsgiver er de åpne spørsmålene, og svarene, samlet i et vedlegg til rapporten, se neste side. Sektoren har tradisjonelt en stor overvekt av kvinnelige arbeidstakere. Det reflekteres også av svarene i undersøkelsen. 68 % av respondentene er kvinner.

Selv om svarene ikke er analysert eller gruppert, har Østfoldforskning gått gjennom svarene. Noen få svar er ut fra personvern hensyn slettet, eller omskrevet slik at personopplysninger er tatt ut. Noen steder har vi satt inn XX som erstatning for opplysninger om enkeltpersoner som vi mener er for konkrete.

Vedlegget inneholder kommentarer knyttet til følgende problemstillinger/åpne spørsmål:

A

Enkelte respondenter ga svar som viser at de mener at omorganiseringen av utdanningssektoren har hatt større konsekvenser for enkelte deler av utdanningssektoren enn for andre. Disse respondentene ble spurt om å begrunne svaret.

B

”Kan du kort beskrive hva som er de viktigste resultatene av omorganiseringen for deg?”

C

”Førte omorganiseringen til resultater som du opplever som positive, og som du ikke hadde forventet deg? Da ber vi deg beskrive disse resultatene kort i form av stikkord.”

D

Førte omorganiseringen til resultater som du opplever som negative, og som du ikke hadde forventet deg? Da ber vi deg beskrive disse resultatene kort i form av stikkord.

E

”Dersom du, basert på de erfaringene du nå har, har forslag til hvordan organiseringen av undervisningssektoren i Vennesla kommune kan forbedres, ber vi deg skrive forslagene i feltet nedenfor. Skriv kort, og bruk stikkord.”

F

”Har du erfaringer, vurderinger eller andre ting som du vil formidle, og som du føler spørsmålene ikke har tatt vare på? Da setter vi stor pris på om du skriver om dette i tekstboksen nedenfor. Skriv kort, og bruk stikkord”.

Åpent spørsmål A.

Enkelte respondenter ga svar som viser at de mener at omorganiseringen av utdanningssektoren har hatt større konsekvenser for enkelte deler av utdanningssektoren enn for andre deler av sektoren. Disse respondentene ble spurt om å begrunne svaret.

9 respondenter har gitt kommentarer (en kommentarer er fjernet):

- Kommunal ansvarsfraskrivelse: Får beskjed om å ta fra skolens budsjett der det f.eks er nødvendig at svært krevende klasser har to kontaktlærere. Personalet vet ikke hvem de skal henvende seg til over skolenivå nå når ikke vi har et skolekontor. Det er vanskelig når det gjelder faglige ting, lover og regler, spes. pedagogiske sp.mål ,fremmedspråklige grupper og elever som faller utenfor det ordinære skolemønseteret.
- Vi har "mistet" skolesjef-stilling. Den var viktig for det ped.utviklingsarbeid,at skolene "dro i samme retning", som juridisk veileder, tilsynleder og representant for alle skolene ovenfor politikere/administrasjon.
 - Det er svært vanskelig å få de rette personer i tale. før var veien kortere til en "prat" med de rette personene på "skolekontoret" når det var saker og ting man lurte på. Nå er alle så opptatte at man ikke henvender seg der. Vi merker tydelig mangel på stillinger og tid til den enkelte bruker. Det er vanskelig når det gjelder faglige ting, lover og regler, spes. pedagogiske sp.mål ,fremmedspråklige grupper og elever som faller utenfor det ordinære skolemønseteret.
 - Mindre samorganisering av skolene, gjelder f. eks. trafikk, kursing, fysisk aktivitet... Kommunal ansvarsfraskrivelse: Får beskjed om å ta fra skolens budsjett der det f.eks er nødvendig at svært krevende klasser har to kontaktlærere. Personalet vet ikke hvem de skal henvende seg til over skolenivå nå når ikke vi har et skolekontor
 - Skolekontoret var bedre orientert om skolen
 - To trinnsmodellen er ikke bra. Skole trenger suport fra en egen enhet.
 - Føler vi fikk påvirke hvordan omorganiseringa ble at vi har beholdt det gode vi hadde pluss at vi har fått større fagmiljø og frihet, så det er veldig bra nå.
 - På Barnehagesektoren hadde vi tidligere (navn) og forholde oss til, som kunne mye om barnehagefeltet. Nå har XX fått en mer perifer rolle, og har enkelte fagfelt. Nå er det (navn), som i utgangspunktet ikke kjenner så mye til barnehagene - men som har vært veldig lydhør etter at vi gjorde XX oppmerksom på at vi syntes at kontakten og infoen var for dårlig.

Åpent spørsmål B

”Kan du kort beskrive hva som er de viktigste resultatene av omorganiseringen for deg?”

56 respondenter har gitt kommentarer:

- Bedre skole han har mindre tid til pedagogiske oppgaver, tenker mest på økonomien -rektor har mindre tid til å arbeide med pedagogiske oppgaver. * Totalansvar for budsjett og regnskap * Redusert innflytelse fra kommunens administrasjon i de daglige gjøremål. Rådmannen er svært "usynlig" i skolesammenheng. Vi savner en skolesjef som har skolen som sitt domene og kan pedagogikk. -Rektor er svært opptatt -Savner et skolekontor å henvende meg til. Tjenestesjefen er umulig å få tak i - hun har for mye å gjøre.
 - Større avstand til kommuneledelsen.
 - Rektor er mindre tilgjengelig, som følge av at han er nedlesset i nye oppgaver. Derfor blir også mer arbeid dyttet ned på oss. Mer uklart hvem som har ansvar for hva.
 - Vår skole er mer selvstendig i forhold til økonomi
 - Rektor "blander" seg nå mer opp i oppgaver som tidligere var deligert til meg.F.eks. vikarer
 - Resultatene er som forventet,- et to-nivåsystem er et udemokratisk rådmannsvelde. jeg gremmes, og savner det gamle, gode og koselige skolekontoret. Synd at hyperaktiviteten (les: Terra)også fant veien til skolesektoren.
 - -Rektor har ikke nok tid til å være pedagogisk leder. -Rektor er svært opptatt -Savner et skolekontor å henvende meg til. Tjenestesjefen er umulig å få tak i - hun har for mye å gjøre.
 - Trodde det skulle bli mer fleksibilitet og selvstendighet for skolen jeg jobber på, men har ikke sett noe til det ennå. Merker i liten grad forskjell fra før, vil tro at ledelsen merker det bedre.
 - Nei
 - Mer ansvar og flere arbeidsoppgaver. Mindre tid til ped. ledelse og utviklingsarbeid.
 - Mange unødvendige oppgaver (ofte i form av papirskrivning, skjemaer osv) faller på oss og på ledelsen og opptar tida vi skulle brukt på elevene, på god planlegging, tilrettelegging osv.
 - Merker at enhetsleder er mer borte enn tidligere.
 - Jeg har ikke opplevd denne omorganiseringen så positivt. Rektor på skolen får mindre tid til å konsentrere seg om det pedagogisk/faglige,og det blir en "oppkavet" ledelse. Dette går også utover det strukturerte, gode etterutdannings-tilbudet som skulle vært i form av ledelsens klare føringer og synspunkter. Vi som er vanlige lærere synes synd på de som sitter med ledesesansvar og vil helst ikke komme med unødig ekstraarbeid til dem. Det hjelper ikke at tjeneste-seksjonen i svært liten grad kan bidra til gode , strukturerte framtidsplaner for kollegiet. Vi opplever at det eneste tjeneseseksjonen gjør i forhold til skolene, er å kontrollere at alle gjør jobben sin, mens stimulans og motivasjon uteblir. Rådmannen er

