

Saksfremlegg

DATO
17.03.2009

Sak 11/09: GODKJENNING AV INNKALLING OG DAGORDEN

Forslag til vedtak:
Innkalling og dagsorden godkjennes

Innkalling

Gruppe:	Styre for Johannes Læringssenter
Møtested:	Johannes Læringssenter – møterom 105
Møtedato/ -tid:	Tirsdag 24. mars 2009 - kl 1215
Deltakere:	Mona Kopperstad, Eli Gundersen, Kjersti Lothe Dahl, Margrethe Kaarvaag, Hege E. Nordbøe, John Ivar Lindberg, Knut J. Tveit
Forfall:	

Sak nr:	Tirsdag 24. mars 2009	Side	Ansvar
011/09	Godkjenning av innkalling og dagsorden	1	EG
012/09	Godkjenning av referat 03.02.09	2-6	EG
013/09	Styrer og utvalg på Johannes Læringssenter	7-9	KJT
014/09	Organisasjonsmodell på Johannes Læringssenter	10-18	KJT
015/09	Medarbeiderundersøkelsen 2008	19-23	KJT
016/09	Rapport fra prosjektet "Prøv Igjen"	24-32	KJT
017/09	Videreutdanning for mestring og inkludering i en flerkulturell kontekst	33-38	KJT
018/09	Eventuelt		KJT

Knut J. Tveit

Saksfremlegg

DATO

03.03.2009

Sak 12/09:
GODKJENNING AV PROTOKOLL – INTERIMSSTYRE 03.02.09

Forslag til vedtak:
Protokollen godkjennes

PROTOKOLL

Gruppe: Interimsstyre for Johannes Læringssenter
Møtested: Johannes Læringssenter – møterom 105
Møtedato: Tirsdag 3. februar 2009 kl 1215
Deltakere: Eli Gundersen, Hege E. Nordbøe, John Ivar Lindberg, Knut J. Tveit
Forfall: Kjersti Lothe Dahl, Mona Kopperstad, Margrethe Kaarvaag

Sak nr.:	Tirsdag 3. februar 2009
01/09	Godkjenning av innkalling og dagsorden Vedtak: Godkjent
02/09	Godkjenning av referat fra 25.11.08 Vedtak: Referatet ble godkjent med følgende merknad: Sak 45/08 – møteplan våren 2009: Nytt møtetidspunkt – 5. mai blir erstattet med 12. mai
03/09	Lokale lærerplaner på Grunnskole – voksne Vedtak: 1. Saken tas til orientering 2. Representanter fra Johannes Læringssenter presenterer arbeidet med formativ vurdering og utarbeidelse av lokale læreplaner på et rektormøte i mai
04/09	Handlingsplan 2009 Vedtak: Interimsstyret vedtok handlingsplan 2009
05/09	Brukerundersøkelse – kveldskurs høsten 2008 Vedtak: Saken tas til orientering
06/09	Foreldreundersøkelsen på Grunnskole barn 2008 Vedtak: Saken tas til orientering

07/09	Brukerutvikling i 2008 Vedtak: 1. Saken tas til orientering 2. I forbindelse med innspill fra Johannes Læringssenter til Handlings- og økonomiplan 2010 vedlegges saken om brukerutvikling i 2008
08/09	Asylmottak og Johannes Læringssenter – situasjonsbeskrivelse Vedtak: Saken tas til orientering
09/09	IKT-plan 2009 Vedtak: Saken tas til orientering
10/09	Eventuelt: 1. Eli Gundersen orienterte om OU-prosessen i kommunalavdeling Oppvekst og levekår. Johannes Læringssenter blir fremdeles en del av Oppvekst. 2. Knut J. Tveit viser til sak i Interimsstyret 21.08.07 (jf vedlegg) og til vedtaket i punkt 3: <i>"Direktøren tar kontakt med Fylkesdirektør for opplæring for å etablere et nærmere samarbeid rundt denne voksende målgruppen med tanke på neste skoleår."</i> Problemstillingen er like aktuell i dag som i 2007 – senteret har om lag 10 deltakere som etter vår mening er Fylkesdirektør for opplæring sitt ansvar. 3. Knut J. Tveit viser til sak 44/08 <i>"Lille Johannes"</i> – statusrapport høsten 2008 og til vedtaket i punkt 2: <i>"Målsetting med barnehagebussen er at andel nye barnehageplasser øker med ytterligere 10. plasser innen 1. august 2009."</i> Barnehagen på Johannes Læringssenter kan innfri denne målsettingen dersom vi får tilført økt bemanning tilsvarende økningen på 10 plasser. Vi ber direktøren vurdere dette forslaget.

Knut J. Tveit

21.08.07

Til Interimsstyret ved Johannes Læringssenter

ORIENTERING OM ELEVTALL OG NYE ELEVGGRUPPER I GRUNNSKOLENS BARNETRINN OG VOKSENTRINN

1. Barn fra språklige minoriteter på barnetrinnet

Saken gjelder

Denne saken omhandler antall barn fra språklige minoriteter som får grunnskoleopplæring på Johannes Læringssenter. Vi konstaterer ved starten av skoleåret en tydelig økning i elevtallet i forhold til foregående år:

Skolestart høst:	Antall elever
2003	76
2004	52
2005	73
2006	67
2007	96

Vi ser en økning på 26 % i forhold til tidligere rekord i elevantall ved starten av skoleåret, (som 76 elever i 2003). En del av økningen ligger på 1. klassetrinn (seksåringer), som har økt fra 10 til 26 i forhold til høsten 2006. Av disse har 4 barn bodd tre år eller mer i Norge, mens resten har kortere botid i landet.

Følgende tabell viser fordeling av ulike språkbakgrunner:

Språk	Antall elever		Språk	Antall elever
Albansk	1		Oromo (Eritrea)	1
Arabisk	3		Pashto (Afganistan)	1
Burmesisk (Chin)	6		Polsk	21
Engelsk	6		Portugisisk	1
Finsk	1		Russisk	5
Fransk	1		Somali	13
Italiensk	1		Spansk	9
Tyrkisk kurdisk	2		Tagalog (Fillipinene)	6
Irakisk kurdisk	1		Thailand	4
Litauisk	4		Tyrkisk	2
Mandarin kinesisk	1		Tysk	4
Nederlandsk	1		Urdu	1

Hva sier lovverket?

Reglene for grunnskoleopplæring er å finne i Opplæringsloven:

- **§ 2-1. Rett og plikt til grunnskoleopplæring**

Barn og unge har plikt til grunnskoleopplæring, og rett til ein offentlig grunnskoleopplæring i samsvar med denne lova og tilhøyrande forskrifter. Plikten kan ivaretaast gjennom offentlig grunnskoleopplæring eller gjennom anna, tilsvarende opplæring.

Retten til grunnskoleopplæring gjeld når det er sannsynleg at barnet skal vere i Noreg i meir enn tre månader. Plikta til grunnskoleopplæring byrjar når opphaldet har vart i tre månader. Departementet kan i særlege tilfelle frita elevar frå denne plikta.

- **§ 2-8. Særskild språkopplæring for elevar frå språklege minoritetar**

Elevar i grunnskolen med anna morsmål enn norsk og samisk har rett til særskild norskopplæring til dei har tilstrekkeleg dugleik i norsk til å følgje den vanlege opplæringa i skolen. Om nødvendig har slike elevar også rett til morsmålsopplæring, tospråkleg fagopplæring eller begge delar.

Morsmålsopplæringa kan leggjast til annan skole enn den eleven til vanleg går ved.

Når morsmålsopplæring og tospråkleg fagopplæring ikkje kan givast av eigna undervisningspersonale, skal kommunen så langt mogleg leggje til rette for anna opplæring tilpassa føresetnadene til elevane.

Vurdering og konklusjon

Johannes Læringssenter må på grunn av økende elevtall ta høyde for en tilsvarende økning i ressursbruk i forhold til denne gruppen. Dette gjelder ressurser til norsklærere, tospråklige lærere, assistenter, skoleskyss, læremidler, fritt skolemateriell, administrasjon og rom (bygg/drift).

Johannes Læringssenter registrerer en tydelig forventning fra øvrige grunnskoler i kommunen om at våre elever må ha tilstrekkelig gode norskkunnskaper før de overføres til sine bostedsskoler. JLS ser det derfor ikke som mulig å redusere elevtallet ved å overføre elevene til bostedsskoler etter kortere tid enn vi til nå har

praktisert: det vanlige er at minoritetsspråklige barn går ett år på JLS før de begynner på sine skoler i bydelene.

2. Å falle mellom to stoler

Saken gjelder

I forbindelse med den store arbeidsinnvandringen vi har nå, kommer det mange østeuropeiske familier til Stavangerområdet. Disse familiene har barn i alle aldre. Så lenge barna er i grunnskolepliktig alder, blir de gitt et skoletilbud fra dag en. Er barna derimot over grunnskolepliktig alder, 16–19 år, er det mer uklart når, hvor og av hvem de skal få et skoletilbud.

Disse ungdommene har stort sett fullført grunnskolen fra eget hjemland, men opplæringen fra hjemlandet tilsvarer likevel ikke norsk grunnskole ettersom de ikke har hatt engelsk i fagkretsen. I tillegg vil det fleste mangle flere av de hovedområder og kompetansemål etter 10. trinn i samfunnsfag.

Hva sier lovverket?

- *EFTA/EØS-regelverket:*

Enhver EØS eller EFTA-borger som har fått oppholdstillatelse har rett til å få sin nærmeste familie til Norge.

- *Lov om utlendingers adgang til riket:*

§ 3. Utlendings rettsstilling.

Dersom ikke noe annet følger av gjeldende rettsregler, har utlending under sitt lovlige opphold i riket samme rettigheter og plikter som norske statsborgere.

Endret ved lov 30 juni 1995 nr. 49.

Som en følge av dette har ungdommene rett til skolegang i henhold til Opplæringsloven, enten på videregående- eller grunnskolenivå.

- *Opplæringsloven:*

§ 3-1. Rett til videregående opplæring

Ungdom som har fullført grunnskolen eller tilsvarande opplæring, har etter søknad rett til tre års heiltids videregående opplæring.....

- *Forskriften til Opplæringsloven:*

§ 6-9. Generelle vilkår for inntak til videregående opplæring

Det er eit vilkår for inntak til videregående opplæring at søkjaren har lovleg opphald i landet. Søkjarar som oppheld seg i landet i påvente av vedtak om opphaldsløyve, har ikkje rett til inntak til videregående opplæring. ..

§ 6-10. Vilkår for inntak til videregående trinn 1

Vilkår for inntak til utdanningsprogram på videregående trinn 1 er vitnemål eller stadfesting på at søkjaren fyller eitt av desse vilkåra:

- a) har gjennomgått norsk grunnskole
- b) har gjennomgått allmenn grunnopplæring i utlandet i minst 9 år eller har kunnskap og dugleik på nivå med norsk grunnskole
- c) er skrevet ut av grunnskolen etter opplæringslova § 2-1 fjerde ledd
- d) har tilsvarende realkompetanse, jf. § 6-27.

§ 4A-1. Rett til grunnskoleopplæring for voksne

Dei som er over opplæringspliktig alder, og som treng grunnskoleopplæring, har rett til slik opplæring, så langt dei ikkje har rett til vidaregåande opplæring etter § 3-1. Retten til opplæring omfattar til vanleg dei faga ein treng for å få vitnemål for fullført grunnskoleopplæring for voksne. Opplæringa skal tilpassast behovet til den enkelte.

Vurdering og konklusjon

Som vist ovenfor skal ungdommene være sikret skolegang i følge Opplæringsloven, og fra høsten 2007 er fagplanen *"Grunnleggende norsk for språklige minoriteter"* innført på alle trinn i Kunnskapsløftet. Fagplanen skal ivareta begynneropplæringen i norsk i grunnskolen og i den videregående skolen.

Likevel ser vi at noen av disse ungdommene i verste fall ikke får begynne på skole før etter velett år i landet.

Hvorfor skjer dette:

1. Ettersom disse familiene er her på oppholdstillatelse i henhold til EFTA/EØS-reglene og ikke nødvendigvis ønsker bosettingstillatelse, har de verken rett eller plikt til opplæring i norsk og samfunnsfag, således blir det for mange et for stort økonomisk løft å betale 12.000 kr per semester for denne opplæringen. Ungdommene i husstanden har imidlertid rett på gratis grunn- eller videregående skole der disse skoleslagene skal ivareta begynneropplæringen. Oppfyllelse av denne retten forvanskes av forhold beskrevet i punktene 2 og 3.
2. Videregående opplæring har per i dag ingen klasser som gir opplæring på begynnernivå etter fagplanen *"Grunnleggende norsk for språklige minoriteter"*. I tillegg skjer inntak i videregående opplæring på bakgrunn av søknad, og ankommer man landet etter søknadsfristens utløp, har man få muligheter til å begynne der det påfølgende året.
3. De ungdommene som helt klart har mangelfull skolegang fra eget hjemland, får et grunnskoetilbud ved Johannes Læringssenter, men mange av disse ungdommene er i et grenseland i forhold til skoleslag og det kan være vanskelig å begrunne en skoleplass på Johannes uten at det har blitt gjort en nærmere avklaring.

Forslag til vedtak:

1. Saken følges opp i forhold til senterets budsjett for 2008.
2. Voksne som har mangelfull grunnskole fra eget hjemland (mangler engelsk og deler av samfunnsfaget) får inntil videre tilbud om grunnskole for voksne i alle fem fag på Johannes Læringssenter.
3. Direktøren tar kontakt med Fylkesdirektør for opplæring for å etablere et nærmere samarbeid rundt denne voksende målgruppen med tanke på neste skoleår.

Saksfremlegg

DATO
17.03.2009

Sak 13/09: STYRE OG UTVALG PÅ JOHANNES LÆRINGSSENTER

Forslag til vedtak:

1. Interimsstyret blir erstattet av et permanent styre med følgende medlemmer:
 - 2 representanter for Oppvekst og levekår
 - 1 representant for Personal og organisasjon
 - 1 representant for Økonomi
 - 1 representant for interesseorganisasjoner (Innvanderrådet eller Funksjonshemmedes råd)
 - 2 representanter for de ansattes fagforening på kommunalt nivå (Utdanningsforbundet og Fagforbundet)
 - 1 representant for de ansatte på JLS
 Virksomhetsleder er sekretær
2. I tillegg opprettes det følgende utvalg:
 - Arbeidsmiljøutvalg på SERVICE med følgende sammensetning: 4 representanter for ansatte - 1 fra hvert hovedområde. 1 representant fra huseier. HMS-leder er sekretær.
 - Foreldreutvalg på FØRSKOLEN med følgende sammensetning: 6 representanter for foresatte - 2 fra hver avdeling. 3 representanter for ansatte - 1 fra hver avdeling. Styrrer er sekretær.
 - **Alternativ 1:** Foreldreutvalg på GRUNNSKOLEN. Sammensetningen må drøftes i Styret for senteret. Rektor for grunnskolen er sekretær.
 - **Alternativ 2:** Følger Opplæringsloven i forhold til lovpålagte organene:
 - "§11-1: Samarbeidsutval
 - §11-1a: Skolemiljøutval
 - §11-2: Elevråd for klassetrinn 5.-7.
 - §11-4: Foreldreråd og ditto arbeidsutval"
 - Brukerutvalg på VOKSENOPPLÆRINGEN med følgende sammensetning: 2 deltakere/verger for deltakerne. 2 representanter for undervisningspersonalet. 1 representant for de andre ansatte. Rektor for voksenopplæringen er sekretær.
3. Dersom det blir avvik fra Opplæringsloven søkes det om dispensasjon fra lovverket (§ 11-10. Dispensasjon - Departementet kan i særlege tilfelle gjere unntak frå reglane i §§ 11-1 til 11-7.)
4. Sakens oversendes direktør for Oppvekst og Levekår.

Hva saken gjelder

Direktøren for Oppvekst og levekår ønsker at det blir etablert et permanent styre for Johannes Læringssenter. Et styre vil være viktig for institusjonen, både i forhold til en overordnet ansvarsplassering og i forhold til den generelle oppfølgingen av virksomheten. Dagens Interimsstyre har vedtatt at både fast styreform og ny organisasjonsplan skal legges fram for Interimsstyret innen våren 09. For å få en konstruktiv prosess der alle ledd i organisasjonen både får innflytelse og medbestemmelse blir dette arbeidet sett i sammenheng. Denne prosessen har krevd tid (jf oversikt i tabell 1). Høringsdokument om permanente styre og utvalg ble sendt ut til

ansatte 20. februar med uttalefrist 13. mars 2009 (jf vedlegg 1 - side 1-4). Som trykt vedlegg følger alle uttalelsene som kom fra de ansatte og de tillitsvalgte (jf vedlegg 1 - side 33-39).

Tabell 1: Fasene i OU-prosessen og den videre framdrift

TIDSPUNKT	SAKSBEHANDLING OG GJENNOMFØRING	ANSVAR
29.05.07	Sak 01/07: Bakgrunn for Interimsstyre	Interimsstyret
29.05.07	Sak 02/07: Mandag til Interimsstyret	Interimsstyret
20.11.07	Sak 30/07: Ny behandling av "styre på Johannes Læringssenter"	Interimsstyret
12.02.08	Sak 03/08: Interimsstyret på Johannes Læringssenter	Interimsstyret
22.05.08	Sak 22/08: Tredobling på 10 år - konsekvenser for organisering av Johannes Læringssenter	Interimsstyret
15.-16.09.08	Sirevågseminar for ledere og rådgivere (25 deltakere)	Rektor
16.10.08	Sak 35/08: Bør Johannes Læringssenter deles i læringsfelt med egne ledere og egne styrer? Arbeidet med sak om permanent(e) styre(rer) og ny organisering	Interimsstyret
30.-31.10.08	Sivevågseminar for tillitsvalgte og representanter for avdelingene (23 deltakere)	Rektor
12.-13.02.09	Sirevågseminar for tillitsvalgte og ledere (21 deltakere)	Rektor
18.02.09	Høringsdokument 1: Forslag til styrer og utvalg på Johannes Læringssenter. Uttalefrist for ansatte fredag 13. mars 2009	Rektor
18.02.09	Høringsdokument 2: Forslag til organisasjonsmodell på Johannes Læringssenter. Uttalefrist for ansatte fredag 13. mars 2009	Rektor
24.03.09	Sak 13/09: Permanent styre og ulike utvalg på Johannes Læringssenter	Interimsstyret
April-mai 09	Godkjenning av permanent styre og ulike utvalg på Johannes Læringssenter	Direktør og Oppvekststyret
August 09	Innføring av nytt styre og ulike utvalg på Johannes Læringssenter	Rektor

Oppsummering av høringsuttalelse

Vedlagt i dokumentet *OU-prosessen over tid & høringsuttalelser* følger alle innspillene fra de ansatte på Johannes Læringssenter. I tillegg ble det utarbeidet arbeidsdokumenter på de enkelte avdelingene i forkant av siste Sirevågseminar (12.-13. februar).

Arbeidsgruppene på seminaret oppsummerte og kom med forslag til endringer av modellen som ble presentert av rektor på seminaret.

Etter rektors mening er hovedkonklusjonen på forslaget til styrer og utvalg på Johannes Læringssenter følgende:

- Dagens Interimsstyremodell videreføres, men som et permanent styre. Antall medlemmer økes som beskrevet i MODELL 2 i høringsdokument 1.
- Det etableres i tillegg ulike underutvalg som skal ivareta brukerne.

