

Hørings svar Kobberbakkeskolen Afd. Sjølund

Ledelsesmodel og ledelsesrum:

Vi har som medarbejdere på Kobberbakkeskolen et stort behov for en daglig leder med endelige ledelseskompetencer samt økonomisk råderet. Der er ved gentagne lejligheder udtrykt stor usikkerhed omkring hvilke beslutninger, der kan træffes på den selvstændige matrikel, og hvilke, der skal topstyres.

Vi opfatter ikke fokuspunkter og implementeringsstrategier omkring undervisningstiltag som værende relevante, det ville kræve en leder med indgående daglig kendskab til kultur, styrker og svagheder i lærergruppen.

Medarbejdergruppen føler usikkerhed om hvilke midler, der er til rådighed for vores matrikel, og muligheden for at prioritere efter vores behov. Der er efter strukturændringerne blevet langt imellem, medarbejder og den øverste ledelse.

To ledere er rejst inden for 1½ år, den gennemgående ledelsesfigur Ditte Hemmingsen opfattes langt hen ad vejen som "vores" leder. Den flade ledelsesstruktur virker ikke efter hensigten, det virker langt mere som en klassisk topstyret pyramidemodel.

Alting kommer til at gå trægt.

Der har været mange rokader i ledelsesstrukturen, det skaber utryghed på trods af at vores matrikel ikke har været ramt. Det kan måske også spores i forhold til ledelsesrekrutteringen.

Det er derfor et klart ønske med selvstændig ledelse og økonomi på vores matrikel.

Forældreindflydelse:

Der er mange tiltag og regler, der ikke matcher en overbygningsskole i samme grad som indskolings- og mellemtrins afdelinger. Det må være ganske åbenlyst.

M.v.h.

Medarbejderne afd. Sjølund

**Hørings svar fra Kobberbakkeskolen, afd. Sct. Jørgen**

**Ledelsesorganisering/Ledelsesrum på skolerne.**

Vi er en meget stor skole, med mange forskelligartede matrikler, det oplever vi giver problemer i forhold til kun at have en overordnet leder.

Med baggrund i de mangfoldige forskelligheder mellem de forskellige afdelinger, kan det være svært at opnå enighed om muligheder og vilkår. Det er ikke lykkedes med at skabe en samhørighed med en fælles kultur og gensidig forståelse for hinandens forskelligheder.

Den overordnede leder har svært ved at gøre sig synlig i dagligdagen og mangler resurser til at kunne kvalificere sine afdelingsledere således, at de kan træffe de nødvendige beslutninger ude i de enkelte enheder. Medarbejderne oplever ofte, at ledelsen ikke har forståelse for eller interesse i hvordan tingene udspiller sig ”på gulvet”. Det gælder både økonomiske forhold, kerneopgaven og personalets arbejdsvilkår.

Det kommer også til udtryk ved en ekstrem lang kommunikationsvej, som munder ud i manglende informationer eller at de kommer for sent frem. Når informationsstrømmen på de forskellige afdelinger ikke er ens giver det anledning til komplikationer og frustrationer, med stor betydning for medarbejdernes trivsel.

Vi har oplevet massiv udskiftning i forhold til den daglige ledelse på afd. Sct. Jørgen, hvilket har medført en stor del af selvledelse, for at få hverdagen til at fungere. De daglige ledere, som har været tilknyttet vores afdeling, har ikke haft mandat til selv at træffe beslutninger vedrørende den daglige arbejdsgang. Oplevelsen har været, at de daglige ledere har skulle vende alt med den øverste leder før der kunne tages en beslutning. Det har givet en unødigt lang arbejdsgang, hvor dialog har været en mangelvare.