svært "usynlig" i skolesammenheng. Vi savner en skolesjef som har skolen som sitt domene og kan pedagogikk.

- Lite forandring
- Mindre ansvar. Mindre innflytelse. Dårligere ressurstilgang.
- Enhetsleder må mer på kurs, derfor blir lærerne mer alene om ansvar. Dette siden vi er en liten skole uten hverken inspektør, rådgiver eller sosiallærer. Det går fordi alle lærerne er så selvstendige. Det har vi blitt nødt til!
 - * Tilsetting av nye medarbeider på arbeidsplassen * Totalansvar for budsjett og regnskap * Redusert innflytelse fra kommunens administrasjon i de daglige gjøremål.
 - Den økonomiske delen er en stor forandring. Fordi alt blir målt i penger på den enelte skole.f.eks vikar situasjon. Det blir satt inn lite vikar og dette gir dårlig undervisning osv
 - At det er rektorene på de ulike skolene som har ansvar for ansettelsene
 - En styrer/enhetsleder som er mindre til stede. Får delegert flere og flere oppgaver. Mindre tid til veiledning av egen rolle. Styrer som har mindre tid til å se hvordan vi har det på avdelingene. Styrer har mindre tid til å motivere og bygge personalet opp. En styrer som ikke lenger alltid er til stede. En styrer som ser ut til å ha en veldig travel hverdag. En hverdag som er preget av at alt skal gå opp økonomisk.
 - Jeg har rett og slett som lærer ikke merket så mye til endringene. Jeg føler min hverdag er med det samme.
 - Merker at ledelsen på skolene har mindre penger å bruke, og at de har et utrolig stort budsjett. Dette går sterkt utover innkjøp av nødvendig materiell og læreverk.
 - Skolens ledelse er mindre på skolen. Det gjør at vi ikke får den støtte og kontakt med de som vi burde. Mer jobb på oss som jobber på "gulvet"
 - Flere arbeidsområder. Mere ansvar.
 - Etter omorg. får jeg ikke være med på å diskutere saker som gjelder mitt daglige arbeide. Jeg har blitt holdt totalt utenfor all skolering, kurs og annen informasjon. Er nå avhengig av at andre videresender mail til meg, dette gjelder saker som gjelder min jobb direkte. Rektor er nå mye mer fraværende enn tidligere, og jeg må betjene kontoret og være i rektors sted her på skolen langt hyppigere enn tidligere.
 - Jeg ser ingen resultater. Det meste virker rotete.
 - jeg har ikke merket så veldig stor forskjell, men endel mere ansvar for Sfo kanskje. Jeg er koordinator der, (daglig leder). Det er positivt.
 - At rektorene har fått mer ansvar.
 - En sjef/ enhetsleder som er mindre til stede og som ikke lenger har tid til å være pedagogisk leder.
 - Mer arbeid er blitt forskjøvet ned til læreren. Enhetslederne mye borte på opplæring. De er mindre tilgjengelige for alle på skolen.
 - Intet skolekontor, mer jobb på enhetslederne.
 - økt arbeidsmengde, enhetsleder har nye oppgaver, og dermed blir det nye/flere oppgaver på ped.leder og. Mindre tid sammen med barna.
 - Bedre kontakt med økonomiseksjonen, noe bedre økonomisk handlefrihet. Flere oppgaver, mindre tid til pedagogisk ledelse.
 - Føler at skolen blir mer "diffus" i kommunesystemet. Det er helt umulig stort sett å få kontakt med lederen for vår avdeling (tjenestesjefen). Opplever absolutt

ikke at hensikten med omorganiseringen, nemlig "nærhet til brukerne" er i på noen måte oppnådd. Det føles heller motsatt!