Vurdering og forslag til modeller

På Johannes Læringssenter er det en svært stor gjennomstrømning av barn, elever og deltakere. I barnehagen går ungene maksimum to år, mens de på barneskolen svært sjelden går mer enn ett år. På grunnskolens voksentrinn vil det variere fra småkurs på ett semesters varighet til fullt grunnskoleløp på to til tre år. Nyankomne flyktninger får tilbud om et to-årig introduksjonsprogram, mens innvandrerne vil være deltakere på Johannes Læringssenter fra tre måneder opp til flere år. Innen spesialundervisning for voksne vil deltakerne ha svært sammensatte vansker,

og opplæringen vil variere ut fra hvilke opplæringsbehov den enkelte har. Med en så stor gjennomstrømning, samtidig som variasjonen er meget stor i forhold til alder, skolebakgrunn fra eget land og språkferdigheter på norsk, vil brukermedvirkningen i et styre være svært vanskelig å få til etter de intensjonene som er i lovverket.

Forslag til vedtak:

1. Interimsstyret blir erstattet av et permanent styre med følgende medlemmer:
 - 2 representanter for Oppvekst og levekår
 - 1 representant for Personal og organisasjon
 - 1 representant for Økonomi
 - 1 representant for interesseorganisasjoner (Innvanderrådet eller Funksjonshemmedes råd)
 - 2 representanter for de ansattes fagforening på kommunalt nivå (Utdanningsforbundet og Fagforbundet)
 - 1 representant for de ansatte på JLS
 - Virksomhetsleder er sekretær
2. I tillegg opprettes det følgende utvalg:
 - Arbeidsmiljøutvalg på SERVICE med følgende sammensetning: 4 representanter for ansatte - 1 fra hvert hovedområde. 1 representant fra huseier. HMS-leder er sekretær.
 - Foreldreutvalg på FØRSKOLEN med følgende sammensetning: 6 representanter for foresatte - 2 fra hver avdeling. 3 representanter for ansatte - 1 fra hver avdeling. Styrer er sekretær.
 - **Alternativ 1:** Foreldreutvalg på GRUNNSKOLEN. Sammensetningen må drøftes i Styret for senteret. Rektor for grunnskolen er sekretær.
 - **Alternativ 2:** Følger Opplæringsloven i forhold til lovpålagte organene:
 - "§11-1: Samarbeidsutval*
 - §11-1a: Skolemiljøutval*
 - §11-2: Elevråd for klassetrinn 5.–7.*
 - §11-4: Foreldreråd og ditto arbeidsutval"*
 - Brukerutvalg på VOKSENOPPLÆRINGEN med følgende sammensetning: 2 deltakere/verger for deltakerne. 2 representanter for undervisningspersonalet. 1 representant for de andre ansatte. Rektor for voksenopplæringen er sekretær.
3. Dersom det blir avvik fra Opplæringsloven søkes det om dispensasjon fra lovverket (§ 11-10. *Dispensasjon - Departementet kan i særlege tilfelle gjere unntak frå reglane i §§ 11-1 til 11-7.*)
4. Sakens oversendes direktør for Oppvekst og Levekår.

Vedlegg: OU-prosessen over tid

- Høringsdokumenter
- Utviklingen og endringene av modellen i løpet av OU-prosessen
- Interimsstyresakene angående organisasjonsutviklingsarbeidet (jf tabell 1: Faser i OU-prosessen)
- Uttalelsene fra de ansatte og tillitsvalgte på høringsdokumentene

Stavanger 17. mars 2009

Knut J. Tveit
rektor

Saksfremlegg

DATO
17.03.2009

Sak 14/09: NY ORGANISERING AV JOHANNES LÆRINGSSENTER

Forslag til vedtak:

1. Virksomhetsleder har det overordnede personalansvaret for alle ansatte, samt det økonomiske og administrative ansvaret for hele senteret.
2. Johannes Læringssenter deles inn i 4 fagområder: Førskole, Grunnskole, Voksenopplæring og Service.
3. Hvert område får sin egen leder med ansvars- og arbeidsområder som kommer fram i en egen kvavspesifikasjon for fagfeltet:
 - FØRSKOLEN - styrer
 - GRUNNSKOLEN - Gr-rektor
 - VOKSENOPPLÆRINGEN - Vo-rektor
 - SERVICE - virksomhetsleder
4. Forhandlingssjefen vurderer lønns plasseringen av de tre lederne på Førskolen, Grunnskolen og Voksenopplæringen i forhold til antall ansatte og delegerte arbeids- og ansvarsområder.
5. Ny organisasjonsmodell blir gjeldende fra august 2009.

Hva saken gjelder

Johannes Læringssenter ER TIL STEDE

På Johannes Læringssenter er mennesker til stede for mennesker - fra vugge til grav. Johannes Læringssenter er en fargerik arbeidsplass med et mangfold av kulturer og språk. Å være i dialog om hva som skjer, tolke opplevelser, erfaringer og reaksjoner blir derfor viktig for alle ansatte. Ansatte må være spesielt opptatt av den konteksten, både den nære situasjonskonteksten der den pedagogiske virksomheten skjer, men også den kulturelle konteksten som ligger bak og styrer handlingene, både hos barna, ungdommene og de voksne.

Fra å være et voksenopplæringssenter med om lag 70 ansatte i 1998, er Johannes Læringssenter blitt en virksomhet på 237 ansatte. Etter at Johannes Voksenopplæringssenter flyttet ned til nye lokaler i "Gummien" og skiftet navn til Johannes Læringssenter, har følgende tilbud kommet i tillegg til voksenopplæringsfeltet:

- Barnehagen har gått fra en korttidsbarnehage med 1 avdeling til en heldagsbarnehage med 3 avdelinger og en egen barnehagebuss
- Alle morsmålsassistenter i kommunens barnehager er samlet i en base på senteret
- Tidligere Flerspråklig ressursenter på Våland skole er flyttet til Johannes Læringssenter
- Alle morsmålslærere i kommunens grunnskoler er samlet i en base på senteret
- Et sanseetappssenter med sanseetappskonsulenter innen syn og hørsel er innlemmet i driften
- Rådgivingskontor for hørselshemmede er en del av sanseetappssenteret
- To Introduksjonsbedrifter er etablert - IB-renhold og IB-kantine

I tillegg til disse nye læringsfunksjonene har voksenopplæringen fått ny Introduksjonslov og nye oppgaver (asylmottak) som har hatt stor betydning for økningen av antall ansatt innen dette feltet.

Struktur på senteret etter læringsområde

Våren 2009 har Johannes læringssenter 237 ansatte fordelt på følgende områder:

Hovedområder	Ansatte	Læringsfelt og arbeidsområder
Service	20	HMS-arbeid, utleie, kurs, konferanser, mediatek, resepsjon, merkantile tjenester, IKT-støtte, transport og tilsyn
Førskole	52	3 avdelings barnehage, Base for flerspråklige assistenter, Veiledningsteam
Grunnskole	82	Innføringsbase 1.-7. årstrinn, Mottaksskole 1.-7. årstrinn, Base for tospråklige lærere, Veiledningsteam
Voksenopplæring	83	Introduksjonsprogrammet for flyktninger, Kvalifiseringsprogrammet, Norskopplæring for innvandrere, Spesialundervisning, Grunnskole for voksne (1.-10. årstrinn), Fagstøtte innen data, syn og hørsel, Rådgivingskontor for hørselshemmede

Johannes Læringssenter GÅR FORAN og SKAPER FRAMTIDEN

På Johannes Læringssenter vil vi gå foran i utviklingen, og distighet preger vår måte å tenke på. Vi har kunnskap og søker stadig ny kunnskap. Ansatte på Johannes Læringssenter samarbeider på tvers, utnytter dermed vårt potensiale og bidrar til at andre får utnytte sitt. Måten Johannes Læringssenter er organisert - der brukerne går inn en dør - uansett alder og behov - og får sine læringsbehov dekket, er unik i norsk sammenheng. Det finnes ikke tilsvarende læringssentra i Norge som har organisert en virksomhet som Stavanger kommune har gjort.

I forhold til andre barnehager og skoler har de ulike læringsfeltene en størrelse som er over gjennomsnittet i Stavanger kommune. Grunnskolen har 82 ansatte fordelt på 66,5 årsverk, mens voksenopplæringen har 83 ansatte fordelt på 72,3 årsverk. Dette faktumet er en av grunnene til at lederstrukturen på senteret bør vurderes på nytt. En spissere lederstruktur med en leder på hvert læringsområde vil være naturlig å ha. Organiseringen av eventuelle andre lederstillinger og rådgiverstillinger må også vurderes dersom det blir vedtatt en slik deling av virksomheten.

OU-prosessen har krevd tid (jf oversikt i tabell 1). For å få en konstruktiv prosess har alle ledd i organisasjonen fått innflytelse og medbestemmelse i dette arbeidet. Høringsdokumentet om ny organisasjonsmodell ble sendt ut til alle ansatte 20. februar med uttalefrist 13. mars 2009 (jf vedlegg 1 - side 1-4). Som trykt vedlegg følger alle uttalelsene som kom fra de ansatte og de tillitsvalgte (jf vedlegg 1 - side 34-42).

Tabell 1: Fasene i OU-prosessen og den videre framdrift

TIDSPUNKT	SAKSBEHANDLING OG GJENNOMFØRING	ANSVAR
29.05.07	Sak 01/07: Bakgrunn for Interimsstyre	Interimsstyret
29.05.07	Sak 02/07: Mandag til Interimsstyret	Interimsstyret
20.11.07	Sak 30/07: Ny behandling av "styre på Johannes Læringssenter"	Interimsstyret
12.02.08	Sak 03/08: Interimsstyret på Johannes Læringssenter	Interimsstyret
22.05.08	Sak 22/08: Tredobling på 10 år - konsekvenser for organisering av Johannes Læringssenter	Interimsstyret
15.-16.09.08	Sirevågseminar for ledere og rådgivere (25 deltakere)	Rektor
16.10.08	Sak 35/08: Bør Johannes Læringssenter deles i læringsfelt med egne ledere og egne styrer? Arbeidet med sak om permanent(e) styre(rer) og ny organisering	Interimsstyret

30.-31.10.08	Sivegåsseminar for tillitsvalgte og representanter for avdelingene (23 deltakere)	Rektor
12.-13.02.09	Sirevågseminar for tillitsvalgte og ledere (21 deltakere)	Rektor
18.02.09	Høringsdokument 1: Forslag til styrer og utvalg på Johannes Læringssenter. Uttalefrist for ansatte fredag 13. mars 2009	Rektor
18.02.09	Høringsdokument 2: Forslag til organisasjonsmodell på Johannes Læringssenter. Uttalefrist for ansatte fredag 13. mars 2009	Rektor
24.03.09	Sak 14/09: Ny organisering av Johannes Læringssenter	Interimsstyret
April 09	Vedtatt forslag til ny organisering oversendes Oppvekst og levekår til endelig godkjenning	Direktør
April-mai 09	Forhandlingssjefen fastsetter lønns plassering av nye områdeledere	Forhandlingssjef
Mai 09	Utllysning av stillingene som områdeledere	Rektor
August 09	Innføring av ny organisasjonsmodell på Johannes Læringssenter	Rektor

Forutsetninger i OU-arbeidet

Interimsstyret vedtok i møte 28.10.08 på sak 35/08 *"Bør Johannes Læringssenter deles i læringsfelt med egne ledere og egne styrer? Arbeidet med sak om permanent(e) styre(rer) og ny organisering"* følgende.

1. Dagens Interimsstyre fortsetter ut skoleåret 2008-2009
2. Arbeidet med ny organisasjonsplan og ny(e) styreform(er) legges fram for Interimsstyret innen april 2009
3. Interimsstyret forutsetter at målet med ny organisasjonsplan skal være at:
 - læringsforhold og læringsutbytte for alle brukerne blir bedre
 - medbestemmelsen for de ansatte blir bedre ivaretatt
 - vernetjenesten og hms-arbeidet for ansatte og brukere får enda bedre vilkår

I tillegg til disse føringene har vi følgende forutsetninger:

- Ny organisering skal foredle og videreutvikle samarbeidet på tvers av senterets læringsområder.
- Resultatet av omorganisering skal verken medføre merutgifter eller mindreutgifter.
- Samlet lederressurs og rådgiverressurs blir uendret, men ressursen kan fordeles på andre funksjoner. Det må utarbeides en lederindeks og rådgiverindeks basert på snittet av antall ansatte og årsverk.
- I modellen nevnes disse ledernivå: Virksomhetsleder, rektor, styrer, assisterende styrer, undervisningsinspektør, avdelingsleder og pedagogisk leder (førskolen). Nye mellomledere som koordinator og lag-leder (team-leder) vil bli drøftet i OU-prosessen på de enkelte områdene.
- Nye yrkesgrupper må inn i Intro-programmet på grunn av endring av tilskuddsordning (overgangsordningen bortfaller 01.09.2010) som vil gi mindreinntekter. Modellen forutsetter sentral kommunal inndekning på intro-tiltak som kommer i tillegg til norskopplæringen.
- En videre OU-prosess på de enkelte områdene vil foregå når det overordnede rammeverket i OU-modellen er på plass.

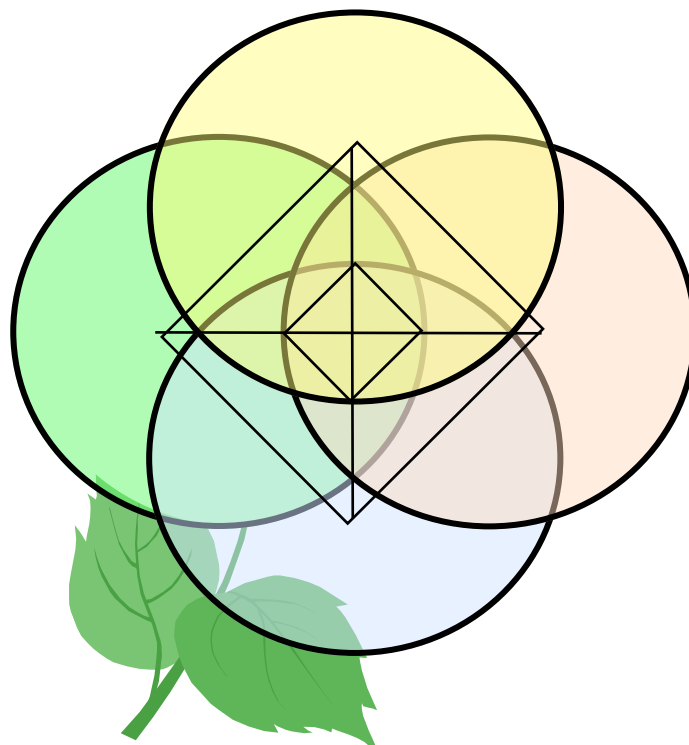
Oppsummering av høringsuttalelse

Vedlagt i dokumentet *OU-prosessen over tid & høringsuttalelser* følger alle innspillene fra de ansatte på Johannes Læringssenter. I tillegg ble det utarbeidet arbeidsdokumenter på de enkelte avdelingene i forkant av siste Sirevågseminar (12.-13. februar).

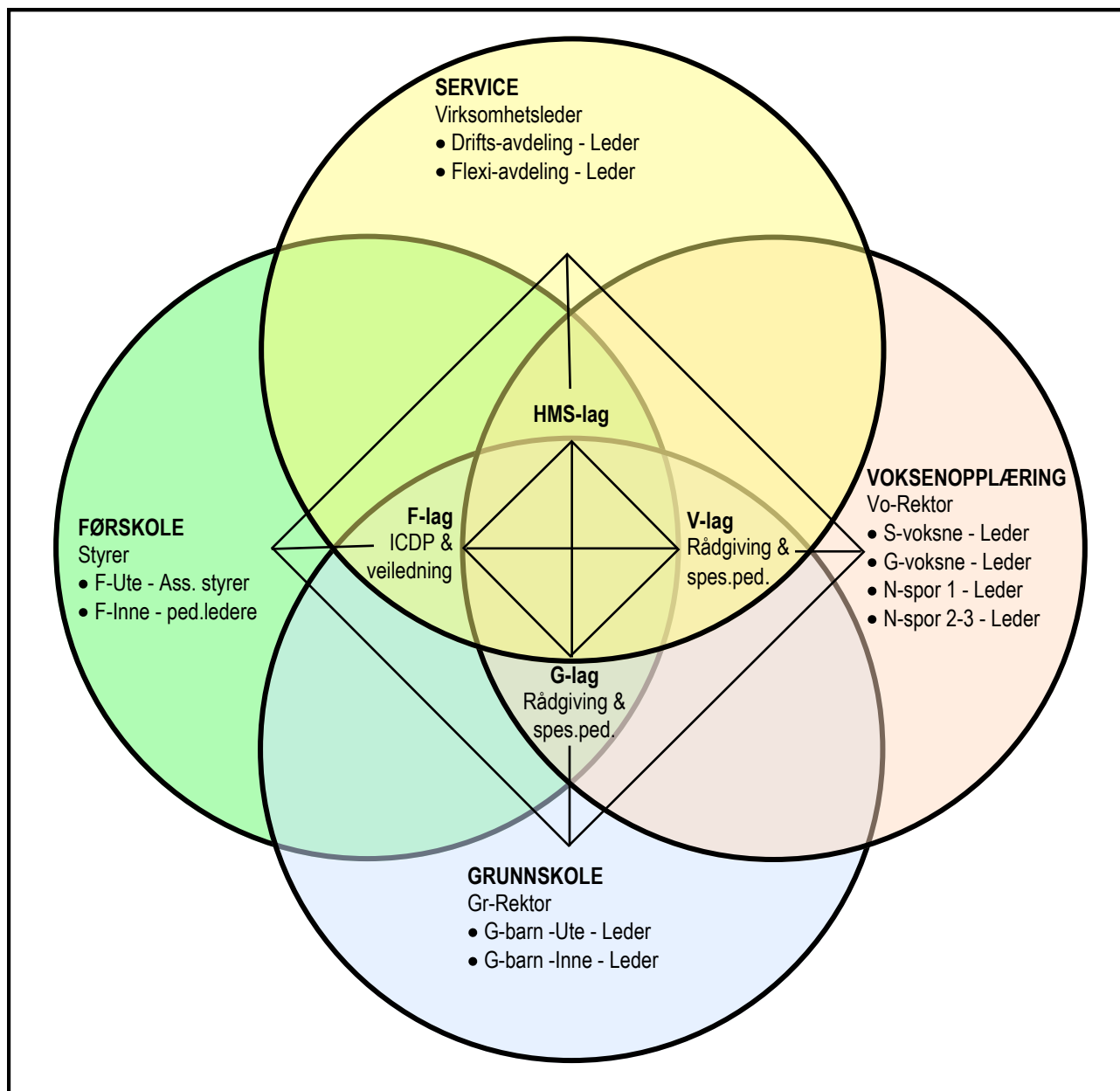
Arbeidsgruppene på seminaret oppsummerte og kom med forslag til endringer av modellen som ble presentert av rektor på seminaret (jf vedlagt dokument *OU-prosessen over tid & høringsuttalelser - 3: Ulike modeller som er presentert side 19-21*).