- Har ikke sett resultater
- En rektor som er mindre til stede. Hva er skolekontoret erstattet av? Hvem skal en ta kontakt med? Hvem har ansvar for hva?
 - -mindre "synlig" rektor. -rektor har mindre tid til å arbeide med pedagogiske oppgaver.
 - Rektor er mindre til stede på skolen enn før. Han har dermed enda mindre tid til å være pedagogisk leder.
 - Ledelsen på skolen er mer borte. De må vike pedagogiske hensyn grunnet økonomi. Det er vanskeligere å få tak i noen som virkelig har ansvar.
 - Det er bare rot. Kan ikke nå noen på kontorene, og eventuelle henvendelser blir ikke besvart. Usikker på hvem enn skal kontakte, fordi en vet ikke hvem som har ansvar for hva. Det tok tid før de viste det selv også.
 - rektor mindre tilstede på skolen han har mindre tid til pedagogiske oppgaver, tenker mest på økonomien
 - Nesten ingen ting. Lite info. som er relevant for lærer.
 - Merker lite forandring. Ingen har muligheter til å gjøre nødvendige forandringer for å endre den situasjonen skolen er i. Hva/hvem er grunnen vet jeg ikke?
 - I denne kommunen velger de å gå i motsatt retning. Kutter ned på kontaktlærere og øker klassen tilja nå er det vel ikke noe tak. Dette er en uholdbar situasjon. Vanlige grupper er 12-15stk. I vennesla ligger det på rundt 25-30. At en kan drive med tilpasset undervisning med en slk klassestørrelse er bare en vits.
 - Vanskelig å få tak i folk.
 - Bedre innsikt i hele organisasjonen, kommunen oppleves nå som en stor enhet, istedetfor at man sitter rundt omkring og ikke vet noe om det som skjer ellers i kommunen
 - Ingen
 - Det har i stor grad ført til at rektors rolle har blitt endret. Rektor er mindre tilstede, stresser mye med økonomi og gjør endel u-svinger i forhold til vikarbruk og annet. Tror rektor har større stress enn før. Rektor har mindre tid til pedagogisk utvilkings arbeid og oppfølging både av personalet og elever/ hjem.
 - Har svart at det har ført til stress men tenker da på prosessen fram mot og klarering umidlebart etter omorganiseringen, og ser også at dette har mye å gjøre med at vi hadde en stor intern omorganisering paralelt. jeg opplever at omorganiseringen har vært bra, den gir oss større faglig miljø og fellesskap på det som har med ledelse og lederoller ved samlinger av alle enhetsledere, samtidig som vi har beholdt samme faglige ressursen og felleskapet med de andre barnehagene og det tidligere barnehagekontoret. viktigs er nok økt kjenskap og samarbeid med de andre enhetslederene.
 - Større handlefrihet og mer ansvar
 - Savner den sentrale ledelsen etter gammel organisering
 - Jeg ser svært få posetive sider ved omorganiseringen for enkelt individet, være seg elev eller lærer.
 - Ved at styrer har blitt enhetsleder, har hun fått flere oppgaver - noe som også gir ringvirkninger til oss ped.ledere.
 - Økonomisk, har kommunen tjent på det Bedre skole
 - Rektor blir mer opptatt - mer arbeid og ansvar på oss som jobber i skolen

- Dårligere kontakt med lederne som må ivareta flere områder samtidig, vet ikke hva de driver med. Føler ikke de har noen spesiell kompetanse på mitt arbeidsfelt eller er engasjert i dette - viktigere for dem å profilere seg selv gjennom div.papirer og byråkrati

Åpent spørsmål C

”Førte omorganiseringen til resultater som du opplever som positive, og som du ikke hadde forventet deg? Da ber vi deg beskrive disse resultatene kort i form av stikkord.”

12 respondenter har gitt kommentarer:

- Det er positivt at det er kommet forslag til de to ungdomsskolene om større samarbeid.
- Bra at ansettelsene nå skjer på den enkelte skole.
- I noen FÅ sammenhenger er det ok. å bestemme over de økonomiske midlene selv.
- Mer frihet i forhold til det med endring i stillingsprosenten, både økning og reduksjon.
- Det er positivt at tjenesteseksjonen har vist "ansikt" når media slår opp saker om skolen i Vennesla. Det er positivt at det er kommet forslag til de to ungdomsskolene om større samarbeid.
- Styrer/enhetsleder har større kontroll på budsjett og kan rokere løtt om på penger/poster slik at det passer barnehagen bedre.
- Nei
- Nei !
- Hadde ikke forventet at man skulle føle seg som en stor enhet, hele kommunen!, (så raskt.)
- hadde ikke forventa at det skulle bli så mye lederopplæring, og kurser for alle enhetslederne, dette tror jeg er veldig viktig for det tverrfaglige arbeidet i kommunen og så er det veldig lærerikt og spennende å høre hvordan andre tenker og gjør.
- S tørre frihet innenfor økonomi/personalbehandling
- Bra at det ble samordnet barne og familie enhet, samt at familiesenteret er unikt!!!

Åpent spørsmål D

Førte omorganiseringen til resultater som du opplever som negative, og som du ikke hadde forventet deg? Da ber vi deg beskrive disse resultatene kort i form av stikkord.

41 respondenter har gitt kommentarer:

- manglende insikt/engasjement faglig kompetanse tvilsom - økonomistyring viktigst Leder bruker enda mindre tid på å være pedagogisk leder. Skolen skal være selvstyrt, men vi har lite økonomisk frihet. Hadde håpet å få tilført mere midler (penger), men selv om vi skulle ha overskudd ved årsskiftet er vi usikker på om skolen får beholde det. Mindre kontakt med skolefaglig ansvarlig over skolenivå, og mindre samorganisering av skolene i kommunen. - sterkere grad av frustrasjon - mindre kontakt og enhet mellom skolene - Kommunen fraskriver seg ansvar, sier det er rektorenes jobb. - Selv om vi fikk si vår mening i prosessen mot omorganisering hadde rådmannen tydeligvis bestemt seg før prosessen startet. Vi i XX ble ikke hørt! En totalt ignorering av en gruppe ansatte! (Han sa han ville høre på oss og vi trodde han) - Vi stiller forventninger til pedagogisk rådgiver. Rektor skal være PEDAGOG. SKOLEN SKAL VÆRE ET "FØYDALISTISK" SYSTEM, MED TRE NIVÅER, IKKE TO. Mindre informasjon Mere kontroll
- Mer ulik praksis på den enkelte skole. Det virker som om skolene seiler mer sin egen sjø. Man har ikke lenger et skolekontor som kan samle om felles løsninger.
- Stresset rektor i forhold til økonomi
- Mindre fleksibilitet Mindre informasjon Mere kontroll
- Rektor får for mange "områder". Rektor skal være PEDAGOG. SKOLEN SKAL VÆRE ET "FØYDALISTISK" SYSTEM, MED TRE NIVÅER, IKKE TO.
- - At den gamle skolesjefen blir erstattet med en skolefaglig rådgiver i kun 50% stilling!
- Mer arbeid for skoleledelse
- Mye lengre saksbehandlingstid i personalsaker.
- Jeg trodde dette skulle spare kommunen for penger, redusere "unødvendige" stillinger, ikke gjøre disse stillingene til flere, enda mindre konkrete titler! Jeg hadde håpet flere skulle komme ned "på gulvet", jobbe med konkrete oppgaver, blant annet elever og deres behov, ikke sitte på et kontor å lage nye unødvendige oppgaver (pairer, skjemaer, osv) for oss. Dessuten er de umulige å få kontakt med ved henvendelser på telefon, mail, besøk osv.
- Ja. Det var negativt at det ble for lite fokus på skolen etter omorganiseringen. Vi merker at tjenestesjefen må dele seg på flere områder. Vi stiller forventninger til pedagogisk rådgiver.
- Jeg opplever at kommuneledelsen i større grad enn forventet skyver problemer over på enhetslederne. Dette har i stor grad sammenheng med knapp

ressurstilgang. Tjenestesjefen har i liten grad tid og ressurser til å yte servise i forhold til skolen.

- At enhetsleder måtte mye mer på kurs og fikk mer å gjøre med økonomien. Enhetsleder som pedagogisk leder er blitt overskygget.
- Skolekontor nedlagt. Vanskelig å få svar på spørsmål som har med skole å gjøre hos de som er øverste ansvarlige. PPT flyttet - har ført til mye rot, papirer forsvinner, innkallinger kommer ikke frem.
- Dårlig kontakt info fra kommunen. Dårlig faglig oppfølging og videreutvikling av lærere
 - - mer ansvar på rektorene. - Kommunen fraskriver seg ansvar, sier det er rektorenes jobb. - Selv om vi fikk si vår mening i prosessen mot omorganisering hadde rådmannen tydeligvis bestemt seg før prosessen startet. Vi i XX ble ikke hørt! En totalt ignorering av en gruppe ansatte! (Han sa han ville høre på oss og vi trodde han) -
 - Utvidet Arbeidsfelt/ansvar ikke definert godt nok.
 - Jeg trodde jeg fremdeles skulle bli tatt med på råd av andre enn min rektor! Jeg var ikke klar over at utestengingen skulle bli så total. Opplever ofte nå at jeg ikke kan svare på spørsmål fra lærer, foreldre eller elever, fordi jeg ikke lenger får informasjon.
 - Oversikten over skolen i kommunen mangler.
 - Kontakten med skolekontoret forsvant.
 - Mindre ressursen i skolen.
 - Jeg opplever at tjenestesjefen er fjernere fra skolen enn skolesjefen var.
 - Ledelsen ved skolen har fått ennå flere oppgaver som tidligere lå hos skolekontoret. De er derfor mye borte på møter, har større arbeidsmengde, noe som påvirker miljøet på skolen negativt.
 - Enhetslederen har mindre tid til de ansatte og har et større press i forhold til økonomiansvar.
 - Opplever at ledelsen ønsker positivt å fokusere på pedagogisk virksomhet, men tiden går til mye annet.
 - den totale arbeidsmengden øker og vi er samme antall personer på jobb, tidligere var det et bhg kontor som utførte endel oppgaver, som nå alle bhg må gjøre hver og en.
 - - uklare kommunikasjonsveier for å nå de som styrer i kommunen. Savner skolekontoret. - sterkere grad av frustrasjon - mindre kontakt og enhet mellom skolene
 - diffust ift hvem gjør hva og hvem som har hvilket ansvar/hvem skal man henvende seg til?...
 - Ja, ledelsen er mer borte. Leder bruker enda mindre tid på å være pedagogisk leder. Skolen skal være selvstyrt, men vi har lite økonomisk frihet. Hadde håpet å få tilført mere midler (penger), men selv om vi skulle ha overskudd ved årsskiftet er vi usikker på om skolen får beholde det. Mindre kontakt med skolefaglig ansvarlig over skolenivå, og mindre samorganisering av skolene i kommunen.
 - Den som har ansvar for skole har altfor mange enheter å ta vare på. Derfor er det mye verre å nå fram dersom du har spørsmål eller et problem å ta opp.
 - rektor får for lite tid til å være pedagogisk leder/inspirator, se behovet hos den enkelte elev på skolen
 - XX

- Ja, hadde ikke trodd det skulle være så vanskelig å få tak i folk i undervisningssektoren på kommunen.
- Skolenes enhetsledere har ikke tid til pedagogisk ledelse! Økonomi står i sentrum.
- større belastning på skolen som bedrift og rektor som leder. Mindre ressurser til elever og utviklingsarbeid.
- Nei, dette har blitt langt over alle mine forventninger, og jeg var negativ til hele omorganiseringen i utgangspunktet.
- Mer arbeid og mer ansvar
- XX
- Jeg er av den oppfatning at skolen har den viktigste og mest ansvarsfulle oppgaven i kommunen med å stå ansvarlig for alle barn at de skal få den trygghet og utvikling som skal gjøre de til gangsmennesker for å kunne en gang i fremtiden blir i stand til å ta ansvar for seg selv og samfunnet rundt seg. Det krever en sterk og engasjert ledelse med stor pedagogisk innsikt, kunnskap og bevissthet. Kommunen var heldig denne gangen og fikk en pedagog som leder, men det kunne like godt vært en sykepleier eller en annen yrkesgr. som hadde blitt leder. Det hadde vært helt uakseptabelt.
- Merarbeid på enhetsledere, merarbeid på pedagogene. Administrative oppgaver hovedsaklig..
- XX - mye møter for ledere - liten tid å være ledere på skolen.
- fjernere manglende innsikt/engasjement faglig kompetanse tvilsom - økonomistyring viktigst

Åpent spørsmål E

”Dersom du, basert på de erfaringene du nå har, har forslag til hvordan organiseringen av undervisningssektoren i Vennesla kommune kan forbedres, ber vi deg skrive forslagene i feltet nedenfor. Skriv kort, og bruk stikkord.”

43 respondenter har gitt kommentarer.