Etter rektors mening er hovedkonklusjonen på forslag til ny organisasjonsmodell på Johannes Læringscenter følgende:

- **Kan en ny organisering medføre bedre læringsforhold for brukerne?**
 - Ja, fordi ny organisering medfører en oversiktlig organisasjon som vil lette tilgjengeligheten for brukerne.
 - Ja, fordi voksenfeltet blir styrket ved å flytte grunnskolen for voksne inn i en felles voksenavdeling.
 - Ja, fordi samling i læringsområder vil kunne fremtvinge andre og nye samarbeidsformer.
 - Ja, fordi rådgivning og spesialopplæring blir samlet som en fellestjeneste for feltet.
 - Ja, fordi en leder for hele feltet virker samlende.
 - Ja, fordi et felles servicekontor og ressurscenter tar seg av hele mennesket og hele familien.
 - Ja, fordi et felles inntakskontor gir mer et mer effektiv og målrettet tilbud på et tidligere tidspunkt.
 - Ja, fordi merkantilt arbeid kan tas bort fra pedagogiske stillinger og gi mer tid til opplæring (jf St.m 31 om Kvalitet i skolen).
- **Vil ny organisering ivareta de ansattes medbestemmelse på en bedre måte?**
 - Ja, fordi man på den ene siden har kort vei til ledelsen i det daglige, men samtidig også kan bli representert i medbestemmelse på senternivå.
 - Ja, fordi representanter for de enkelte feltene får bedre oversikt over sine områder i medbestemmelse på senternivå.
- **Kan vernetjenesten og HMS-arbeidet få bedre vilkår med ny organisering?**
 - Ja, fordi vernetjenesten styrkes ved representanter for alle avdelinger.
 - Ja, fordi Service tar hånd om en del av vernearbeidet for hele senteret.



Forslag til organisasjonsmodell



Forslag til nytt Serviceområde

Nr	Funksjoner og navn (lag = team)	Kommentarer til ansvarsområder
S1	Virksomhetsleder	Virksomhetsleder leder denne avdelingen samtidig som stillingen innebærer et overordnet personalansvar for hele senteret. I tillegg har virksomhetslederen det totale administrative og økonomisk ansvaret for Johannes Læringssenter.
S2	Medbestemmelse og vernetjeneste	En tillitsvalgt for de ansatte på avdelingen skal ivareta de fagorganiserte sine interesser. Et verneombud på avdelingen skal være arbeidstakernes representant i den organiserte verne-tjenesten. Virksomhetsleder har ansvar for at medbestemmelse og vernetjeneste blir organisert etter lover og forskrifter.
S3	Driftsavdeling – personal, økonomi, IKT, transport,	Avdelingen har ansvar for bygget ute og inne og selve driften av senteret - både på dagtid og kveldstid. I tillegg vil ansatte her ha ansvar for ulike transportoppdrag. I-bedriftene på senteret vil også

	I-bedrifter, bygg & drift	være underlagt avdelingen (I-renhold og I-kantine). For å få en enhetlig praksis rundt enkle personaloppgaver vil avdelingen ha en personalkonsulent som sammen med skolekonsulentene har ansvar for all lønn og fakturering. Teknisk IKT-rådgiver skal gi brukere teknisk støtte i bruk av datatekniske hjelpemidler som gis som utlån av hjelpemiddelsentralen. Leder for avdelingen bør være en avdelingsleder.
S4	Flexi-avdeling - inntak, kvalifisering, arbeid, mediatek, kveld & oppdrag inne og ute	Avdelingen vil bestå av en tverrfaglig yrkesgruppe – ansatte på tidligere Fokus-seksjon og en ny yrkesgruppe (INTRO-rådgivere). Denne tverrfaglige yrkesgruppen skal ha ansvar for inntak, kvalifisering (inkludert Kvalifiseringsprogrammet) og arbeid. I tillegg vil avdelingens ansvarsområder være mediatek, kveldsundervisning og oppdragsundervisning inne og ute. Det innebærer at avdelingen vil ha ansvar for all registrering og mottak av nye brukere (jf Service-kontoret i Oslo). I forhold til Intro-programmet vil avdelingen ha ansvar for organisering av ferieundervisningen, språkpraksis, tilbud til deltakere etter norskundervisning og bransjekurs (10-12 timer per uke). Leder for avdelingen bør være en avdelingsleder.
S5	HMS	Utenom de ulike HMS-oppgaver og tiltak vil laget også ha et helsefaglig ansvar. HMS-laget må også ha fokus på det psykososiale - se alle våre brukere i en helhet sammen med de andre lagene med rådgivings- og spes.ped.-ansvar på senteret.

Forslag til nytt Førskoleområde

Nr	Funksjoner og navn (lag = team)	Kommentarer til ansvarsområder
F1	Styrer	Størrelsen på Førskolen tilsvarer en 14-avdelingsbarnehage. Selv om begrepet Styrer ikke blir brukt i Stavanger kommune, ønsker Johannes Læringssenter å bruke denne betegnelsen på den faglige leder av området. Styrers nærmeste leder vil være virksomhetsleder på Johannes Læringssenter. Det forutsettes i ny organisering utstrakt samarbeid på tvers av senterets områder.
F2	Medbestemmelse og vernetjeneste	En tillitsvalgt for de ansatte på avdelingen skal ivareta de fagorganisertes interesser. Et verneombud på avdelingen skal være arbeidstakernes representant i den organiserte verne-tjenesten. Styrer for Førskolen har ansvar for at medbestemmelse og vernetjeneste blir organisert etter lover og forskrifter.
F3	F-Ute	Johannes Læringssenter har ansvar for alle tospråklige assistenter som arbeider i de ulike barnehagene i kommunen. Noen av assistentene arbeider også på F-Inne (Mottaksbarnehagen). I dag er det 33 tospråklige assistenter som representerer 26 språk. På denne avdelingen bør det være en leder som også kan fungere som assisterende styrer.
F4	F-Inne	Barnehagen er heldags og har tre avdelinger. Det er ønskelig med en utvidelse slik at antall plasser øker fra 38 til 48. En barnehagebuss er også tilknyttet barnehagen.
F5	F-lag - ICDP & veiledning	Førskolen tilbyr veiledning innenfor fagfeltet til kommunens barnehager, inkludert forelesninger, nettverksmøter og konferanser. Flere av de ansatte er også utdannet ICDP-veiledere. F-laget må også ha fokus på det psykososiale - se barna i en helhet sammen med de andre lagene med rådgivings- og spes.ped.-ansvar på senteret.

Forslag til nytt Grunnskoleområde

Nr	Funksjoner og navn (lag = team)	Kommentarer til ansvarsområder
G1	Rektor	I forhold til andre skoler i kommunen er grunnskolen på Johannes Læringssenter større enn gjennomsnittet. Grunnskolen har 82 ansatte fordelt på 66,5 årsverk. Vi ønsker at Grunnskolen får en selvstendig pedagogisk og organisatorisk plass i organisasjonen med en rektor og de fullmaktene som følger stillingen. Rektors nærmeste leder vil være virksomhetsleder på Johannes Læringssenter. Det forutsettes i ny organisering utstrakt samarbeid på tvers av senterets områder.
G2	Medbestemmelse og vernetjeneste	En tillitsvalgt for de ansatte på avdelingen skal ivareta de fagorganisertes interesser. Et verneombud på avdelingen skal være arbeidstakernes representant i den organiserte vernetjenesten. Rektor for grunnskolen har ansvar for at medbestemmelse og vernetjeneste blir organisert etter lover og forskrifter.
G3	G-barn - Ute	På avdelingen er alle lærere som underviser i morsmål og tospråklige fagundervisning i Stavangerskolen. I dag underviser 63 lærere på 33 ulike språk på alle grunnskoler i kommunen. Leder for avdelingen kan være en undervisningsinspektør eller avdelingsleder.
G4	G-barn -Inne	Avdelingen tilbyr grunnleggende norskopplæring og fagopplæring til alle barn mellom seks og tolv år uten norskkunnskaper. I tillegg får elevene minimum en time morsmålsopplæring i uken. Totalt bruker avdelingen 200 timer i uken til morsmålsopplæring og tospråklig fagundervisning. Det er de ansatte på GbU som utfører denne undervisningen. Leder for avdelingen kan være en undervisningsinspektør eller avdelingsleder.
G5	G-lag - rådgiving & spes.ped.	G-laget vil i hovedsak ha som oppgave å kartlegge språkferdighetene til 5-åringene før skolestart og kartlegge norsk- og fagnivået. G-laget skal også gi veiledning innenfor fagfeltet til alle grunnskolene i kommunen. G-laget må også ha fokus på det psykososiale - se elevene i en helhet sammen med de andre lagene med rådgivings- og spes.ped.-ansvar på senteret.

Forslag til nytt Voksenopplæringsområde

Nr	Funksjoner og navn (lag = team)	Kommentarer til ansvarsområder
V1	Rektor	I forhold til andre skoler i kommunen er voksskolen på Johannes Læringssenter større enn gjennomsnittet med 83 ansatte fordelt på 72,3 årsverk. Vi ønsker å organisere voksenopplæringsfeltet som en selvstendig pedagogisk og organisatorisk enhet med en egen rektor med de fullmaktene som følger stillingen. Rektors nærmeste leder vil være virksomhetsleder på Johannes Læringssenter. Det forutsettes i ny organisering utstrakt samarbeid på tvers av senterets områder.
V2	Medbestemmelse og vernetjeneste	En tillitsvalgt for de ansatte på avdelingen skal ivareta de fagorganiserte sine interesser. Et verneombud på avdelingen skal være arbeidstakernes representant i den organiserte vernetjenesten. Rektor for voksenopplæringen har ansvar for at medbestemmelse og vernetjeneste blir organisert etter lover og forskrifter.
V3	S-voksne	Spesialpedagogene på avdelingen gir opplæring innen alle spesialpedagogiske områder. Fagkonsulentene innen syn og hørsel kan utrede og kartlegge behov for tilrettelegging når

		sansetapet medfører problemer i dagliglivet. Rådgivingskontoret for hørselshemmede skal hjelpe målgruppen i deres utfordringer i det offentlige rom. Leder for avdelingen kan være en undervisningsinspektør eller en avdelingsleder
V4	G-voksne	Grunnskolen for voksne henvender seg til norske og minoritetsspråklige voksne som ønsker grunnskoleeksamen. Det samme tilbudet blir gitt til minoritetsspråklige ungdommer som forberedelse til videregående opplæring. Leder for avdelingen kan være en undervisningsinspektør eller avdelingsleder.
V5	N-spor 1	Avdelingen drives i tråd med "lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere". Loven inneholder bestemmelser både for deltakere i Introduksjonsprogrammet og for de som går på "ordinære" norskkurs. Opplæringen er minimum 250 timer norskopplæring og 50 timer samfunnsskunnskap på et språk de forstår. Ved behov kan tilbudet økes med inntil 2700 timer norskopplæring. Det er store faglige og administrative fordeler med å dele norskopplæring etter type opplæring (såkalte spor), snarere enn etter deltakernes status. Norskopplæring på spor 1 er tilpasset deltakere med liten eller ingen skolegang. Norskopplæring for denne gruppen legger større vekt på læringsstrategier og har en langsam progresjon. Leder for avdelingen kan være en undervisningsinspektør eller avdelingsleder.
V6	N-spor 2-3	Avdelingen drives i tråd med "lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere". Loven inneholder bestemmelser både for deltakere i Introduksjonsprogrammet og for de som går på "ordinære" norskkurs. Opplæringen er minimum 250 timer norskopplæring og 50 timer samfunnsskunnskap på et språk de forstår. Ved behov kan tilbudet økes med inntil 2700 timer norskopplæring. Spor 2 og 3 er tilpasset deltakere med middels til mye skolegang. Mye av det faglige utviklingsarbeidet på spor 1 vil være vesensforskjellig fra arbeidet på spor 2 og 3, og det er derfor gode argumenter for å dele norskavdelingen etter hvilken type opplæring man har ansvar for. Videre er det slik at det er glidende overganger mellom opplæring på spor 2 og 3, i langt større grad enn mellom spor 1 og 2. Dette betyr at flyten av deltakere mellom grupper vil være mer effektiv med en slik deling av personalet. Endelig er det slik at delingen mellom opplæring på spor 1 på den ene siden, og spor 2/3 på den andre siden deler lærerkollegiet i to omtrent like store grupper. Leder for avdelingen kan være en undervisningsinspektør eller avdelingsleder.
V7	V-lag - rådgiving & spes.ped.	V-laget vil ha ansvaret for å kartlegge norsknivå på deltakerne, sette sammen grupper og gi veiledning til deltakerne. V-laget må også ha fokus på det psykososiale - se deltakerne i en helhet sammen med de andre lagene med rådgivings- og spes.ped.-ansvar på senteret.

Forslag til vedtak:

1. Virksomhetsleder har det overordnede personalansvaret for alle ansatte, samt det økonomiske og administrative ansvaret for hele senteret.
2. Johannes Læringssenter deles inn i 4 fagområder: Førskole, Grunnskole, Voksenopplæring og Service.
3. Hvert område får sin egen leder med ansvars- og arbeidsområder som kommer fram i en egen kvavspesifikasjon for fagfeltet:
 - FØRSKOLEN - styrer
 - GRUNNSKOLEN - Gr-rektor
 - VOKSENOPPLÆRINGEN - Vo-rektor
 - SERVICE - virksomhetsleder
4. Forhandlingssjefen vurderer lønnplasseringen av de tre lederne på Førskolen, Grunnskolen og Voksenopplæringen i forhold til antall ansatte og delegerte arbeids- og ansvarsområder.
5. Ny organisasjonsmodell blir gjeldende fra august 2009.

Vedlegg: OU-prosessen over tid

- Høringsdokumenter
- Utviklingen og endringene av modellen i løpet av OU-prosessen
- Interimsstyresakene angående organisasjonsutviklingsarbeidet (jf tabell 1: Faser i OU-prosessen)
- Uttalelsene fra de ansatte og tillitsvalgte på høringsdokumentene

Stavanger 17. mars 2009

Knut J. Tveit
rektor

Saksfremlegg

DATO
13.03.2009

Sak 15/09: MEDARBEIDERUNDERSØKELSEN 2008 PÅ JOHANNES LÆRINGSSENTER

Forslag til vedtak:
Saken tas til orientering.

Hva saken gjelder

I løpet av uke 9 og uke 10 gjennomgikk alle avdelingene medarbeiderundersøkelsen. Alle ansatte har fått utdelt en folder "stavangerinfo" der hovedresultatene er presentert. På side 4 i dette heftet er det presentert grenseverdiene i "trafikklyset".



Rød verdi 0-55,9: Krever at det raskt iverksettes tiltak for forbedringer.
Gul verdi 56-77,9: Til observasjon. Forbedringstiltak vurderes.
Grønn verdi 78-100: Måloppnåelse. Utfordringen er vedlikehold.

Det videre arbeid gjennomføres med en medarbeidersamtale mellom ansatt og nærmeste leder. Iverksetting av tiltak der vi har "røde" verdier blir vurdert etter at alle samtalene er gjennomført.

Vedlagt følger resultatene for 2007 og 2008 på Johannes Læringssenter fordelt på senter og avdelinger.

2007

Avdeling	Antall ansatte	Antall svar	Svarprosent
N	53	34	64
GV + S	36	21	58
F	43	14	32
GB + T	76	38	50
BD	12	8	67
JLS	220	115	53

2008

Avdeling	Antall ansatte	Antall svar	Svarprosent
N	51	39	77
GV + S	56	41	73
F	43	36	84
GB + T	51	38	75
BD	16	13	81
JLS	217	167	77

2007

Avdeling	Helhetlig vurdering	Nærmeste leder	Overordnet leder	Samarbeid	Likeverdig arbeidskultur
N	72,87	63,49	56,50	74,58	64,87
GV + S	68,41	61,19	60,55	74,02	61,37
F	74,07	80,59	75,92	73,35	82,04
GB + T	81,47	82,56	86,81	79,06	82,40
JLS	74,07	70,98	70,43	74,98	72,06
Barnehager	74,00	82,20	78,00	80,10	84,50
Skoler	70,20	70,60	69,00	76,20	77,20

2008

Avdeling	Helhetlig vurdering	Nærmeste leder	Overordnet leder	Samarbeid	Likeverdig arbeidskultur
N	86,6	78,1	58,1	82,1	67,0
GV + S	76,6	63,0	67,6	77,0	72,2
F	81,5	84,0	90,0	87,2	83,5
GB + T	78,7	82,6	83,5	81,2	79,6
BD	88,0	87,3	75,2	81,0	75,2
JLS	81,4	77,5	74,8	81,6	75,5
Barnehager	78,4	82,1	79,8	80,9	83,0
Skoler	73,8	71,0	69,1	77,8	77,7

2007

Avdeling	Arbeids- betingelser	Faglig og personlig utvikling	Arbeids- omfang	Trivsel og motivasjon	Service og kvalitet
N	75,16	62,62	64,70	82,83	65,08
GV + S	75,74	59,25	68,33	75,83	72,96
F	84,32	84,12	69,83	84,91	83,33
GB + T	86,88	85,37	75,43	88,20	84,80
JLS	79,59	72,99	69,39	82,55	75,08
Barnehager	86,10	77,40	60,10	86,00	90,30
Skoler	80,20	68,60	53,70	80,70	79,20

2008

Avdeling	Organisering av arbeidet	Faglig og personlig utvikling	Arbeids- omfang	Trivsel og motivasjon	Service og kvalitet
N	82,0	70,6	77,5	90,3	70,2
GV + S	79,5	73,90	69,9	84,4	75,3
F	87,5	88,2	74,8	92,5	86,6
GB + T	85,4	80,3	75,9	88,0	84,6
BD	86,9	87,7	83,3	87,9	82,1
JLS	83,7	78,5	75,0	88,6	79,1
Barnehager	85,8	78,7	59,4	87,2	90,2
Skoler	80,0	68,5	52,2	82,2	80,5

2007

Avdeling	Arbeidsvilkår	Engasjement	Omdømme
N	72,57	81,47	82,02
GV + S	77,86	77,21	84,12
F	77,37	91,66	90,47
GB + T	84,40	90,20	92,10
JLS	77,95	84,60	86,37
Barnehager	77,20	91,50	91,60
Skoler	76,50	86,20	85,40

2008

Avdeling	Arbeidsvilkår	Engasjement	Stolthet
N	83,3	83,3	92,9
GV + S	82,7	85,8	88,9
F	84,1	93,4	92,7
GB + T	83,0	84,6	86,1
BD	83,3	91,2	92,6
JLS	83,3	87,0	90,3
Barnehager	78,2	91,1	90,6
Skoler	77,1	86,0	86,0

Nærmeste leder

2007

Avdeling	Faglig kompetanse	Leder-egenskaper	Krav og forventninger	Tilbake-meldinger	Støtte fra leder i mitt arbeid
N	72,79	69,93	66,32	52,28	57,51
GV + S	74,68	64,99	66,66	43,91	56,08
F	88,09	73,01	83,75	76,98	80,94
GB + T	88,28	81,57	81,28	77,19	85,08
JLS	79,89	72,85	72,92	61,69	68,71

2008

Avdeling	Faglig kompetanse	Leder-egenskaper	Krav og forventninger	Tilbake-meldinger	Støtte fra leder i mitt arbeid
N	91,7	86,3	79,5	62,1	71,5
GV + S	77,5	67,8	65,6	49,7	58,6
F	87,6	83,0	81,5	82,7	86,7
GB + T	84,3	80,1	85,4	84,5	79,8
BD	90,7	91,7	89,8	76,1	88,0
JLS	85,8	80,1	78,7	69,8	74,9

Overordnet ledelse

2007

Avdeling	Formidler og følger opp vår visjon og vårt verdigrunnlag	Overordnet ledelse er tydelig	Overordnet ledelse er samlende
N	63,98	57,18	53,87
GV + S	65,43	59,44	56,66
F	79,62	78,62	72,22
GB + T	87,34	88,57	83,63
JLS	74,18	71,31	67,48

2008

Avdeling	Formidler og følger opp vår visjon og vårt verdigrunnlag	Overordnet ledelse er tydelig	Overordnet ledelse er samlende
N	61,4	59,5	55,9
GV + S	67,3	70,0	64,6
F	88,6	90,1	90,8
GB + T	80,9	86,0	83,8
BD	75,2	74,4	76,1
JLS	74,7	76,1	73,8

Forslag til vedtak:

Saken tas til orientering

Knut J. Tveit

Saksfremlegg

Dato
14.03.2009

Sak 16/09: Rapport fra prosjektet "Prøv Igjen"

Forslag til vedtak:
Saken tas til orientering

Hva saken gjelder

Bakgrunn

Integrerings- og mangfoldsdirektoratet (IMDI) innvilget 15.02.07 søknad fra Stavanger kommune v/Johannes Læringssenter om kr 435 000 i tilskudd for 2007 til prosjektet "Prøv igjen". Tilskuddsmidlene ble gitt fra "Ny sjanse" som er en del av regjeringens tiltaksplan mot fattigdom. "Ny sjanse" er forsøk med kvalifiseringsprogram overfor innvandrere som etter flere år i Norge ikke har fast tilknytning til arbeidsmarkedet og som er avhengige av sosialhjelp. Hensikten er å prøve ut introduksjonsordningens virkemidler på en ny målgruppe.