- bedre samarbeid overgang barneskole ungdomsskole Tror det de sparer på papiret i kroner og ører, vil øke i det praktiskeliv, og dårligere praksis for den enkelte etat. Merkontorhjelp på skolene. Tilføre mer penger til skolene. Rektorene skal lede skolen pedagogisk, ikke bli nedlesset av administrasjon. Gå tilbake til slik det var før. Vi savner en person som kan tenke helhetlig når det gjelder videreutdanning/etterutdanning/kompetanseheving. En person som kan samle "trådene" med tanke på : Hva trenger vi av kompetanseheving på den enkelte skole - i kommunen. Opplysning om penger som kan brukes til prosjekter og hvilke prosjekter skolen/skolene ønsker seg? En stilling som tar bedre vare på elever som er fremmedspråklige og elever som "faller utenfor" sosialt eller faglig. Bedre utnyttning mellom skolene. Hva kan vi gi hverandre/lære av hverandre? Utveksling av tanker/læringsstrategier/faglig kompetanse. Vi trenger et "kurssenter" der vi kan møtes. Det kan være rent faglige ting/sosiale ting/overføring av elever fra en skole til en annen/FAU fra forskjellige skoler - ei storstue som rommer mer enn et klasserom. Rommet bør også ha digitalt utstyr slik at vi kan heve kompetansen vår på dette området og få kursing i forskjellige dig. programmer /læringsplattformen og office-pakka. Vi har etterhvert mye digital kompetanse i kommunen som kan utnyttes lokalt i steden for å leie inn dyre kursholdere. Skolefaglig rådgiver burde være 100% stilling i en så stor kommune som Vennesla.
- Dersom tonivåmodellen skal overleve, trengs det fler folk med skolefaglig kompetanse på kommunenivå for å få til god skoleutvikling. Rektorene må få tid til å drive skolen i stedet for bare å sitte med budsjettene.
- - dele opp rektorjobben i en økonomi og adm. del og en pedagogisk leder del
- Tilbakeføring til tidligere organisering, med en sterk skolesjef.
- Tilbake til det vi hadde, skolen har gått seg til gjennom ca. 270 år.
- Ønsker meg et skolekontor, med en fagsjef som har myndighet til å treffe beslutninger. Skolefaglig rådgiver burde være 100% stilling i en så stor kommune som Vennesla.
- Tilbake til gammel ordning
- Gå tilbake til gammel modell
- Vi savner direkte og konkret oppfølginger av prosjekter som er satt i gang f.eks. "Den gode skolen i Vennesla" Vi savner en person som kan tenke helhetlig når det gjelder videreutdanning/etterutdanning/kompetanseheving. En person som kan samle "trådene" med tanke på : Hva trenger vi av kompetanseheving på den enkelte skole - i kommunen. Opplysning om penger som kan brukes til prosjekter og hvilke prosjekter skolen/skolene ønsker seg?

En stilling som tar bedre vare på elever som er fremmedspråklige og elever som "faller utenfor" sosialt eller faglig. Bedre utnytting mellom skolene. Hva kan vi gi hverandre/lære av hverandre? Utveksling av tanker/læringsstrategier/faglig kompetanse. Vi trenger et "kurscenter" der vi kan møtes. Det kan være rent faglige ting/sosiale ting/overføring av elever fra en skole til en annen/FAU fra forskjellige skoler - ei storstue som rommer mer enn et klasserom. Rommet bør også ha digitalt utstyr slik at vi kan heve kompetansen vår på dette området og få kursing i forskjellige dig. programmer /læringsplattformen og office-pakka. Vi har etterhvert mye digital kompetanse i kommunen som kan utnyttes lokalt i steden for å leie inn dyre kursholdere.

- Gå tilbake til 3-nivå. Opprette et skolekontor med formelt ansvar.
- At det gjeninnføres skolesjef/skolekontor, med det overordnede ansvar for skolen
 - Mangler pedagogisk ressurscenter i kommunen. For å få dette til, må det opprettes en koordinatorstilling som bare har det for øye. De administrative oppgavene til skolens ledelse tar knekken på det pedagogiske utviklingsarbeidet. Er rektor blitt økonom eller skal han/hun fortsatt være pådriver i det pedagogiske lederskapet?
 - Gjenninføre skolekontoret, med egen skolesjef. At en person skal ha lederansvar og fagansvar for både skole, barnehage og helse går ikke.
 - En annen organisasjonsform der vi får tilbake skolekontor og barnehagekontor.
 - Få tilbake skolesjefen og skolekontoret - en tydelig leder for skolene. Rektorene skal lede skolen pedagogisk, ikke bli nedlesset av administrasjon. Gå tilbake til slik det var før.
 - Ikke bare pedagoger i ledelsen. Nødvendig med ansatte i lederposisjon med administrativ/økonomisk bakgrunn.
 - Min stilling burde betegnes assisterende rektor, det er jo det jeg er, enda mer nå enn tidligere, siden rektor nå er mer fraværende, p.g.a. langt flere møter på kommunalt plan. Kommunens ledelse bør prøve å forstå at vi på skolen har en ledelse, og at rektor trenger oppdaterte medarbeidere!
 - Vi trenger en egen skolesjef som er oppdatert og kan trekke i trådene. Skolesjefen må være praktisk og målbevisst. Ofte er slike sjefer bare mange fagre ord.
 - Et skolekontor burde opprettholdes. Der burde være noen som styrte tildelingen av midlene til skolene, og som hadde den pedagogiske ledelsen i kommunen.
 - Mer tid til pedagogisk ledelse.
 - Bør være færre elever pr lærer. Maks ansvar for 15 stk vil være bra.
 - Tjenestesjefen har for mange områder å forholde seg til.
 - Viktig med en felles ledelse for skoleutviklingen i kommunen. Det må være en fagperson knyttet tett til rektorene.
 - synes skolekontoret fungerte bra, ønsker det tilbake
 - Lærere over 60 år, bør få lette i arbeidet slik at de kan jobbe i flere år.
 - Styrking av skolefaglige støttefunksjoner.
 - Få skolekontoret tilbake.
 - Få en oversikt over hvem som jobber i tjenesteseksjonen. Og hvem som har ansvar for hva. Slik at en kan stille spørsmål og krav til riktig person.
 - Skoleansvarlig kontor. Mer kontorhjelp på skolene. Tilføre mer penger til skolene.

- Det bør være en person til å samordne skolesaker i kommunen. Vi må ha en person å forholde oss til som går an å få tak i. Tjenestesjefens oppgave er for mangfoldig slik som det er idag.
- Vi får tilbake et skolekontor.
- utfra mine erfaringer: barnehagesaker bedre ivaretatt med egen barnehagesjef. Nå sitter alle på hver sin haug og gjør oppgaver som ble bedre ivaretatt og gjort mer effektivt med ett kontor
- Få tilbake en visjonær skolesjef/skolekontor.
- Rektor må kunne lede en organisasjon som trenger struktur og målrettet arbeid. Ting skal ikke bare gjøres på dugnad i skolen. Trenger ledelsen folk under seg til å gjøre en jobb, må både tid og penger brukes. Det må være krav begge veier.
- Sammenlikn dere med kommuner som har en bedre økonomistyring. F.eks Kristiansand, Søgne og Sogndalen. Vi må ha en øverste ledelse som brenner for skole og skoleledelse og som har en bedre kompetanse på økonomistyring enn hva som tilfelle har vært her. Ideer og tips kan hentes i nær kommuner. Diverse utenlandsopphold er kanskje ikke den beste utnyttelsen av ressurser når en ser resultatet fra vennessla skolene. .
- Noen som har med utdanning å gjøre kan informere om hva vi konkret kan forvente av de. Hva kan de hjelpe oss med.
- Ny lederstruktur, der ped. ledelse blir ivaretatt.
- hadde vært bra med litt felles satsing f.eks på grunnleggende verdier eller andre ting som er felles (f.eks kommunikasjon, medvirkning, foreldresamarbeid, menneskesyn,) felles for barnehager og skoler, for å styrke fellesskapet, tror det er viktig for å få til et helhetlig utdanningsystem for alle grupper.
- Ser gammel ordning som vesentlig bedre enn nåværende
- Jeg har ingen tro på sammenslåinger av de forskjellige etater. Tror det de sparer på papiret i kroner og ører, vil øke i det praktiskeliv, og dårligere praksis for den enkelte etat.
- Det er viktig med god informasjon, samt en oversikt over hva omorganiseringen innebærer av endringer.. Hvem vi skal forholde oss til, og hvilke oppgaver blir gjort av hvem.. Dette fikk vi en god stund etter at vi etterlyste dette!!
- Få tilbake skolekontoret
- bedre samarbeid overgang barneskole ungdomsskole

Åpent spørsmål F

”Har du erfaringer, vurderinger eller andre ting som du vil formidle, og som du føler spørsmålene ikke har tatt vare på? Da setter vi stor pris på om du skriver om dette i tekstboksen nedenfor. Skriv kort, og bruk stikkord”.

20 respondenter har gitt kommentarer.

- Det er frustrerende å føle at kommunenes ledelse ikke tar hensyn til innspill fra oss i skolen. Det har derimot gitt flere svevende titler, var det det vi trengte?
 - Litt mange spørsmål, ellers ok.
 - Dette har ikke gitt mere penger til elevene, elevarbeid. Det har derimot gitt flere svevende titler, var det det vi trengte?
 - XX
 - Det er langt fra klasserommet til "toppene". De vet lite om hvordan vår hverdag er. Lett å lage planer som andre skal gjennomføre...
 - Omstruktureringen bærer preg av å være et bestillingsverk fra rådmannen. Det ble i liten grad tatt hensyn til innspill fra ad-hoc-gruppene. Politikerne følte seg sannsynligvis presset til å gå med på en nyordning det ble advart mot.
 - Dårlig resultat ut fra de nasjonale prøveve, tyder på at nå må noe gjøres!!! Det må komme noen felles rettningslinjer, klare mål, og mer ressurser for alle skolene i Vennesla!!!
 - Flott at denne undersøkelsen kom i stand, håper mange svarer. Det er frustrerende å føle at kommunenes ledelse ikke tar hensyn til innspill fra oss i kolen.
 - Tjenestesjefen er svært lite synlig! Hun synes å være enten på reise eller opptatt i møter! Referater hun har ansvar for blir sendt ut svært sent, og er ofte mangelfulle!
 - Den pedagogiske ledelsen er svært viktig for læringsmiljøet. Denne funksjonen blir ikke prioritert og verdsatt noki.
 - Følte at omorganiseringen var bestemt på forhånd og at de ad hoc gruppene som ble satt ned ikke var tenkt til å ha reell innflytelse. Mye tid og penger brukt til en omorganisering som jeg ikke idag ser verken nytte av for skolens pedagogiske virksomhet eller som innbyggerne i Vennesla vel ikke ser en stor økonomisk gevinst av..
 - De over 60 bør slippe vakter.
 - Ikke sett i gang opplegg, prosjekter, satsningsområder osv. som dere ikke klarer gjennomføre eller følge opp. Vær tydelig til stede på skoler og barnehager.
 - Noen må formidle tydelig og gi en retning for målet for omog.
 - Det blir mye prat og lite gjort. Vi sitter på hver vår tue.
 - Spørreundersøkelsen kommer alt for tidlig. Vi trenger mer tid til å gjøre oss erfaringer
 - tror det at vi fikk være så sterkt med og har et så lydhørt lederteam i kommune gjør denne omorganiseringen slik jeg ser det vellykket til tross for sterk

motstand, føler det bra vi hadde er blitt ivaretatt og at vi har fått mye nytt positivt ved at det nå er samarbeid på tvers av enhetene, det mener jeg nesten ikke eksisterte før.

- Flott at XX tok vår bekymring og behov for informasjon på alvor, og tok et møte med oss pedagoger i barnehagen
- Mange av spørsmålene er for tidlig å svare på etter bare 1 år
- Ressursene bør brukes der de gjør den største forskjellen, nemlig bedre rammevilkår for arbeidet i skolen, satsing på begynnerstadiet, sette opp overordna klare forventninger til hjemmene- og skolen (ikke helt grenseløse og utflytende krav som nå) bedre oppfølging/verdsetting av sliterne: motivasjon!

ORGANISERING AV OPPVEKSTSEKTOREN I VENNESLA KOMMUNE

Spørreundersøkelse

Takk for at du tar deg tid til å delta i undersøkelsen!

De fleste vil bruke mellom 10 og 20 minutter på å svare på spørsmålene. Om du vil kan du ta en utskrift av spørsmålene, se gjennom dem, og siden logge deg inn og legge inn svarene dine.

Du svarer på spørsmålene ved å klikke på det svaret du velger med museknappen. I noen av spørsmålene kan du fylle inn svarene som tekst. Da setter du markøren i tekstfeltet før du begynner å skrive.