"Ny-sjanse" programmet startet opp i 2005. I perioden 2005-2007 ble programmet prøvd ut i til sammen 25 prosjekt. Tolv bydeler i Oslo og 13 kommuner har deltatt i forsøkene. Det var de 12 kommunene i landet med størst innvandrerbefolkning som kunne søke om midler, samt kommuner som hadde etablert en samlokalisering av trygd-, arbeids- og sosialkontor. Stavanger kom først med våren 2007. Vi ble da forespeilet at 2007 var siste året for dette programmet. Det viste seg imidlertid at prosjektperioden ble utvidet. Stavanger søkte om forlengelse og ble tildelt kr 500 000 for 2008.

I kommunens søknad til IMDI heter det om bakgrunnen for søknaden:

"Mange innvandrere som har bodd flere år i Norge står utenfor arbeidsmarkedet og er avhengig av sosialhjelp. Introduksjonsprogrammet har vist at intensivt og målrettet arbeid gir resultater. Innvandrere som ikke har fått mulighet til å delta i introduksjonsprogrammet, har kanskje ikke fått den kvalifiseringen de trenger for å komme i arbeid/utdanning. Stavanger kommune ønsker å tilby et helårig kvalifiseringsprogram til 15 langtidsledige innvandrere etter samme modell som introduksjonsordningen for nyankomne innvandrere."

IMDI skriver i tilskuddsbrevet av 15.02.07 at prosjektet så langt det er mulig skal prioritere kvinner. Forsøket skal gjennomføres i tråd med introduksjonsloven og veiledende retningslinjer, jf. Rundskriv H-20/05, og følgende elementer skal være en del av forsøket:

- "Programmet tilrettelegges for person som har behov for grunnleggende kvalifisering. Se Rundskriv H-20/05 for utdyping. Programmet skal forberede til videre opplæring eller

tilknytning til arbeidslivet. Dersom det er behov for norskopplæring kan dette inngå i programmet.

- Programmet skal være helårig og på full tid. Deltidsdeltakelse er ikke mulig.
- Ved gjennomført eller avbrutt program skal det utstedes et deltakerbevis.
- Det skal utarbeides en skriftlig individuell plan på bakgrunn av kartlegging av deltakernes opplæringsbehov og av hvilke tiltak deltakeren kan nyttiggjøre seg.
- Planen skal minst inneholde programmets start og tidsfaser og en angivelse av tiltakene i programmet.
- Planen skal utarbeides i samråd med deltakeren, og den skal revurderes med jevne mellomrom.
- Programmet kan stanses dersom det er saklig begrunnet i den enkeltes forhold, herunder om deltaker har tilbud om høvelig arbeid.
- Det skal utbetales en fast normert kvalifiseringsstønad for den tiden en person deltar i programmet på 2 ganger folketrygdens grunnbeløp per år (per 1. mai 2008 utgjør 2 G kr 140.512,-). Ved beregning av stønaden skal det være sammenheng mellom frammøte og stønadens størrelse, se introduksjonsloven § 10.
- Ved fravær som ikke skyldes sykdom dokumentert med legeerklæring, eller andre tvingende velferdsgrunner som det er gitt tillatelse til, skal stønaden reduseres med trekk etter mønster av introduksjonsloven § 10. Regelverket for trekk beskrives skriftlig for deltaker i avtalen nevnt nedenfor, eller i eget vedlegg til denne.
- Personer under 25 år mottar 2/3 stønad.
- Beregning av stønaden følger mønsteret fra hovedtariffavtalen, se introduksjonsloven § 9.
- Utbetaling av en egen kvalifiseringsstønad forutsetter vedtak om omdisponering av sosialhjelpsmidler fattet av kommunestyret eller bydelsutvalg. Som rettslig grunnlag i forhold til den enkelte deltaker benyttes en avtale som beskriver gjensidige forpliktelser for henholdsvis deltakeren og kommunen, blant annet vilkår om deltakelse og utbetaling av stønaden.
- Stønaden kommer som erstatning for sosialhjelp deltakeren over en periode forutsettes å være mottaker av. Grunnlaget for utbetaling vil imidlertid også for deltakere på kvalifiseringsprogrammet være sosialtjenesteloven etter vedtak i kommunen om omdisponering av sosialhjelpsmidler.
- Til forskjell fra introduksjonsstønaden vil kvalifiseringsstønaden bli redusert dersom deltakeren har, eller skaffer seg inntekt fra andre kilder i løpet av forsøksperioden, jf. Uttalelse fra Finansdepartementet til Kommunal- og regionaldepartementet i brev av 04.02.2005. Hva som defineres som inntekt er det opp til kommunen å vurdere. Om ytelser som for eksempel bostøtte, barnetrygd, barnebidrag, kontantstøtte eller eventuelle dagpenger skal regnes som inntekt og samordnes med kvalifiseringsstønaden, avgjøres av den enkelte kommune, jf. Brev fra Kommunal- og regionaldepartementet til Utlendingsdirektoratet 27.05.05.
- Det er opp til kommunen å vurdere hvorvidt personer som mottar supplerende sosialhjelp får delta i programmet eller ikke. Dersom kommunen gir tilbud om program til personer som kun mottar supplerende sosialhjelp skal disse også ha utbetalt en fast normert stønad lik 2G for den perioden de deltar i programmet, jf. Brev fra Kommunal- og regionaldepartementet til Utlendingsdirektoratet 26.09.05.
- Stønaden er ikke skattepliktig da den er kursgodtgjørelse som kommer istedenfor stønad etter lov om sosiale tjenester, jf. Uttalelse fra Finansdepartementet til Kommunal- og regionaldepartementet i brev av 28.10.1998.
- Dersom en deltaker som en del av sitt program deltar i kvalifiseringstiltak i regi av NAV hvor det ytes kurspenger, blir kvalifiseringsstønaden redusert tilsvarende. Det anbefales at kommunen inngår skriftlig samarbeidsavtale med NAV om samordning av utbetaling av kvalifiseringsstønad og ytelser fra NAV. Dette innebærer at stønad fra NAV overføres til kommunen fremfor deltaker mot at deltaker mottar kvalifiseringsstønad uavkortet. En slik samordning er ikke lovhjemlet slik tilfellet er i introduksjonsloven § 12 annet ledd og krever derfor samtykke fra deltaker.”

"Prøv igjen"

"Prøv igjen" har vært Stavanger sin variant av "Ny-Sjanse" programmet fra 01.05. 2007 til 31.12.2008, et helårig kvalifiseringsprogram for 15 innvandrerkvinner som var langtidsmottakere av sosialhjelp. Helse- og sosialkontorene (HS-kontorene), nå NAV, har plukket ut aktuelle deltakere. Johannes Læringssenter (JLS) har kartlagt den enkelte deltaker og skreddersydd kvalifiseringstiltak i samarbeid med NAV.

Organisering og samarbeid

Etter at tilsagnsbrevet fra IMDI ble mottatt i slutten av februar 2007, ble det opprettet en prosjektgruppe med representanter fra Oppvekst & Levekår, Johannes Læringssenter, Arbeidstreningsseksjonen, en representant fra hvert av de fire Helse-og sosialkontorene og en fra NAV-arbeid. Prosjektgruppen hadde sitt første møte 5. mars, og oppstart for kvalifiseringsprogrammet ble satt til 01.05.07.

Prosjektkoordinator: Inger Elvik, Oppvekst & Levekår
Prosjektansvarlig: Marit Gjerseth, Johannes Læringssenter
Prosjektleder: Liv Søyland, Johannes Læringssenter

Prosjektgruppen avholdt 9 møter i 2007, inkludert et heldagsseminar 21.11.07. I 2008 ble det avholdt 8 møter, pluss en studietur til Trondheim 3.-4. juni.

IMDI har også arrangert nettverkssamlinger med to plasser til disposisjon for hvert av de 25 prosjektene i landet. Nettverkssamlingene har gitt anledning til å diskutere utfordringer og problemstillinger i det daglige arbeidet.

Omdisponering av sosialhjelpsmidler til kvalifiseringsstønad

Stavanger Formannskap behandlet saken i møte 11.05.07 og ga sin tilslutning til prosjektet. Det ble vedtatt at kvalifiseringsstønad til 15 deltakere i prosjektet "Prøv igjen" skulle dekkes av midler omdisponert fra økonomisk sosialhjelp. Kvalifiseringsstønaden kommer som erstatning for sosialhjelp. Grunnlaget for utbetaling skulle likevel være sosialtjenesteloven, men til forskjell fra introduksjonsstønaden ville kvalifiseringsstønaden bli redusert dersom deltakeren hadde, eller skaffet seg inntekt fra andre kilder i løpet av forsøksperioden.

Rådmannen mente at det var viktig at deltakerne i størst mulig grad klarte seg uten supplerende sosialhjelp, og kvalifiseringsstønaden burde av den grunn reduseres minst mulig. Ytelser som barnetrygd, barnebidrag, kontantstøtte og bostøtte skulle unntas for samordning med kvalifiseringsstønaden.

Målet

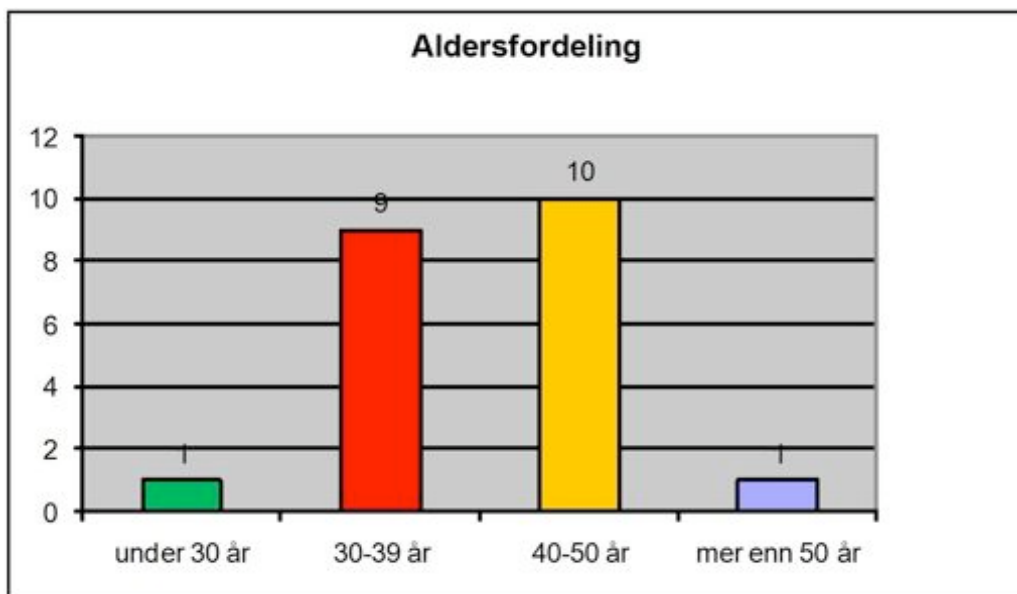
Målet med kvalifiseringsprogrammet er at deltakerne skal få arbeid og på lengre sikt klare seg uten økonomisk sosialhjelp. Av den grunn mente rådmannen at både personer som har supplerende sosialhjelp og personer som har økonomisk sosialhjelp som hovedinntektskilde kunne delta i prosjektet. En forutsetning for deltakelse var at deltakerne behersket norsk muntlig såpass godt at de ikke hadde behov for tolk, og at de var motivert for å delta i kvalifiseringsprogrammet.

Målgruppen

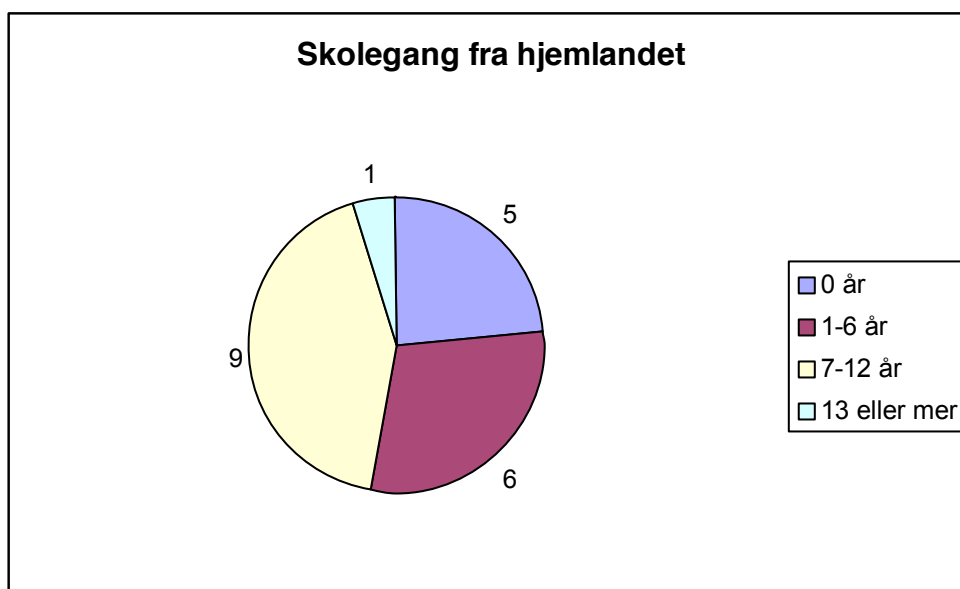
Målgruppen for "Prøv igjen" er kvinner som er langtidsmottakere av sosialhjelp, det vil si at de har hatt sosialhjelp mer enn 6 mnd.. Dette kan være kvinner som er gift, samboende, enslig forsørger eller enslig. Felles for gruppen er at de har behov for kvalifisering for å kunne skaffe seg arbeid, og at de er avhengig av økonomisk sosialhjelp til livsopphold.

Om deltakergruppen

Prosjektet har hatt 15 plasser til disposisjon til enhver tid. Noen har gått ut av prosjektet og noen har kommet til. Totalt har 21 deltakere vært med i programmet i perioden fra 07.05.07 til 30.12.08



19 av de 21 deltakerne var mellom 30 og 50 år. Den yngste deltakeren var 26 og den eldste 51 år gammel. Gjennomsnittsalderen var 38,7 år. På landsbasis var gjennomsnittsalderen 36 år for "Ny-sjanse"-programmene.

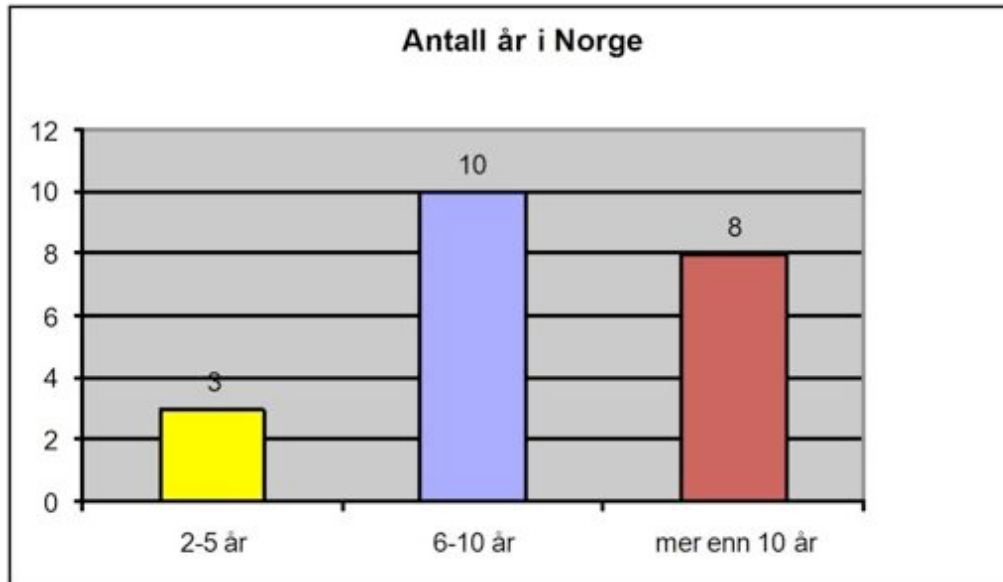


23,8 % av deltakerne våre hadde ingen skolegang fra hjemlandet. Dette er en stor andel sammenlignet med prosjekter ellers i landet. På landsbasis var det 14 % av deltakerne som ikke hadde noen skolegang fra hjemlandet.

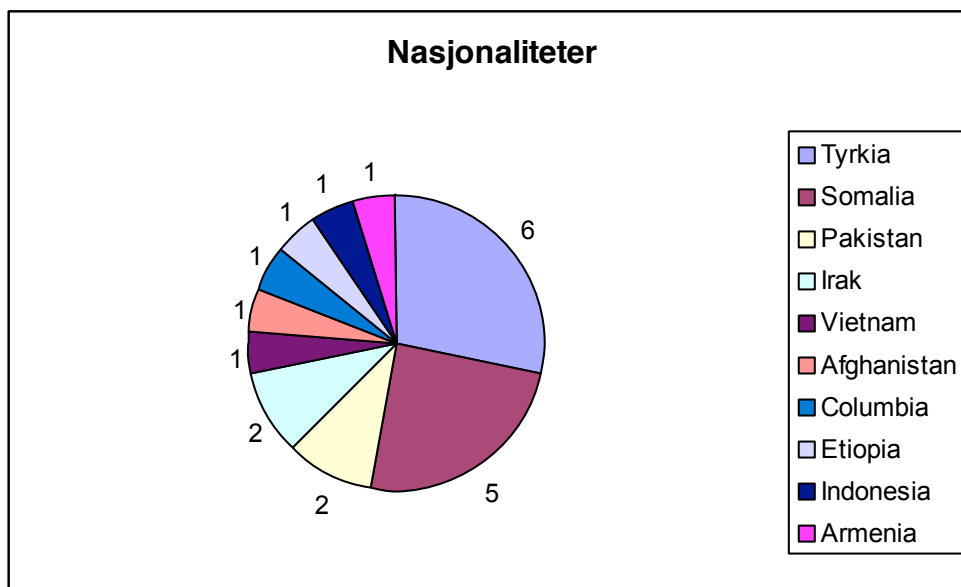
De som hadde skolegang fra hjemlandet hadde i snitt 8,5 år. På landsbasis var snittet 9 års skolegang. I vårt prosjekt var det én av fire som hadde 12 års skolegang eller mer, men det på

landsbasis var én av tre. Samlet sett kan vi si at deltakergruppen vår hadde mindre skolegang fra hjemlandet enn det som rapporteres fra landet for øvrig.

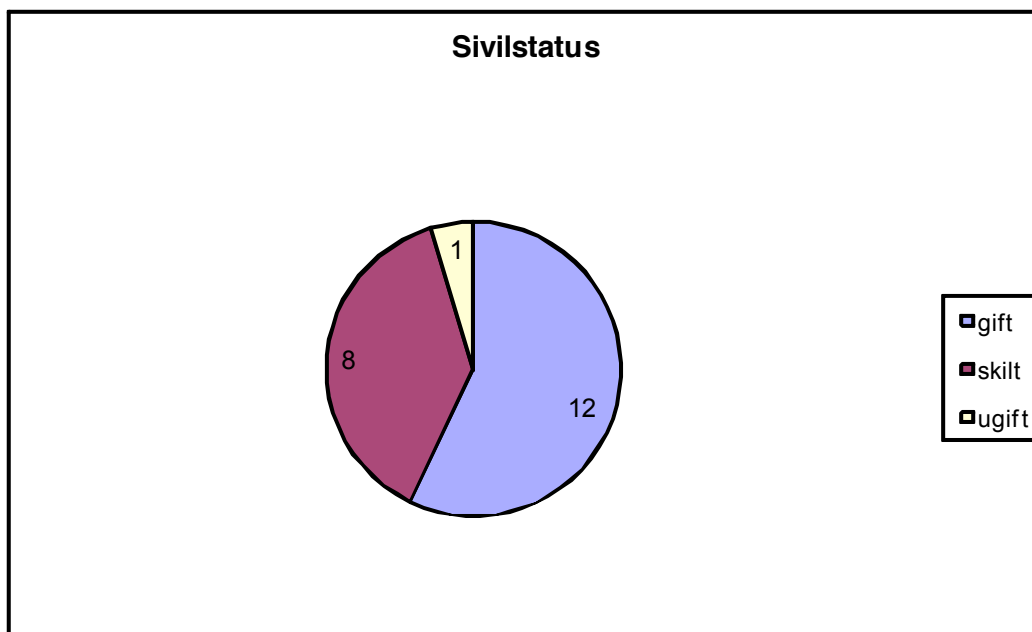
Når deltakerne opplyser om antall år på skole i hjemlandet, er det ofte vanskelig å vurdere hva dette tilsvarer i vårt skolesystem. Noen har gått på skole annenhver dag, og noen har fått privatundervisning. I slike tilfeller har vi brukt skjønn.



Ett av inntakskriteriene var min. 2 års botid i Norge. Som vi ser av tabellen har mange av deltakerne bodd lenge i Norge, alt fra 4 til 26 år. Gjennomsnittlig botid er på 11 år. På landsbasis er gjennomsnittlig botid på 9 år.



Kvinnene i "Prøv igjen"-prosjektet har bakgrunn fra 10 ulike land. 11 av 21 kom fra Tyrkia og Somalia. På landsbasis var de største gruppene fra Somalia, Irak, Iran og Afghanistan, og vi ser at alle disse landene var representert i vårt prosjekt.



Som figuren viser er det en stor andel av kvinnene som er skilt. Kun én skilt kvinne er uten barn. De andre 7 er alenemødre med til sammen ansvar for 12 barn under 18 år. Samlet sett har kvinnene ansvar for 37 barn under 18 år.

En viktig bieffekt av "Prøv igjen"-prosjektet er at når mødrene kommer seg ut av en passiv sosialhjelpsrolle, blir de bedre rollemodeller for sine barn. Barn som trengte barnehageplass fikk tilbud om gratis barnehage på Johannes Læringssenter. Tre barn benyttet dette tilbudet.

Innholdet i programmet

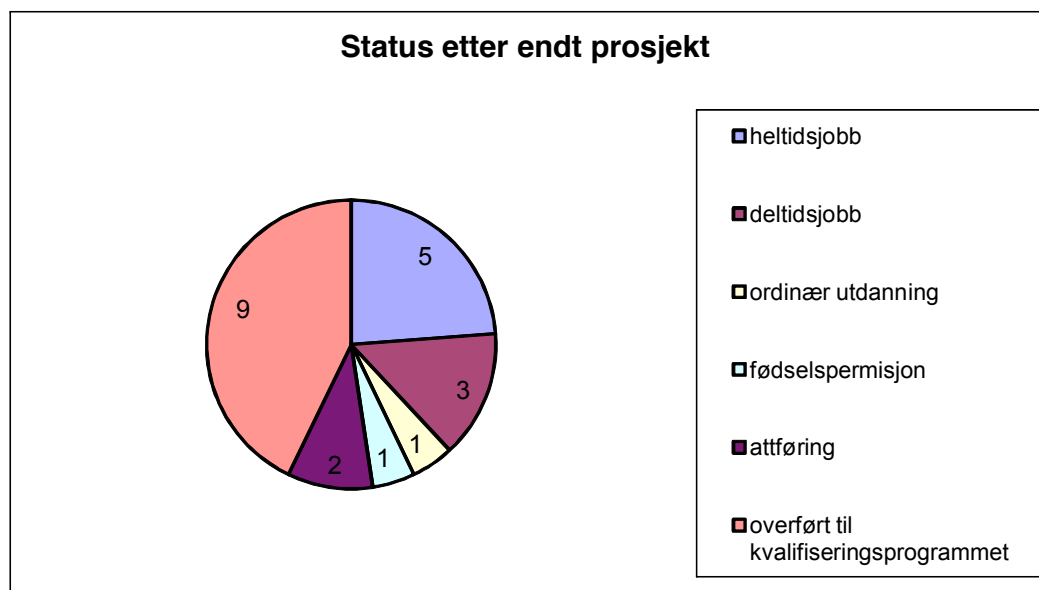
Metodene i programmet er kopiert fra introduksjonsordningen. Kartlegging av bakgrunn, kompetanse, interesser, yrkesønsker og deltakernes ambisjoner i arbeidslivet er et sentralt virkemiddel. Mye av dette arbeidet var allerede gjort på HS-kontorene, og informasjon kunne hentes ut fra sosialrapportene. Denne informasjonen var utgangspunkt for videre samtaler og kartlegging av norskspråklige ferdigheter og munnet ut i en individuell plan.

JLS kunne tilby tilrettelagt norskopplæring med blant annet data og trafikkteori, arbeidsnorsk, arbeidslivskunnskap, bransjekurs, språktreningsplasser på ulike arbeidsplasser og oppfølging på arbeidsplassene. Praksisplassene har vært knyttet til ulike bransjer som kantine, butikk, barnehage, SFO, sykehjem, hotell, renhold, søm og industri.

HS-kontorene som hadde ansvar for å plukke ut deltakere, hadde også programveilederansvar for hver enkelt deltaker i tett samarbeid med prosjektleder på JLS. HS-kontorene har stått for alle vedtak, utbetaling av stønad og samordning med NAV.

Ny sjanse er et to-årig program. Ingen av våre kvinner har vært så lenge i programmet. Antall måneder i program varierer fra 2 til 19. I snitt har kvinnene våre deltatt i 11 måneder.

Hvordan gikk det?



På landsbasis rapporteres det at 45,9 % av de som gikk ut av Ny sjanse gikk til arbeid eller utdanning. I Stavanger gikk 45 % ut i arbeid eller utdanning etter endt program. (Da har vi ikke tatt med hun som er i svangerskapspermisjon). På bakgrunn av deltakergruppen vår og den korte tiden i programmet, vurderer vi resultatene som meget gode.

Oversikten til slutt viser hva slags jobb/utdanning de 9 kvinnene gikk til:

Barne –og ungdomsarbeider, VGS	1
Renhold	1
Syerske på brudesalong	1
Butikk	2
Sykehjem	1
Hotell	1
Barnehage	1
Kantine	1

10 av kvinnene avla eksamen i den offisielle Norskprøven i løpet av prosjektperioden. 8 gikk opp til Norskprøve 2 muntlig og bestod. 2 prøvde seg på Norskprøve 3 skriftlig, men bestod ikke.

Incentivordningen

IMDI ga tilskudd til kommunene på kr.10.000,- for hver deltaker som var i arbeid 6 måneder etter avsluttet program. Forutsetningene var selvsagt at arbeidet var en følge av deltakelse i programmet og at kommunen beholdt kontakten med deltakeren også etter at programmet var avsluttet. Prosjektet søkte på tilskudd for 3 av deltakerne våre. Alle søknadene ble innvilget.

Hindringer og begrensninger

Det var flere hindringer og begrensninger for kvinnene underveis:

- **Helseproblemer.** Mange kvinner gav uttrykk for at de hadde vondt i muskler og ledd. De fikk sykemeldinger og uteble fra programmet i kortere eller lengre tid.
- **Manglende arbeidserfaring.** Deltakere med liten eller ingen arbeidserfaring syntes det var vanskelig å holde seg til arbeidstiden. De hadde problemer med å komme presis, og

uteble uten å gi beskjed. De gikk ofte fra jobben fordi de hadde avtaler. Å planlegge i lengre tid framover var noe som måtte læres.

- **Nettverk.** Mange av alenemødrene hadde lite nettverk. Noen fikk tilbud om kveldsarbeid, men hadde ingen som kunne se etter barna. De måtte selv alltid være hjemme med barna om de ble syke, følge dem til lege og tannlege, delta på møter på skolen osv. Dette førte ofte til stort fravær fra praksisplasser.

Sluttkommentarer

Mange av kvinnene hadde liten selvtillit og tro på egne evner da de begynte i prosjektet. Mestring ble et nøkkelord. Veien fram for å frigjøre de positive egenskapene som førte til mestring, kunne være lang og kronglete. Bare det å komme seg i praksis var grensesprengende for flere. Dette var en helt ny situasjon som krevde en ny tenking og omlegging av sementerte hverdagsrutiner. Det kunne være tøft å måtte lære seg arbeidslivets skrevne og uskrevne regler, rutiner og systemer som vi tar for gitt.

Det var inspirerende å følge utviklingen hos kvinnene gjennom programmet. Ved tålmodighet, prøving og feiling, ble det møysommelig bygd opp en arbeidskompetanse og sosial kompetanse som var avgjørende for å komme ut i jobb eller skolegang. Å drive kvalifiseringsoppbygging med denne gruppen deltakere betydde ofte to skritt fram og ett tilbake. Ikke alle kom til målet mens de var på Prøv igjen. De ble overført til NAVS kvalifiseringsprogram. De trenger mer tid for å bli formidlingsklare. Prøv igjen var et lærerikt og nyttig prosjekt. Alt tyder på at et organisert heldagstilbud med godt samarbeid mellom etater og tett oppfølging av deltakere, er den riktige veien å gå for personer som trenger grunnleggende kvalifisering mot et yrkesliv.

Noen historier:

1. Gift, barn, ingen arbeidserfaring i det hele tatt. God norsk muntlig. Tok norskprøve 3 skriftlig i programmet, men bestod ikke. Ønsket å jobbe med barn. Fikk praksis en dag i uken i en barnehage. Var meget nervøs og usikker på seg selv før hun begynte i praksis. Redd for at barna ikke ville like henne eller forstå henne. Fikk meget gode tilbakemeldinger etter kort stund. Ble sikrere på seg selv. Meldt inn på NAV barnehage/SFO kurs for fremmedspråklige. Fikk etter kurset en full vikarjobb. Pga. private årsaker, måtte hun returnere med mann og yngste barn til hjemlandet. Avbrøt programmet etter ca. ett år.
2. Skilt, alenemor, analfabet. Bestod norskprøve 2 muntlig i programmet. Jobbet litt med salg av grønnsaker i hjemlandet, ingen arbeidserfaring i Norge. Skaffet seg arbeidspraksis i en kolonialbutikk. Fikk aldri kassaopplæring. Praksisforholdet avsluttet. Ønsket fortsatt å jobbe i butikk. Ble meldt inn på butikk og lagerkurs i NAV(SMI). Fikk opplæring i enkel matematikk på JLS (Pluss og minus på enkleste nivå). Ble tilbudt full jobb i kolonialbutikk etter kurset. Takket nei da det ville innebære en del kveldsjobbing. Hun kunne ikke gå fra barna, hadde ingen til å se etter dem. Gikk ut i en mindre deltidsjobb, overført resten til kvalifiseringsprogrammet og fortsetter sin butikkopplæring på SMI.
3. Gift, barn, sømutdanning fra hjemlandet, ingen arbeidserfaring. Ønsket helt fra første inntakssamtale å jobbe med søm. Flink i norsk muntlig. Fikk praksis på brudesalong, først en dag i uka, senere utvidet til tre dager og til slutt full uke. Fikk arbeid med lønnstilskudd. Vil gå over i fulltids fast jobb fra april 2009.
4. Gift, bodd i Norge i 20 år, store barn. Mannen var langtidsledig og klarte ikke å nyttiggjøre seg de tiltakene han ble tilbudt. Hjemmesituasjonen påvirket kvinnen mens hun var i programmet. Var mye syk og hadde stort fravær gjennom hele perioden. Begynte med praksis i en barnehage. Dette var ikke hennes vei. Hun byttet til to dagers praksis i en større kantine i en offentlig virksomhet. Fikk fin attest til tross for en del fravær. Begynte i kantina på JLS og tok ut heldagsprogrammet der. Var flink til å jobbe, fikk etter hvert mer ansvar. Gikk ut to dager per uke i praksis i en mindre privat kantine. Signaliserte at hun kunne tenke seg butikk. Ble overført til kvalifiseringsprogrammet og meldt på NAVs butikk/lagerkurs.
5. Skilt, barnløs, noe arbeidserfaring i Norge (kafé). Trengte mye norskopplæring. Bestod norskprøve 2 muntlig. Hadde helseproblemer og var hyppig til legekontroller. Begynte i

kantina på JLS og tok ut heldagsprogrammet der. Viste stor innsatsvilje og motivasjon. Gikk ut i praksis i en mindre privat kantine. Der kunne de etter ca et halvt år tilby henne fast deltidsjobb 50%. Ble overført til kvalifiseringsprogrammet. Etter jobb kommer hun til JLS og får dataopplæring. Bedriften ønsker at hun foretar bestillinger og lager alle lister på data.

6. Gift, mange barn, ingen arbeidserfaring, analfabet. Store helseproblemer. Kunne bare sitte og jobbe. Skulle prøves ut på en arbeidsmarkedsbedrift og avklares i forhold til attføring. Bytte av programveileder på H/S kontoret gjorde at dette trakk ut i tid. Kom seg aldri ut i praksis, hadde et uakseptabelt stort fravær fra norskopplæringa. Kunne ikke nyttiggjøre seg et heldagsprogram. Ble skrevet ut av programmet etter ca. tre kvart år.

Oversikt over deltakergruppen

Fødsels- år	Oppr.land	Sivil- status	Ant. år Norge	Barn u. 18 år	Skolegang hjemland	Start	Slutt	Status ved slutt	Bransje
1982	Somalia	ugift	7	0	2	mai.07	des.08	overført til kvalifiseringsprogram	
1978	Somalia	gift	26	3	0	mai.07	feb.08	i ordinær utdanning (vgs)	barne-ungdomsarbeider
1978	Vietnam	gift	7	1	8	mai.07	mai.08	fødselspermisjon	
1977	Afghanistan	gift	5	2	5	mai.07	okt.08	overført til kvalifiseringsprogram	
1977	Tyrkia	skilt	8	2	5	mai.07	sep.08	overført til kvalifiseringsprogram	
1974	Somalia	skilt	13	1	0	mai.07	jun.07	heltidsjobb	vikar renhold skole
1972	Tyrkia	gift	10	3	5	mai.07	apr.08	heltidsjobb med lønnstilskudd	syerske på brudesalong
1969	Pakistan	gift	20	2	11	mai.07	nov.08	overført til kvalifiseringsprogram	
1969	Tyrkia	skilt	11	2	0	mai.07	sep.08	deltidsjobb (under 29 t/u)	Butikk
1967	Colombia	skilt	4	2	15	mai.07	jun.07	deltidsjobb, flyttet til annen kommune	Sykehjem
1966	Etiopia	skilt	17	1	12	mai.07	jun.07	heltidsjobb	Hotel
1966	Indonesia	gift	8	2	12	mai.07	des.08	overført til kvalifiseringsprogram	
1966	Tyrkia	gift	17	1	0	mai.07	nov.08	overført til kvalifiseringsprogram	
1966	Tyrkia	gift	9	1	7	mai.07	jun.08	heltidsjobb, flyttet til hjemlandet	Barnehage
1961	Somalia	gift	8	3	0	mai.07	jan.08	søkt attføring	
1968	Tyrkia	skilt	20	3	11	okt.07	sep.08	innvilget attføring	
1957	Pakistan	skilt	22	1	12	okt.07	nov.08	heltidsjobb	Butikk
1974	Somalia	gift	6	2	9	des.07	okt.08	overført til kvalifiseringsprogram	
1961	Armenia	skilt	8	0	10	jan.08	mai.08	deltidsjobb (under 29 t/u)	privat kantine
1962	Irak	gift	6	2	6	apr.08	nov.08	overført til kvalifiseringsprogram	
1965	Irak	gift	5	3	6	jun.08	nov.08	overført til kvalifiseringsprogram	

Forslag til vedtak:

Saken tas til orientering

Knut J. Tveit

Saksfremlegg

DATO
14.03.09

Sak 17/09:

VIDEREUTDANNING FOR MESTRING OG INKLUDERING I EN FLERKULTURELL KONTEKST

Forslag til vedtak:

Saken tas til orientering

Hva saken gjelder

Johannes Læringssenter ER TIL STEDE, GÅR FORAN og SKAPER FRAMTIDEN

Universitetet i Stavanger har utviklet et kurs på 30 studiepoeng knyttet til utvikling av ansattes kompetanse og organisasjonsutvikling for Johannes Læringssenter.

Endring og mobilitet preger samfunnet i større grad enn før. Det norske samfunnet har i løpet av de siste tiårene blitt mer mangfoldig og flerkulturelt. Johannes Læringssenter er en organisasjon der dette i særlig grad preger både arbeidsfellesskapet og organisasjonens virke. Interimsstyret for JLS formulerer det slik:

"Johannes læringssenter er en fargerik arbeidsplass med et mangfold av kulturer og språk. Å være i dialog om hva som skjer, tolke opplevelser, erfaringer og reaksjoner blir derfor viktig for alle ansatte. Ansatte må være spesielt opptatt av den konteksten, både den nære situasjonskonteksten der den pedagogiske virksomheten skjer, men også den kulturelle konteksten som ligger bak og styrer handlingene, både hos barna, ungdommene og de voksne."

Studiet skal bygge på og videreutvikle den flerkulturelle kompetansen i organisasjonen gjennom å sette den inn i en teoretisk sammenheng.

Navn på studiet

Navnet på studiet er videreutdanning i "Mestring og inkludering i en flerkulturell kontekst".

Studiets omfang

Studiet er på 30 studiepoeng fordelt på tre emner og går over tre semester.

Målgruppe

Målgruppen for studiet er ansatte ved Johannes læringssenter.

Mål for studiet

Studiet har som mål å videreutvikle en felles faglig basis for arbeidet ved Johannes læringssenter og samtidig framelske et arbeidsmiljø hvor den enkelte ansatte kan bidra med sine kunnskaper

og erfaringer. Studiet vil legge til rette for at studentene sammen kan reflektere over egen praksis i møte med sentrale faglige perspektiver. Etter at prosjektet er avsluttet skal Johannes læringscenter som organisasjon være i stand til å utnytte individuelle kunnskaper og ferdigheter hos enkeltansatte og grupper på en bedre måte og til å tilpasse organisasjonen til nye kunnskaper og erfaringer. Prosjektet skal dermed sette organisasjonen i stand til å gi brukerne et bedre faglig tilbud.