Svarene du gir, styrer spørsmålene du får. Derfor står det "Gå til spørsmål nr. .." etter noen av svaralternativene. Funksjonaliteten i det elektroniske spørreskjemaet sørger for at du går videre til det spørsmålet som er aktuelt. Derfor kan det være at du opplever at du "hopper over" spørsmål. Det er slik det skal være.

Om du vil kan du gå tilbake til spørsmål du har besvart. Du kan endre svarene inntil du sender undersøkelsen.

Alle besvarelser er anonyme.

Det er ikke mulig å spore svarene tilbake till deg.

Om du har spørsmål til undersøkelsen, kan du sende en mail til sven@sto.no

Oppdragsgiver for undersøkelsen er Utdanningsforbundet Vennesla. Invitasjonen sendes til ansatte i skolene, barnehagene og i SFO i Vennesla kommune.

Østfoldforskning (STØ) har det faglige ansvaret for utformingen av undersøkelsen, og for analysen av svarene. STØ garanterer også at svarene forblir anonyme gjennom hele undersøkelsen. Utdanningsforbundet Vennesla vil ikke få tilgang til de enkelte svarene.

**Med vennlig hilsen
Sven Erik Skønberg
Seniorforsker
Østfoldforskning**

1. Kjønn

Merk av for kjønn. Er du:

- Mann
- Kvinne

2. TidAnsatt

Hvor lenge har du vært ansatt i skole/barnehage/SFO ?

Vi spør etter alle år du har vært ansatt. Om du har vært ansatt i en annen kommune før du kom til Vennesla, skal du også regne med disse årene.

- Mindre enn ett år
- 1 år - 4 år
- 5 år - 9 år
- 10 år - 19 år
- 20 år eller mere

3. Sektor

Hvor jobber du til daglig?

- I barneskole/SFO
- I ungdomsskole
- I barnehage

4. Rolle

Er du

- Enhetsleder
- Inspektør/assisterende styrer
- Lærer/førskolelærer
- Assistent/fagarbeider
- Annen stillingskategori

5. Er du Arbeidsplassstillitsvalgt?

- Ja
- Nei

6. Informasjon

Merk av hvordan du selv opplever at du ble informert om endringen av organisasjonen i tiden før organisasjonsendringen ble satt i verk. Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Svært godt" og 10 representerer "Svært dårlig". Ønsker du ikke å svare på spørsmålet, går du videre til det neste.

Svært godt Svært dårlig

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Informasjon

7. PāvirkPro

Merk av om du mener at du reelt pāvirket selve prosessen som førte frem til organisasjonsendringen. Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Jeg føler at jeg pāvirket prosesen i svært stor grad" og 10 representerer "Jeg føler at jeg pāvirket prosessen i svært liten grad"

Svært stor grad Pāvirket i liten grad

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Pāvirkning

8. OkonomAnsv

Har organisasjonsendringen vært positiv for den økonomiske ressursbruken i det daglige arbeidet ditt? Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Svært positiv" og 10 representerer "Svært negativ". Er du usikker går du videre uten å besvare spørsmålet.

Svært positiv Svært negativ

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ResDagl

9. SamlRess

Mener du at de samlede ressursene utnyttes bedre nå enn før organisasjonen ble endret, og at dette skyldes den nye organiseringen? Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Utnyttes mye bedre" og 10 representerer "Utnyttes mye dårligere". Er du usikker går du videre uten å besvare spørsmålet.

Bedre Dårligere

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Involvering

10. PersonalAnsvar

Blir personalansvar og personalspørsmål bedre ivaretatt nå enn før organisasjonen ble endret? Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Mye bedre ivaretatt" og 10 representerer "Mye dårligere ivaretatt". Er du usikker går du videre uten å besvare spørsmålet.

Bedre Dårligere

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Involvering

11. PedAnsvar

Har organisasjonsendringen styrket den pedagogiske ledelsen? Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Den pedagogiske ledelsen er sterkt styrket" og 10 representerer "Den pedagogiske ledelsen er sterkt svekket". Er du usikker går du videre uten å besvare spørsmålet.

Styrket					Svekket				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Involvering

12. DiffOppl

Har organisasjonsendringen etter din vurdering gitt bedre mulighet til å differensiere opplæringen? Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Det er nå langt bedre muligheter til å differensiere opplæringen" og 10 representerer "Det er nå langt dårligere muligheter til å differensiere opplæringen." Er du usikker går du videre uten å besvare spørsmålet.

Bedre					Dårligere				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Involvering

13. LaerMilj

Har organisasjonsendringen styrket læringsmiljøet? Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Læringsmiljøet er styrket i svært stor grad" og 10 representerer "Læringsmiljøet er svekket i svært stor grad". Er du usikker går du videre uten å besvare spørsmålet.

Styrket					Svekket				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Læringsmiljø

14. TrinEgenart

Mener du at trinnes egenart (barnehage, barnetrinn/SFO, ungdomstrinn) er bedre ivaretatt nå enn trinnes egenart ble tatt vare på før omorganiseringen? Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Mye bedre ivaretatt" og 10 representerer "Mye dårligere ivaretatt". Er du usikker går du videre uten å besvare spørsmålet.

Bedre					Dårligere				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Læringsmiljø

15. FagMil

Mener du at det er bedre mulighet til å utvikle fagmiljøet ditt nå enn det var før omleggingen av organisasjonen? Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Mye bedre" og 10 representerer "Mye dårligere". Er du usikker går du videre uten å besvare spørsmålet.

	Bedre										Dårligere									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Fagmil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. MotivasiInspirasj

Har organisasjonsendringen styrket motivasjonen din/gjort arbeidet ditt mer inspirerende? Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Styrket motivasjonen i svært stor grad" og 10 representerer "Svekket motivasjonen i svært stor grad". Er du usikker går du videre uten å besvare spørsmålet.

	Styrket										Svekket									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Motiv	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Interessekonfl

Opplever du at det har blitt færre interessekonflikter etter at organisasjonen ble endret? Velg et tall fra 1 til 10 på skalaen nedenfor. 1 representerer "Langt færre interessekonflikter" og 10 representerer "Langt flere interessekonflikter". Er du usikker går du videre uten å besvare spørsmålet.

	Færre										Flere									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Interessekonfl	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

OBS: Dersom du ikke har lederansvar skal du gå videre til spørsmål 23 uten å besvare spørsmål 18 - 22. Disse spørsmålene er ikke relevante for deg.