Læringsutbytte

Etter studiet skal studentene være i stand til:

- å gjøre rede for egen organisasjons egen organisasjons målsettinger, aktiviteter og rolle i samfunnet
- å vurdere hvordan brukernes individuelle bakgrunn og historie påvirker læring og utvikling og tilpasse undervisningssituasjonen til dette
- å vurdere hvordan brukernes nåværende livssituasjon påvirker læring og utvikling og tilpasse undervisningssituasjonen til dette
- kritisk vurdere hvordan forestillinger om kulturelle forskjeller dannes og brukes i samfunnet og på egen arbeidsplass
- å analysere egen praksis i lys av faglige, organisatoriske og samfunnmessige forhold
- å formidle egne erfaringer og refleksjoner til det faglige og sosiale fellesskapet på arbeidsplassen

Opptakskrav

For å kunne ta eksamen og få tildelt studiepoeng må man ha generell studiekompetanse eller tilfredsstillende krav til realkompetansevurdering etter gjeldende regler. For øvrig gjelder de til enhver tid fastsatte forskrifter og reglement ved UiS.

Undervisningsspråk

Undervisningsspråket er norsk.

Læringsmiljø, undervisnings- og læringsformer

Studiet er lagt opp som deltidsstudium over tre semestre.

Det vil bli arbeidet med sentrale tema gjennom felles forelesninger, litteraturstudier, studentpresentasjoner, diskusjonsfora og gruppearbeid. Det blir i samlingene spesielt lagt vekt på å arbeide med faglige perspektiver som bidrar til økt bevisstgjøring og innsikt i egen rolle og utvikling av ferdigheter. Disse perspektivene vil bli presentert gjennom forelesninger og pensumlitteratur. Refleksjoner og analyser vil foregå både i smågrupper og større grupper og materialet fra disse gruppene vil bli samlet og danne grunnlag for videreutvikling av senteret faglig og organisatorisk.

Universitetet bruker it's learning som elektronisk kommunikasjonsplattform. Tilgang til internett er derfor en forutsetning for deltakelse i studiet.

Oppbygging

Studiet består av tre emner, hvert på 10 studiepoeng.

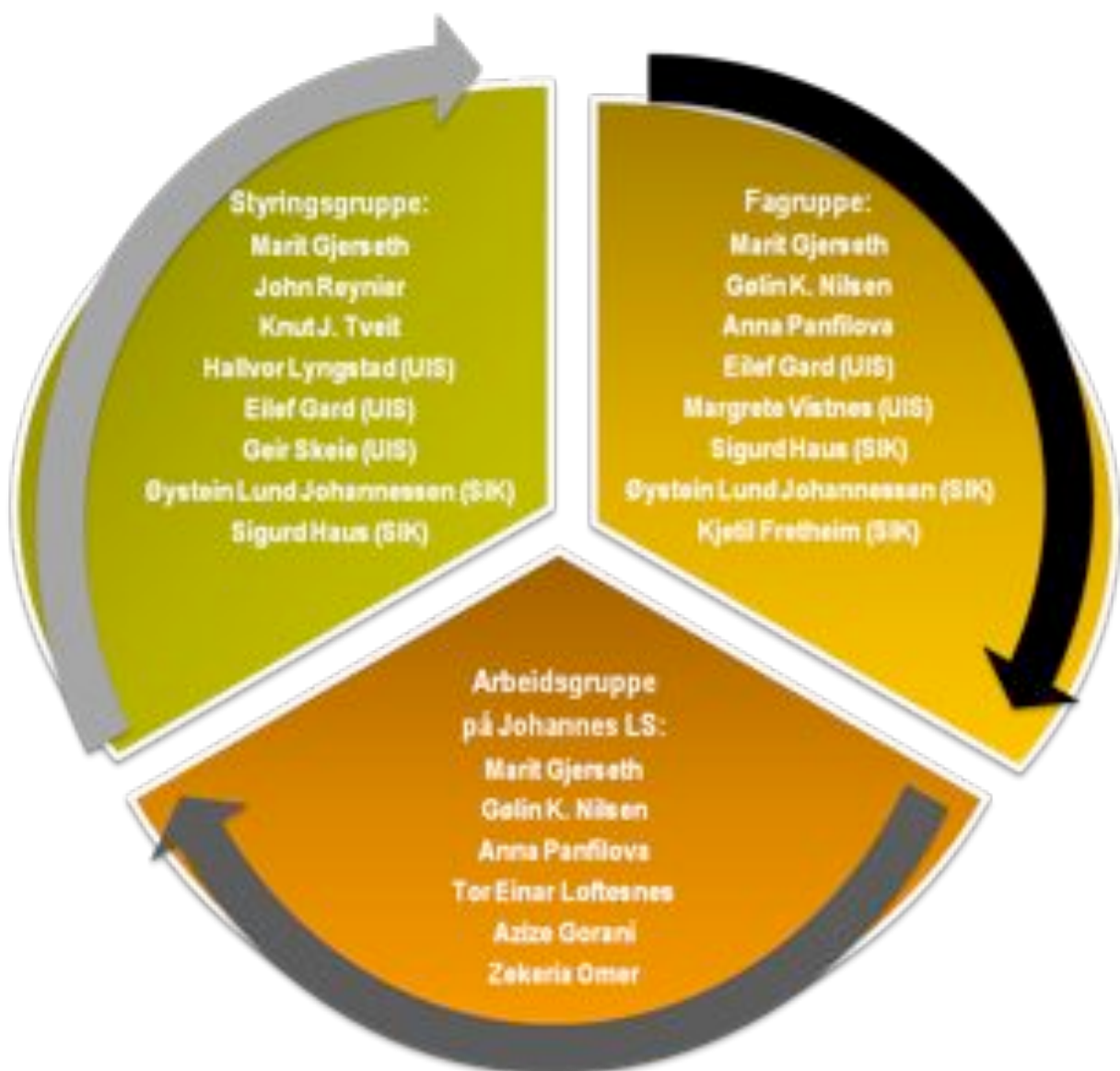
1. semester	2. semester	3. semester
Emne 1: Læring og inkludering, 10 stp	Emne 2: Den flerkulturelle arbeidsplassen, 10 stp	Emne 3: Kommunikasjon, språk og kultur, 10 stp

Ansvarlig fakultet og institutt og ulike arbeidsgrupper

Humanistisk fakultet, Institutt for kultur- og språkvitenskap er ansvarlig fakultet. Det er opprettet tre ulike arbeidsgrupper.

Mestring og inkludering i en flerkulturell kontekst

Organisering og ulike arbeidsgrupper



UTKAST TIL STUDIEPLAN

Emne 1: Læring og inkludering (10 stp)

Semester

Dette emnet vil bli gjennomført høsten 2009.

Innhold

I dette emnet vil møtet mellom den nye innvandreren og selve språkopplæringen stå i sentrum. Innvandrers bakgrunn og nåværende situasjon i den lokale konteksten i Stavanger blir sett på som viktig for å forstå hvordan vedkommende kan gjøre seg best mulig nytte av språkopplæringen. I denne sammenhengen blir makroperspektiver introdusert gjennom fokus på globalisering og internasjonal migrasjon. Samtidig blir selve språkopplæringen vurdert med tanke på å kunne bidra til mestring og inkludering inn i nettopp denne konteksten.

Læringsutbytte

Etter endt studium skal studentene kunne:

- beskrive sentrale prosesser knyttet til globalisering og migrasjon
- beskrive og drøfte hvordan innvandrere og flyktninger mestrer tilpasningen til et nytt lokalmiljø i Stavanger
- beskrive og drøfte sentrale prosesser knyttet til sosial inkludering med særlig vekt på språkets betydning
- gjøre rede for ulike teorier for språklæring med særlig vekt på sosiale og psykologiske faktors rolle i språklæringen
- reflektere over egen praksis i lys av teorier om mestring, inkludering og språklæring
- demonstrere anvendelse av språkteorier og perspektiver på sosial inkludering i planlegging og gjennomføring av praktisk arbeid
- bruke innsamlede og systematiserte erfaringer med ulike tilnærminger til språklæringssituasjonen i den videre faglige utvikling av opplæringsvirksomheten

Arbeidsformer

Undervisningen i emnet vil foregå over seks samlinger på dagtid. Her blir det gitt forelesninger over pensum og relevant eksempelstoff. På hver samling vil studentene arbeide med case som diskuteres i grupper og i plenum. Studentene deles inn i basisgrupper, som fungerer som faste arbeidsgrupper gjennom hele studiet. Det vil bli gitt oppgaver underveis som det forutsettes at studentene arbeider med individuelt og i basisgruppene mellom samlingene.

Det legges vekt på aktiv studentdeltakelse både i samlingene og i arbeidet med studiet mellom samlingene.

Arbeidskrav

Arbeidskravet i dette emnet er deltakelse i minimum 75 % av undervisningssamlingene og individuelt innlevert refleksjonsnotat. Det er utarbeidet egne retningslinjer for refleksjonsnotatet. Arbeidskravet må være godkjent før studenten kan framstille seg til eksamen.

Emne 2: Den flerkulturelle arbeidsplassen (10 stp)

Innhold

I dette emnet vil organisering av virksomheten stå i sentrum. Fokus vil være på hvordan organiseringen kan bidra til å oppfylle læringssenterets målsettinger og visjoner og samtidig bidra

til et psykososialt arbeidsmiljø som er preget av åpenhet i forhold til den enkeltes erfaringer og kompetanse.

Læringsutbytte

Etter endt studium skal studentene kunne:

- Gjøre rede for hvordan organisasjonenes rammebetingelser og samfunnmessige rolle gir føringer både for målsettinger, organisering og faglig virksomhet.
- Analysere hvordan organisering av arbeidet påvirker egen faglig virksomhet
- Kritisk vurdere hvordan kulturforskjeller og forestillinger om kulturforskjeller påvirker arbeidsmåter og samhandlingsmønstre i organisasjonen
- Samarbeide lettere med andre i organisasjonen
- Framlegge en plan for videre arbeid med erfaringsutveksling og kompetanseutvikling

Arbeidsformer

Emnet er praksisorientert og undervisningen vil ta utgangspunkt i studentenes erfaringer og utfordringer i veiledningssituasjoner. Det er lagt opp til seks samlinger på dagtid. Arbeidsformene på samlingene vil veksle mellom forelesinger, øvelser, gruppearbeid, framlegg og drøftinger i plenum.

Studentene deles inn i basisgrupper, som fungerer som faste arbeidsgrupper gjennom hele studiet. Det vil bli gitt oppgaver underveis som det forutsettes at studentene arbeider med individuelt og i basisgruppene mellom samlingene.

Det legges vekt på aktiv studentdeltakelse både i samlingene og i arbeidet med studiet mellom samlingene.

Emne 3: Kommunikasjon, språk og kultur (10 stp)

Innhold

Dette emnet fokuserer særlig på hvordan kulturforskjeller og forestillinger om kulturforskjeller stadig dannes og omdannes i kommunikative prosesser og samspill. Kulturforskjeller ses her dels på som relativt stabile mønstre i personers væremåter og oppfatninger, dels som flyktige konstruksjoner og fortolkninger som aktualiseres og brukes i sosialt samspill. Emnet vil ta opp hvordan ulike begreper kan bli forstått forskjellig fordi ulike personer har ulik bakgrunn, og drøfte hvordan dette kan påvirke språklæring og informasjon. Videre vil emnet ta opp hvordan språkbruk knyttet til kultur og kulturforskjeller kan bidra til å hemme eller fremme mestring og inkludering.

Læringsutbytte

Etter endt studium skal studentene kunne:

- gjøre rede for ulike kommunikasjonsteorier
- drøfte kulturbegrepet og teori om kulturell identitet
- drøfte hvordan kulturforskjeller og forestillinger om kulturforskjeller kan gjøre seg gjeldende i kommunikative prosesser
- drøfte forholdet mellom språk, kultur og mening
- reflektere over egen praksis i lys av teorier om kommunikasjon, språk og kultur
- demonstrere anvendelse av teorier om kommunikasjon, språk og kultur i planlegging og gjennomføring av praktisk arbeid

Arbeidsformer

Emnet er praksisorientert og undervisningen vil ta utgangspunkt i studentenes erfaringer og utfordringer i veiledningssituasjoner. Det er lagt opp til seks samlinger på dagtid. Arbeidsformene

på samlingene vil veksle mellom forelesinger, øvelser, gruppearbeid, framlegg og drøftinger i plenum.

Studentene deles inn i basisgrupper, som fungerer som faste arbeidsgrupper gjennom hele studiet. Det vil bli gitt oppgaver underveis som det forutsettes at studentene arbeider med individuelt og i basisgruppene mellom samlingene.

Det legges vekt på aktiv studentdeltakelse både i samlingene og i arbeidet med studiet mellom samlingene.

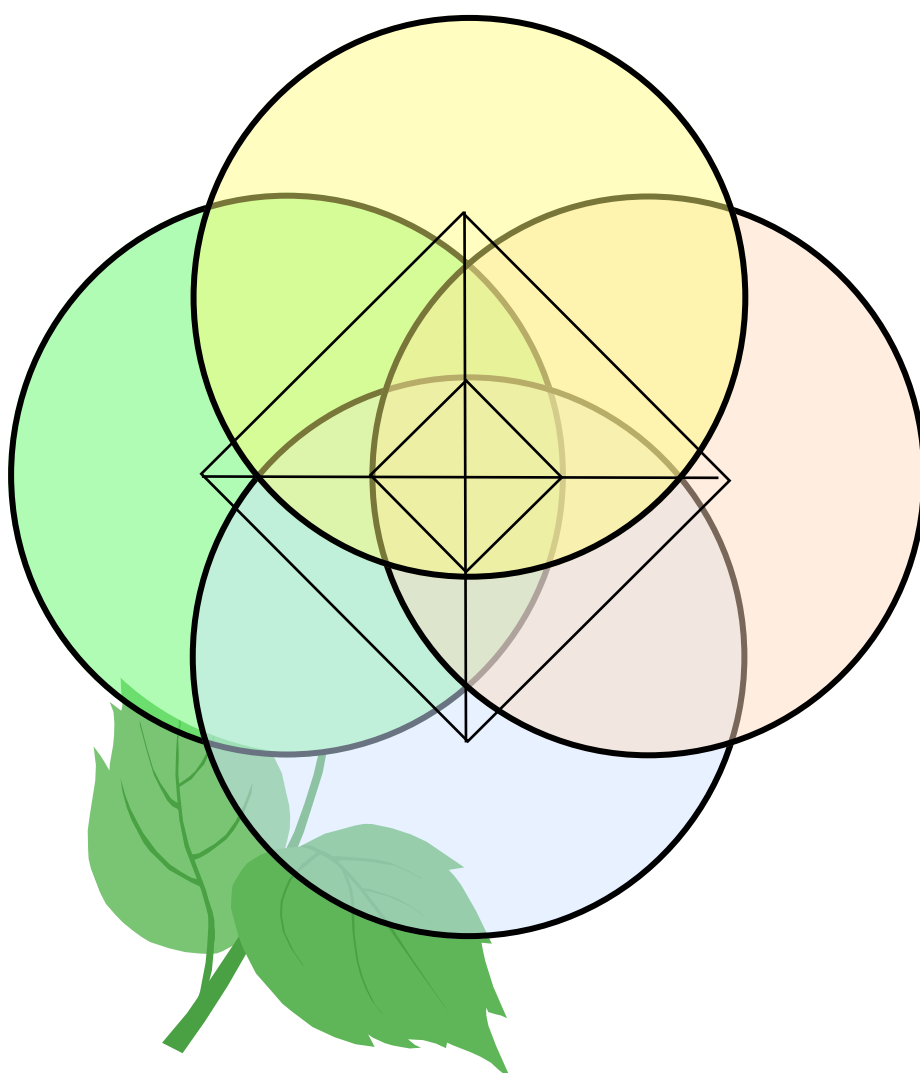
Forsalg til vedtak:

Saken tas til orientering

Knut J. Tveit

VEDLEGG 1

OU-PROSESSEN OVER TID & HØRINGSUTTALELSENE



INNHold

NR	DOKUMENTER	SIDE
1	Høringsdokument 1. Forslag til styrer og utvalg på Johannes Læringssenter	3-6
2	Høringsdokument 2. Forslag til organisasjonsmodell på Johannes Læringssenter	7-18
3	Ulike modeller som er presentert	19-21
4	Sak 35/08: Bør Johannes Læringssenter deles i læringsfelt med egne ledere og egne styrer? Arbeidet med sak om permanent(e) styre(rer) og ny organisering	22-25
5	Tredobling på 10 år - konsekvenser for organisering av Johannes Læringssenter	26
6	Interimsstyret på Johannes Læringssenter 2008	27
7	Ny behandling av "styre på Johannes Læringssenter"	28-31
8	Møtereferat fra Interimsstyre på Johannes Læringssenter 29.05.07	31-33
9	Uttalelser på høringsdokumentene	34-39

HØRINGSdokUMENT 1

FORSLAG TIL STYRER OG UTVALG PÅ JOHANNES LÆRINGSSENTER

UTTALEFRIST FOR ANSATTE ER FREDAG 13. MARS 2009

Hva saken gjelder

Direktøren for Oppvekst og levekår ønsker at det blir etablert et eget styre for Johannes Læringssenter. Et styre vil være viktig for institusjonen, både i forhold til en overordnet ansvars plassering og i forhold til den generelle oppfølgingen av virksomheten. Dagens Interimsstyr har vedtatt at både fast styreform og ny organisasjonsplan skal legges fram for Interimsstyret innen våren 09. For å få en konstruktiv prosess der alle ledd i organisasjonen både får innflytelse og medbestemmelse ønsker rektor at dette arbeidet blir sett i sammenheng. Denne prosessen vil kreve tid og mange avklaringer. Iverksettelse av ny styreform og organisasjon ønskes gjennomført fra og med neste skoleår (2009-2010).

Fasene i OU-prosessen

Kulepunktene under viser prosessen som har vart siden høsten 2007.

- Sak til Interimsstyret 20.11.07: *Ny behandling av "styre på Johannes Læringssenter"*
- Sak til Interimsstyret 12.02.08: *Interimsstyret på Johannes Læringssenter*
- Sak til Interimsstyret 22.05.08: *Tredobling på 10 år – konsekvenser for organisering av Johannes Læringssenter*
- Sirevåg-seminar 15.-16.09.08: Seminar for ledere og rådgivere (25 deltakere)
- Sak til Interimsstyret 06.10.08: *Bør Johannes Læringssenter deles i læringsfelt med egne ledere og egne styrer? Arbeidet med sak om permanent(e) styre(rer) og ny organisering*
- Sirevåg-seminar 30.-31.10.08: Seminar for tillitsvalgte og representanter for avdelingene (23 deltakere)
- Sirevåg-seminar 12.-13.02.09: Seminar for ledere og tillitsvalgte (21 deltakere)
- Høringsdokument: Dokumentet sendes ut til alle ansatte 20.02.09 med uttalefrist 13.03.09.
- Sak til Interimsstyret 24.03.09: På bakgrunn av OU-prosessen og høringsuttalelsene legges det fram sak til endelig behandling i Interimsstyret
- Ny organisering av Johannes Læringssenter: Forslag til Interimsstyret vil være innført fra 01.08.09

Hvilket lovverk regulerer de ulike områdene?

Våren 2009 har Johannes Læringssenter 237 ansatte fordelt på følgende områder:

Hovedområder	Ansatte	Læringsfelt og arbeidsområder
Service	20	HMS-arbeid, utleie, kurs, konferanser, mediatek, resepsjon, merkantile tjenester, IKT-støtte, transport og tilsyn
Førskole	52	3 avdelings barnehage, Base for flerspråklige assistenter, Veiledningsteam
Grunnskole	82	Innføringsbase 1.-7. årstrinn, Mottaksskole 1.-7. årstrinn, Base for tospråklige lærere, Veiledningsteam
Voksenopplæring	83	Introduksjonsprogram for flyktninger, Norskopplæring for innvandrere, Spesialundervisning, Grunnskole for voksne (1.-10. årstrinn), Fagstøtte innen data, syn og hørsel, Rådgivingskontor for hørselshemmede

Førskolen er regulert gjennom Lov om barnehager og forskriften *"Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver"*.

Grunnskolen er regulert gjennom Opplæringsloven. For opplæringen i innføringsbasen, morsmål og tospråklig fagundervisning gjelder de overordnede prinsippene i generell del, Læringsplakaten, Fag og timefordeling og Læreplanene for fag i Kunnskapsløftet.

Voksenopplæringen - spesialpedagogikk drives i tråd med Opplæringslovens § 4A-2. Avdelingens fagkonsulenter for syn og hørsel gir tilbud i tråd med Lov om helsetjenesten i kommunen og med forskrift om habilitering og rehabilitering, Pasientrettighetsloven og Lov om helsepersonell. Samtidig forholder de seg til Rikstrykdeverkets regler vedrørende tekniske hjelpemidler.

Voksenopplæringen – grunnskole er regulert gjennom Opplæringsloven. De overordnede prinsippene i generell del, Læringsplakaten, Fag og timefordeling og Læreplanene for fag i Kunnskapsløftet gjelder for deltakerne.

Voksenopplæring - norskopplæring drives i tråd med *"Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere"* (Introduksjonsloven). Loven inneholder bestemmelser både for deltakere i introduksjonsprogrammet og for de som går på "ordinære" norskkurs. Opplæringen på norskavdelingen drives etter Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere (L-2005). Planen forutsetter at de overordnede prinsippene i Kunnskapsløftets generelle del og Læringsplakaten også gjelder voksenopplæringen.

Hva sier lovverket om aktuelle styreformer på Johannes Læringscenter Barnehage

Barnehageloven sier følgende om brukermedvirkning:

§ 4. Foreldreråd og samarbeidsutvalg

For å sikre samarbeidet med barnas hjem, skal hver barnehage ha et foreldreråd og et samarbeidsutvalg.

Foreldrerådet består av foreldrene/de foresatte til alle barna og skal fremme deres fellesinteresser og bidra til at samarbeidet mellom barnehagen og foreldregruppen skaper et godt barnehagemiljø. Er det i forskrift etter § 15 satt maksimalgrense for foreldrebetaling, kan bare foreldrerådet samtykke i foreldrebetaling ut over dette.

Samarbeidsutvalget skal være et rådgivende, kontaktskapende og samordnende organ. Samarbeidsutvalget består av foreldre/foresatte og ansatte i barnehagen, slik at hver gruppe er likt representert. Barnehagens eier kan delta etter eget ønske, men ikke med flere representanter enn hver av de andre gruppene.

§ 5. Felles samarbeidsutvalg for barnehage og skole

Kommunen kan bestemme at det skal være felles samarbeidsutvalg for kommunal barnehage og grunnskole. Der begge parter ønsker det, kan det etableres tilsvarende ordning for privat barnehage og kommunal eller privat skole. Samarbeidsutvalget settes også i slike tilfeller sammen etter § 4 tredje ledd, men slik at foreldre/foresatte og ansatte fra både barnehagen og skolen skal være representert, jf. lov om grunnskolen og den videregående opplæringa (opplæringslova) § 11-1 fjerde ledd.

Grunnskole

Opplæringsloven sier følgende om brukermedvirkning:

§ 11-1. Samarbeidsutval ved grunnskolar

Ved kvar grunnskole skal det vere eit samarbeidsutval med to representantar for undervisningspersonalet, ein for andre tilsette, to for foreldrerådet, to for elevane og to for kommunen. Den eine av representantane for kommunen skal vere rektor ved skolen. Elevrepresentantane skal ikkje vere til stades når saker som er omfatta av teieplikt etter lover eller forskrifter, blir behandla i samarbeidsutvalet.

Samarbeidsutvalet har rett til å uttale seg i alle saker som gjeld skolen.

Dersom samarbeidsutvalet får delegert styringsoppgåver frå kommunen, kan kommunen nemne opp fleire representantar til utvalet. Kommunen kan nemne opp samarbeidsutvalet som styre for skolen etter § 11 og § 20 nr. 4 i kommunelova. Dersom kommunen nemner opp eit anna styre for skolen enn samarbeidsutvalet, skal minst to representantar for foreldrerådet

vere med i styret. Inga av gruppene elevar, tilsette eller foreldre kan ha fleirtal i styret aleine. Rektor har rett til å møte, tale og komme med framlegg.

§ 11-1a. Skolemiljøutval ved grunnskolar

Ved kvar grunnskole skal det vere eit skolemiljøutval. I skolemiljøutvalet skal elevane, foreldrerådet, dei tilsette, skoleleiinga og kommunen vere representerte. Skolemiljøutvalet skal vere sett saman slik at representantane for elevane og foreldra til saman er i fleirtal.

Samarbeidsutvalet kan sjølv vere skolemiljøutval. Når samarbeidsutvalet fungerer som skolemiljøutval, må det oppnemnast tilleggsrepresentantar for elevane og foreldra, slik at dei samla får fleirtal.

Elevrepresentantane skal ikkje vere til stades når saker som er omfatta av lovfesta teieplikt blir behandla i skolemiljøutvalet. Når elevane ikkje er til stades, skal foreldrerepresentantane ha dobbeltstemme tilsvarande bortfallet av elevrepresentantane sine stemmer, eller talet på foreldrerepresentantar aukast tilsvarande.

Skolemiljøutvalet skal medverke til at skolen, dei tilsette, elevane og foreldra tek aktivt del i arbeidet for å skape eit godt skolemiljø. Skolemiljøutvalet har rett til å uttale seg i alle saker som gjeld skolemiljøet, jf. kapittel 9a.

Voksenopplæring

I Opplæringsloven blir brukermedvirkning i skolen regulert i kapittel 11. Opplæring spesielt organisert for voksne blir regulert i kapittel 4A. Ved en gjennomgang av kapittel 4A er det ingen henvisninger til kapittel 11, noe som tilsier at dette kapitlet ikke gjelder de voksne. Således er det ingen lovmessige hjemler i Opplæringsloven som sier at det må opprettes driftsstyre i skoler som gir opplæring spesielt organisert for voksne.

Vurdering og forslag til modeller

På Johannes Læringssenter er det en svært stor gjennomstrømning av barn, elever og deltakere. I barnehagen går ungene maksimum to år, mens de på barneskolen svært sjelden går mer enn ett år. På grunnskolens voksentrinn vil det variere fra småkurs på ett semesters varighet til fullt grunnskoleløp på to til tre år. Nyankomne flyktninger får et tilbud på et to-årig introduksjonsprogram, men innvandrere vil være deltakere på Johannes Læringssenter fra tre måneder opp til flere år. Innen spesialundervisning for voksne vil deltakerne ha svært sammensatte vansker, og opplæringen vil variere ut fra hvilke opplæringsbehov den enkelte har. Med en så stor gjennomstrømning, samtidig som variasjonen er meget stor i forhold til alder, skolebakgrunn fra eget land og språkferdigheter på norsk, vil brukermedvirkningen i et styre være svært vanskelig å få til etter de intensjonene som er i lovverket.

På bakgrunn av dette blir det foreslått 2 modeller:

- Modell 1 følger lovverket
- Modell 2 viderefører dagens Interimsstyre, men øker antall representanter fra blant annet interesseorganisasjoner og andre kommunale etater.

Dersom Modell 2 blir valgt må det søkes om dispensasjon fra lovverket

§ 11-10. Dispensasjon

Departementet kan i særlege tilfelle gjere unntak frå reglane i §§ 11-1 til 11-7.

Stavanger 17. februar 2009

Knut J. Tveit
rektor

Forslag til styre(r) og utvalg for Johannes Læringscenter

MODELL 1

Hovedområder	Forslag til styrer	Forslag til sammensetning
Service	Arbeidsmiljøutvalg	1 representant for førskolen (foresatte) 1 representant for grunnskolen (elev/foresatte) 1 representant for voksenopplæringen (deltaker/verge) 4 representanter for ansatte (1 fra hvert hovedområde) Virksomhetsleder er sekretær
Førskole	Foreldreråd	6 representanter for foreldrene (2 fra hver avdeling) 3 representanter for ansatte "Styrer" er sekretær
Grunnskole	Driftstyre og skolemiljøutvalg	2 representanter for foresatte 2 representanter for undervisningspersonalet 1 representant for andre tilsatte 1 ekstern representant for kommunen "Rektor" er sekretær
Voksenopplæring	Brukerutvalg	2 deltakere/verger for deltakerne 2 representanter for undervisningspersonalet 1 representant for andre tilsatte "Rektor" er sekretær

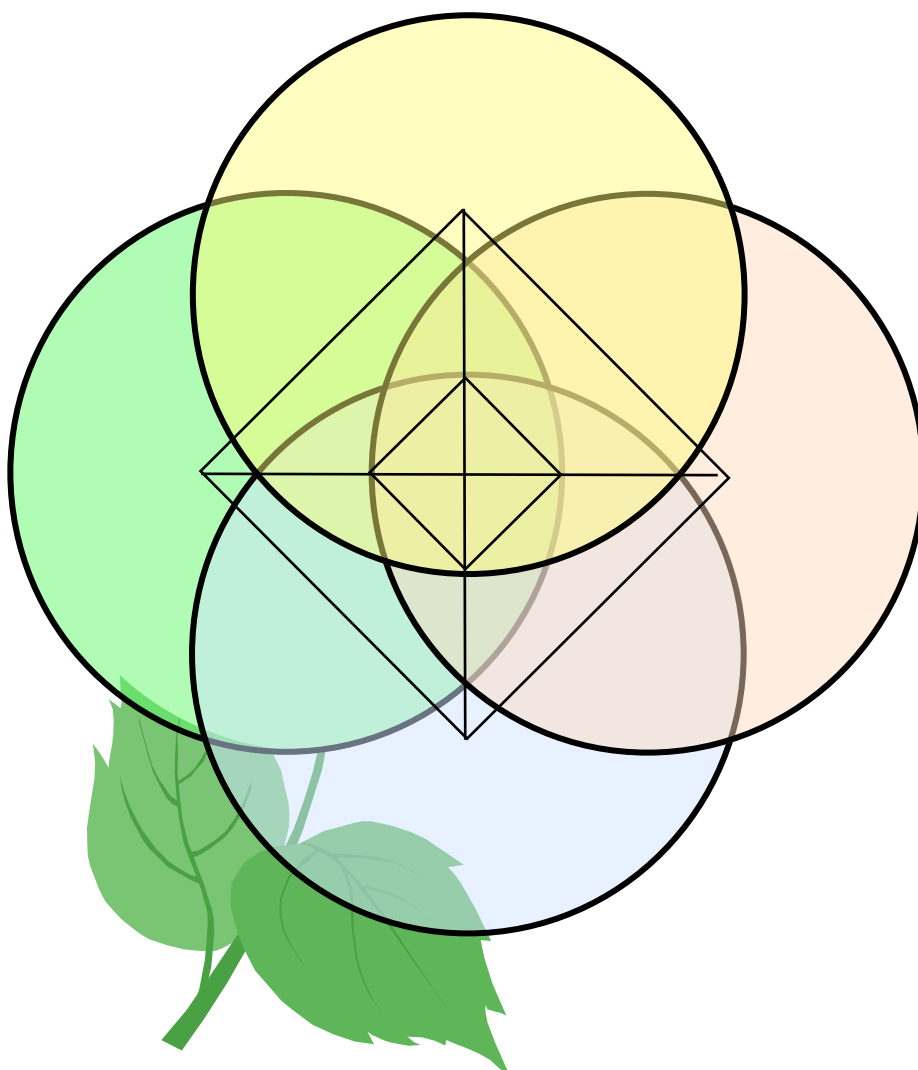
MODELL 2

Hovedområder	Forslag til styrer	Forslag til sammensetning
Johannes Læringscenter	Styre	2 representant for Oppvekst og levekår 1 representant for Personal og organisasjon 1 representant for Økonomi 1 representanter for interesseorganisasjoner (Innvandrerrådet eller Funksjonshemmedes råd) 2 representanter for de ansattes fagforening på kommunalt nivå (Utdanningsforbundet og Fagforbundet) 1 representant for de ansatte på JLS Virksomhetsleder er sekretær
Service	Arbeidsmiljøutvalg	4 representanter for ansatte (1 fra hvert hovedområde) 1 representant for huseier HMS-leder er sekretær
Førskole	Foreldreutvalg	6 representanter for foresatte (2 fra hver avdeling) 3 representanter for ansatte "Styrer" er sekretær
Grunnskole	Foreldreutvalg	Representanter for foresatte "Rektor" er sekretær
Voksenopplæring	Brukerutvalg	2 deltakere/verger for deltakerne 2 representanter for undervisningspersonalet 1 representant for andre tilsatte "Rektor" er sekretær

HØRINGSdokUMENT 2

FORSLAG TIL ORGANISASJONSMODELL PÅ JOHANNES LÆRINGSSENTER

UTTALEFRIST FOR ANSATTE ER FREDAG 13. MARS 2009



Hva saken gjelder

Fra å være et voksenopplæringscenter med om lag 70 ansatte i 1998, er Johannes Læringscenter blitt en virksomhet på 240 ansatte. Dagens organisering av de ulike tilbudene er et resultat av en stadig utvidelse av antall avdelinger og en økning av antall ansatte på de enkelte avdelingene. I dag framstår senteret som et strukturert lappeteppes av ulike tilbud som både er lite oversiktlig og vanskelig for utenforstående å få innblikk i.

Ledelsesstrukturen er også et resultat av en fortløpende økning i antall ledere på grunn av nye tilbud. I dag består ledergruppen av 8 fagledere pluss rektor. En av faglederne er et vikariat fram til 31.07.09 og en annen er en prosjektstilling fram til 31.07.09. I tillegg til denne toptunge ledelsen har senteret en stor rådgiverstab på 10 personer. Funksjonstiden til rådgiverne går ut 31.07.09.

Årsak til økningen

Etter at Johannes Voksenopplæringscenter flyttet ned til nye lokaler i "Gummien" og skiftet navn til Johannes Læringscenter, har følgende tilbud kommet i tillegg til voksenopplæringsfeltet:

- Barnehagen har gått fra en korttidsbarnehage med 1 avdeling til en heldagsbarnehage med 3 avdelinger
- Alle morsmålsassistenter i kommunens barnehager er samlet i en base på senteret
- Tidligere Flerspråklig ressurscenter på Våland skole er flyttet til Johannes Læringscenter
- Alle morsmålslærere i kommunens grunnskoler er samlet i en base på senteret
- Et sanseappcenter med sanseappkonsulenter er innlemmet i driften
- Rådgivingskontor for hørselshemmede er en del av sanseappcenteret

I tillegg til disse nye læringsfunksjonene har voksenopplæringen fått nye reformer som har hatt stor betydning for økningen av antall ansatt innen dette feltet.

Struktur på senteret etter læringsområde

Våren 2009 har Johannes læringscenter 237 ansatte fordelt på følgende områder:

Hovedområder	Ansatte	Læringsfelt og arbeidsområder
Service	20	HMS-arbeid, utleie, kurs, konferanser, mediatek, resepsjon, merkantile tjenester, IKT-støtte, transport og tilsyn
Førskole	52	3 avdelings barnehage, Base for flerspråklige assistenter, Veiledningsteam
Grunnskole	82	Innføringsbase 1.-7. årstrinn, Mottaksskole 1.-7. årstrinn, Base for tospråklige lærere, Veiledningsteam
Voksenopplæring	83	Introduksjonsprogram for flyktninger, Norskopplæring for innvandrere, Spesialundervisning, Grunnskole for voksne (1.-10. årstrinn), Fagstøtte innen data, syn og hørsel, Rådgivingskontor for hørselshemmede

I forhold til andre barnehager og skoler har de ulike læringsfeltene en størrelse som er over gjennomsnittet i Stavanger kommune. Grunnskolen har 82 ansatte fordelt på 66,5 årsverk, mens voksenopplæringen har 83 ansatte fordelt på 72,3 årsverk. Dette faktumet er en av grunnene til at lederstrukturen på senteret bør vurderes på nytt. En spissere lederstruktur med en leder på hvert læringsområde vil være naturlig å ha. Organiseringen av eventuelle andre lederstillinger og rådgiverstillinger må også vurderes dersom vi går inn for en slik deling av virksomheten.

Dagens Interimsstyre har vedtatt at både fast styreform og ny organisasjonsplan skal legges fram for Interimsstyret innen våren 09. For å få en konstruktiv prosess der alle ledd i organisasjonen både får innflytelse og medbestemmelse har rektor ønsket at dette arbeidet

blir sett i sammenheng. Denne prosessen vil kreve tid og mange avklaringer. Iverksettelse av ny styreform og organisasjon ønskes gjennomført fra og med neste skoleår (2009-2010).

Fasene i OU-prosessen

Kulepunktene under viser prosessen som har vært siden høsten 2007.

- Sak til Interimsstyret 20.11.07: *Ny behandling av "styre på Johannes Læringssenter"*
- Sak til Interimsstyret 12.02.08: *Interimsstyret på Johannes Læringssenter*
- Sak til Interimsstyret 22.05.08: *Tredobling på 10 år – konsekvenser for organisering av Johannes Læringssenter*
- Sirevåg-seminar 15.-16.09.08: Seminar for ledere og rådgivere (25 deltakere)
- Sak til Interimsstyret 06.10.08: *Bør Johannes Læringssenter deles i læringsfelt med egne ledere og egne styrer? Arbeidet med sak om permanent(e) styre(rer) og ny organisering*
- Sirevåg-seminar 30.-31.10.08: Seminar for tillitsvalgte og representanter for avdelingene (23 deltakere)
- Sirevåg-seminar 12.-13.02.09: Seminar for ledere og tillitsvalgte (21 deltakere)
- Høringsdokument: Dokumentet sendes ut til alle ansatte 20.02.09 med uttalefrist 13.03.09.
- Sak til Interimsstyret 24.03.09: På bakgrunn av OU-prosessen og høringsuttalelsene legges det fram sak til endelig behandling i Interimsstyret
- Ny organisering av Johannes Læringssenter: Forslag til Interimsstyret vil være innført fra 01.08.09

Forutsetninger i OU-arbeidet

Interimsstyret vedtok i møte 28.10.08 på sak 35/08 *"Bør Johannes Læringssenter deles i læringsfelt med egne ledere og egne styrer? Arbeidet med sak om permanent(e) styre(rer) og ny organisering"* følgende.