18. Lederansvar

Har du, eller har du hatt, formelt lederansvar?

- Ja, jeg hadde lederansvar før omorganiseringen og jeg har lederansvar nå [\[Gå til spørsmål 19\]](#)
- Ja, jeg hadde lederansvar før omorganiseringen, men jeg har ikke lederansvar nå [\[Gå til spørsmål 20\]](#)
- Jeg hadde ikke lederansvar før omorganiseringen, men jeg har lederansvar nå [\[Gå til spørsmål 19\]](#)
- Nei jeg har ikke, og har ikke hatt, lederansvar
- Ønsker ikke svare

Dersom du hadde lederansvar før omorganiseringen, og har lederansvar nå, ber vi deg bespare spørsmål 19. Dersom du ikke oppfylle disse kriteriene ber vi deg gå till spørsmål 20.

19. Frihet

Opplever du selv at du som enhetsleder har større, eller mindre, faglig og økonomisk frihet i det nye systemet enn du hadde i det gamle systemet? Merk av på skalaen nedenfor. 1 = "Mye større frihet" og 10 = "Mye mindre frihet".

	Mye større frihet					Mye mindre frihet				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Frihet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. HarFormLederansv

Hvilken lederrolle har du nå?

- Enhetsleder
- Annen lederrolle
- Ønsker ikke svare/passar ikke

21. OmorgRelatHel

Vurderer du det slik at omorganiseringen (som helhet) har større konsekvenser for noen deler av utdanningssektoren enn for andre?

Velg svaret som passer best:

- Ja, omorganiseringen har størst konsekvenser for barnetrinnet
- Ja, omorganiseringen har størst konsekvenser for ungdomstrinnet
- Ja, omorganiseringen har størst konsekvenser for skolen
- Ja, omorganiseringen har størst konsekvenser for barnehagene
- Ja, omorganiseringen har størst konsekvenser for SFO
- Nei, konsekvensene er ikke forskjellige
- Vet ikke, usikker

26. ForventningerOmorg

Hvor store forventninger hadde du til omorganiseringen før den ble gjennomført?

Velg et svaralternativ mellom 1 og 10, der 1 står for “store forventninger” og 10 står for “ingen forventninger”

Store forventninger					Ingen forventninger				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Forventninger før

27. ForventningerStat

Med den erfaringen du nå har, vil du si at resultatet av omorganiseringen svarte til forventningene dine?

Velg et svaralternativ på skalaen.

Mer enn forventet					Mindre enn forventet				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Oppfylte forventninger

28. PsykSos

Føler du stress i jobben din til daglig? Merk av det svaret du synes passer best:

- Ja, jeg føler sterkt stress
- Ja, jeg føler stress
- Ja, men ikke noe jeg legger vekt på
- Ikke i særlig grad
- Nei, jeg føler ikke stress

29. Stress1

Du har svart at du føler stress i jobben din. Mener du dette stresset har blitt større, eller mindre, som følge av omorganiseringen? Velg ett tall fra 1 til 10. 1 betyr “omorganiseringen har ført til at stresset har økt sterkt” men 10 betyr “omorganiseringen har ført til at stresset har blitt svært mye mindre”.

Velg et svaralternativ på skalaen.

Økt stress					Mindre stress				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Stress

30. EierRes

Kan du kort beskrive hva som er de viktigste resultatene av omorganiseringen for deg?

31. OmorganHelh

Ut fra din egen, subjektive oppfatning, hvordan vurderer du at den nye organiseringen fungerer i forhold til den tidligere organiseringen? Merk av på skalaen nedenfor. 1 står for "Organiseringen fungerer mye bedre" og 10 står for "Organiseringen fungerer mye dårligere". Er du usikker går du videre uten å besvare spørsmålet.

Bedre Dårligere

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Helhet

32. IkkeIntendPos

Førte omorganiseringen til resultater du opplever som positive, og som du ikke hadde forventet deg? Da ber vi deg beskrive disse resultatene kort i form av stikkord. Hvis du ikke kan svare ja på dette spørsmålet, går du videre til neste spørsmål.

33. IkkeIntendNeg

Førte omorganiseringen til resultater du opplever som negative, og som du ikke hadde forventet deg? Da ber vi deg beskrive disse resultatene kort i form av stikkord. Hvis du ikke kan svare ja på dette spørsmålet, går du videre til neste spørsmål.

34. Fleksibilitet

Hvor fleksibel mener du at den nåværende organisasjonsstrukturen er i forhold til dine behov?

- Svært fleksibel
- Fleksibel
- Hverken det ene eller det andre
- For lite fleksibel
- Svært lite fleksibel
- Vet ikke/ønsker ikke svare

35. OmorganForb

Dersom du, basert på de erfaringene du nå har, har forslag til hvordan organiseringen av utdanningsektoren i Vennesla kommune kan forbedres, ber vi deg skrive forslag i feltet nedenfor. Skriv kort, og bruk stikkord.

36. GenKom

Har du erfaringer, vurderinger eller andre ting som du vil formidle, og som du føler spørsmålene ikke har tatt vare på? Da setter vi stor pris på om du skriver om dette i tekstboksen nedenfor. Skriv kort, og bruk stikkord.

Du har nå besvart spørsmålene. Nå må du klikke på “Send undersøkelse” nedenfor, slik at svarene dine kan bli registrert.

Etter at du har klikke på “Send undersøkelsen” vil det gå noen sekunder før du vil få en tilbakemelding på skjermen din som viser at svaret ditt er registrert.

Send undersøkelse



STØ ble etablert i 1988 etter initiativ fra Industriforeningen og LO i Østfold, Østfold Fylkeskommune og Østfold Distriktshøgskole. Forskningsaktiviteten er konsentrert om Forebyggende Miljø og Virksomhets- og Næringsutvikling.

STØ har endret organisasjonsform og skiftet navn til Østfoldforskning AS. Østfoldforskning AS er i dag et ideelt aksjeselskap der Østfold Fylkeskommune, Fredrikstad og Sarpsborg Kommune, Indre Østfold Regionråd, Østfold Energi, COWI og de ansatte er aksjonærer.

STØ har kontor på Værste-området i Fredrikstad i nær tilknytning til Høgskolen i Østfold, Medieparken og COWI.