1. Dagens Interimsstyre fortsetter ut skoleåret 2008-2009
2. Arbeidet med ny organisasjonsplan og ny(e) styreform(er) legges fram for Interimsstyret innen april 2009
3. Interimsstyret forutsetter at målet med ny organisasjonsplan skal være at:
 - læringsforhold og læringsutbytte for alle brukerne blir bedre
 - medbestemmelsen for de ansatte blir bedre ivaretatt
 - vernetjenesten og hms-arbeidet for ansatte og brukere får enda bedre vilkår

I tillegg til disse føringene har vi følgende forutsetninger:

- Resultatet av omorganisering skal verken medføre merutgifter eller mindreutgifter.
- Samlet lederressurs og rådgiverressurs blir uendret, men ressursen kan fordeles på andre funksjoner.
- I modellen nevnes disse ledernivå: Virksomhetsleder, rektor, styrer, assisterende styrer, undervisningsinspektør og pedagogisk leder (førskolen). Nye mellomledere som avdelingsleder, koordinator og lag-leder (team-leder) vil bli drøftet i OU-prosessen på de enkelte områdene.
- Nye yrkesgrupper må inn i Intro-programmet på grunn av endring av tilskuddsordning (overgangsordningen bortfaller 01.09.2010). Sentral inndekningen på denne omleggingen.
- En videre OU-prosess på de enkelte områdene vil foregå når det overordnede OU-modellen er på plass.

Stavanger 18. februar 2009

Knut J. Tveit
rektor

Vedlegg:

1. Forslag til områder, funksjoner og kommentarer
2. Illustrasjoner på de ulike områder og forslag til organisering
3. Illustrasjon på hele organisasjonen

Forslag til nytt Serviceområde - jf figur side 6

Nr	Funksjoner og navn (lag = team)	Kommentarer til ansvarsområder
S1	Virksomhetsleder	Virksomhetsleder leder denne avdelingen samtidig som stillingen innebærer et overordnet personalansvar for hele senteret. I tillegg har virksomhetsleder det totale administrative og økonomisk ansvaret for Johannes Læringssenter.
S2	Medbestemmelse og vernetjeneste	En tillitsvalgt for de ansatte på avdelingen skal ivareta de fagorganiserte sine interesser. Et verneombud på avdelingen skal være arbeidstakernes representant i den organiserte vernetjenesten. Virksomhetsleder har ansvar for at medbestemmelse og vernetjeneste blir organisert etter lover og forskrifter.
S3	Gummien - IKT, bygg, transport & drift	Laget har ansvar for bygget ute og inne og selve driften av senteret - både på dagtid og kveldstid. I tillegg vil ansatte her ha ansvar for ulike transportoppdrag.
S4	Fleksi - mediatek, kveld & oppdrag inne og ute	Laget vil bestå i hovedsak av pedagogisk personale (tidligere Fokus-seksjon). Fleksibilitet i forhold til skolerute og fordeling av årsramme vil kjennetegne laget. Ansvarsområder vil være mediatek, kveldsundervisning og oppdragsundervisning inne og ute.
S5	IKA - inntak, kvalifisering, arbeid & I-bedrifter	Denne tverrfaglige yrkesgruppen skal ha ansvar for Inntak, Kvalifisering(sprogram) og Arbeid. Det innebærer at laget vil ha ansvar for all registrering og mottak av nye brukere. I tillegg vil I-bedriftene på senteret (I-renhold og I-kantine) være underlagt IKA. I forhold til Intro-programmet vil laget ha ansvar for organisering av ferieundervisningen, språkpraksis, tilbud til deltakere etter norskundervisning og bransjekurs (10-12 timer per uke).
S6	PØ - personal & økonomi	For å få en enhetlig praksis rundt enkle personaloppgaver (permisjonssøknader, kjørelister etc) vil laget ha en personalkonsulent som sammen med skolekonsulentene har ansvar for all lønn og fakturering.
S7	HMS	Utenom de ulike HMS-oppgaver og tiltak vil laget også ha et helsefaglig ansvar. HMS-laget må også ha fokus på det psykososiale - se alle våre brukere i en helhet sammen med de andre lagene med rådgivings- og spes.ped.-ansvar på senteret.

Forslag til nytt Førskoleområde - jf figur side 7

Nr	Funksjoner og navn (lag = team)	Kommentarer til ansvarsområder
F1	Styrer	Størrelsen på Førskolen tilsvarer en 14-avdelingsbarnehage. Selv om begrepet Styrer ikke blir brukt i Stavanger kommune, ønsker Johannes Læringssenter å bruke denne betegnelsen på den faglige leder av området. Styrers nærmeste leder vil være virksomhetsleder på Johannes Læringssenter. Det forutsettes i ny organisering utstrakt samarbeid på tvers av senterets områder.
F2	Medbestemmelse og vernetjeneste	En tillitsvalgt for de ansatte på avdelingen skal ivareta de fagorganiserte interesser. Et verneombud på avdelingen skal være arbeidstakernes representant i den organiserte vernetjenesten. Styrer for Førskolen har ansvar for at medbestemmelse og vernetjeneste blir organisert etter lover og forskrifter.
F3	F-Ute	Johannes Læringssenter har ansvar for alle tospråklige assistenter som arbeider i de ulike barnehagene i kommunen. Noen av assistentene arbeider også på F-Inne (Mottaksbarnehagen). I dag er det 33 tospråklige assistenter som representerer 26 språk. Denne avdelingen ønsker vi skal ha en leder som også kan fungere

		som assisterende styrer.
F4	F-Inne	Barnehagen er heldags og har tre avdelinger. Det er ønskelig med en utvidelse slik at antall plasser øker fra 38 til 48. Tilknyttet barnehagen er det en barnehagebuss.
F5	F-lag - ICDP & veiledning	Førskolen tilbyr veiledning innenfor fagfeltet til kommunens barnehager, inkludert forelesninger, nettverksmøter og konferanser. Flere av de ansatte er også utdannet ICDP-veiledere. F-laget må også ha fokus på det psykososiale - se barna i en helhet sammen med de andre lagene med rådgivings- og spes.ped.-ansvar på senteret.

Forslag til nytt Grunnskoleområde - jf figur side 8

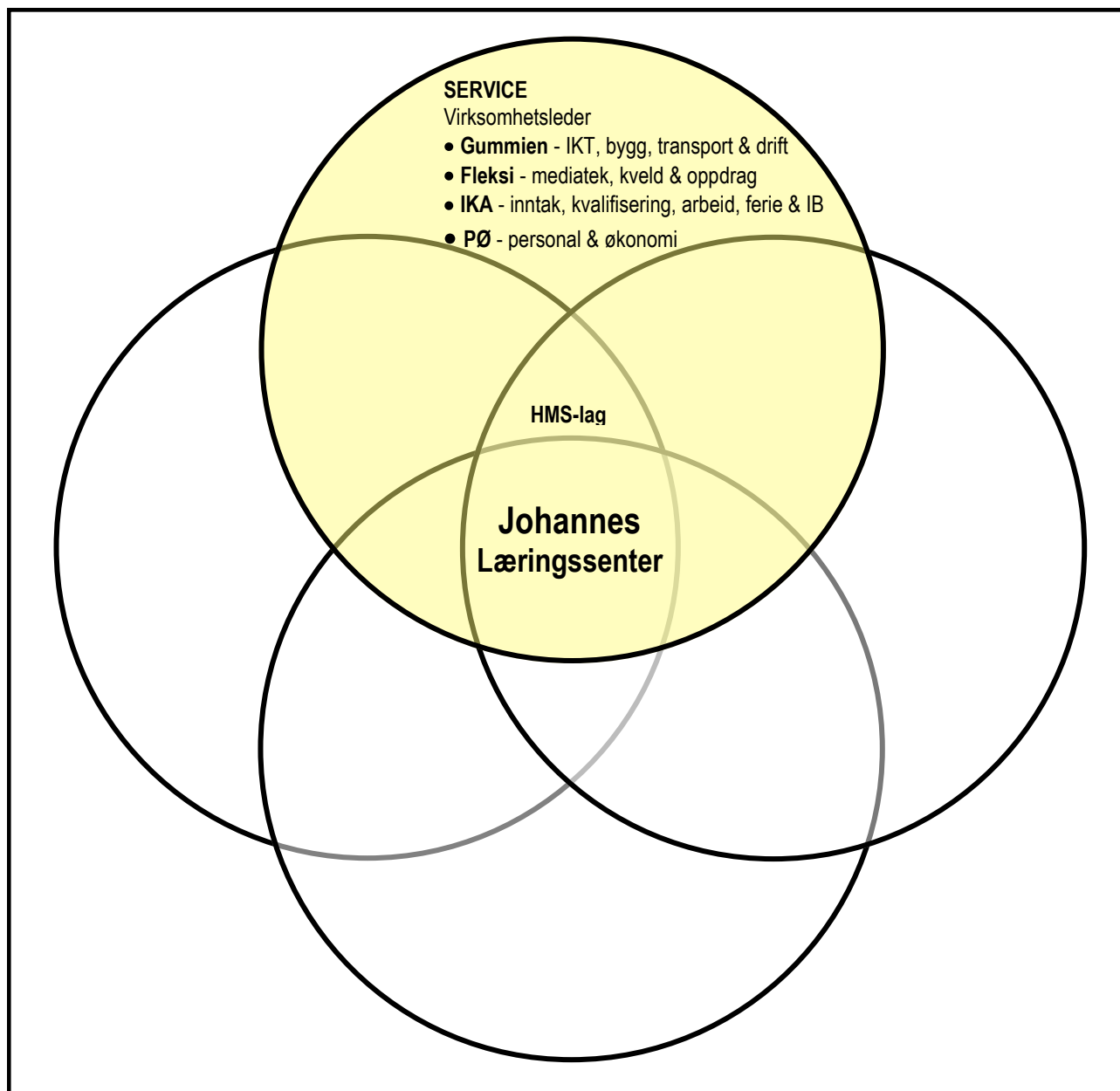
Nr	Funksjoner og navn (lag = team)	Kommentarer til ansvarsområder
G1	Rektor	I forhold til andre skoler i kommunen er grunnskolen på Johannes Læringssenter større enn gjennomsnittet. Grunnskolen har 82 ansatte fordelt på 66,5 årsverk. Vi ønsker at Grunnskolen får en selvstendig pedagogisk og organisatorisk plass i organisasjonen med en rektor og de fullmaktene som følger stillingen. Rektors nærmeste leder vil være virksomhetsleder på Johannes Læringssenter. Det forutsettes i ny organisering utstrakt samarbeid på tvers av senterets områder.
G2	Medbestemmelse og vernetjeneste	En tillitsvalgt for de ansatte på avdelingen skal ivareta de fagorganiserte interesser. Et verneombud på avdelingen skal være arbeidstakernes representant i den organiserte vernetjenesten. Rektor for grunnskolen har ansvar for at medbestemmelse og vernetjeneste blir organisert etter lover og forskrifter.
G3	G-barn - Ute	Grunnskolen har alle lærere som underviser i morsmål og tospråklige fagundervisning i Stavangerskolen. I dag underviser 63 lærere på 33 ulike språk på alle grunnskoler i kommunen. Leder for avdelingen vil være en undervisningsinspektør.
G4	G-barn -Inne	Avdelingen tilbyr grunnleggende norskopplæring og fagopplæring til alle barn mellom seks og tolv år uten norskkunnskaper. I tillegg får elevene minimum en time morsmålsopplæring i uken. Totalt bruker avdelingen 200 timer i uken til morsmålsopplæring og tospråklig fagundervisning. Det er de ansatte på GbU som utfører denne undervisningen. Leder for avdelingen vil være en undervisningsinspektør.
G5	G-lag - rådgiving & spes.ped.	G-laget vil i hovedsak ha som oppgave å kartlegge språkferdighetene til 5-åringene før skolestart og kartlegge norsk- og fagnivået. G-laget skal også gi veiledning innenfor fagfeltet til alle grunnskolene i kommunen. G-laget må også ha fokus på det psykososiale - se elevene i en helhet sammen med de andre lagene med rådgivings- og spes.ped.-ansvar på senteret.

Forslag til nytt Voksenopplæringsområde - jf figur side 9

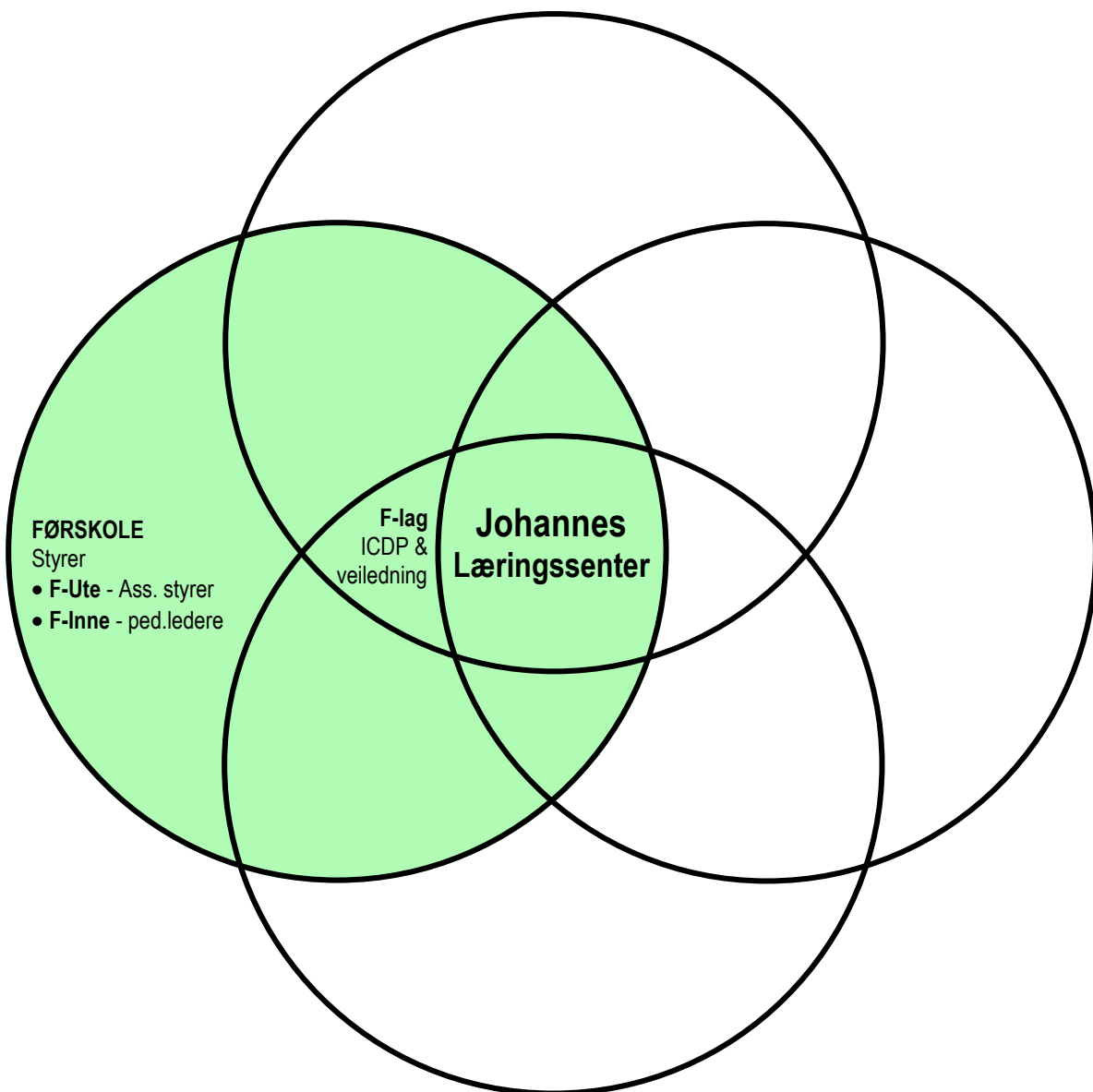
Nr	Funksjoner og navn (lag = team)	Kommentarer til ansvarsområder
V1	Rektor	I forhold til andre skoler i kommunen er voksenskolen på Johannes Læringssenter større enn gjennomsnittet med har 83 ansatte fordelt på 72,3 årsverk. Vi ønsker å organisere voksenopplæringsfeltet som en selvstendig pedagogisk og organisatorisk enhet med en egen rektor med de fullmaktene som følger stillingen. Rektors nærmeste leder vil være virksomhetsleder på Johannes Læringssenter. Det forutsettes i ny organisering utstrakt samarbeid på tvers av senterets områder.
V2	Medbestemmelse	En tillitsvalgt for de ansatte på avdelingen skal ivareta de

	og vernetjeneste	fagorganiserte interesser. Et verneombud på avdelingen skal være arbeidstakernes representant i den organiserte vernetjenesten. Rektor for voksenopplæringen har ansvar for at medbestemmelse og vernetjeneste blir organisert etter lover og forskrifter.
V3	S-voksne	Spesialpedagogene på avdelingen gir opplæring innen alle spesialpedagogiske områder. Fagkonsulentene innen syn og hørsel kan utrede og kartlegge behov for tilrettelegging når sansetapet medfører problemer i dagliglivet. Rådgivingskontoret for hørselshemmede skal hjelpe målgruppen i deres utfordringer i det offentlige rom. IKT-rådgiver skal gi brukere teknisk støtte i bruk av datatekniske hjelpemidler som gis som utlån av hjelpemiddelsentralen. Leder for avdelingen vil være en undervisningsinspektør.
V4	G-voksne	Grunnskolen for voksne henvender seg til norsk og minoritetsspråklige voksne som ønsker grunnskoleeksamen. Det samme tilbudet blir gitt til minoritetsspråklige ungdom som forberedelse til videregående opplæring. Leder for avdelingen vil være en undervisningsinspektør.
V5	N-spor 1	Avdelingen drives i tråd med "lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere". Loven inneholder bestemmelser både for deltakere i Introduksjonsprogrammet og for de som går på "ordinære" norskkurs. Opplæringen er minimum 250 timer norskopplæring og 50 timer samfunnsskunnskap på et språk de forstår. Ved behov kan tilbudet økes med inntil 2700 timer norskopplæring. Det er store faglige og administrative fordeler med å dele norskopplæring etter type opplæring (såkalte spor), snarere enn etter deltakernes status. Norskopplæring på spor 1 er tilpasset deltakere med liten eller ingen skolegang. Norskopplæring for denne gruppen legger større vekt på læringsstrategier og har en langsom progresjon. Leder for avdelingen vil være en undervisningsinspektør.
V6	N-spor 2-3	Avdelingen drives i tråd med "lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere". Loven inneholder bestemmelser både for deltakere i Introduksjonsprogrammet og for de som går på "ordinære" norskkurs. Opplæringen er minimum 250 timer norskopplæring og 50 timer samfunnsskunnskap på et språk de forstår. Ved behov kan tilbudet økes med inntil 2700 timer norskopplæring. Spor 2 og 3 er tilpasset deltakere med middels til mye skolegang. Mye av det faglige utviklingsarbeidet på spor 1 vil være vesensforskjellig fra arbeidet på spor 2 og 3, og det er derfor gode argumenter for å dele norskavdelingen etter hvilken type opplæring man har ansvar for. Videre er det slik at det er glidende overganger mellom opplæring på spor 2 og 3, i langt større grad enn mellom spor 1 og 2. Dette betyr at flyten av deltakere mellom grupper vil være mer effektiv med en slik deling av personalet. Endelig er det slik at delingen mellom opplæring på spor 1 på den ene siden, og spor 2/3 på den andre siden deler lærerkollegiet i to omtrent like store grupper. Leder for avdelingen vil være en undervisningsinspektør.
V7	V-lag - rådgiving & spes.ped.	N-laget vil ha ansvaret for å kartlegge norsknivå på deltakerne, sette sammen grupper og gi veiledning til deltakerne. N-laget må også ha fokus på det psykososiale - se deltakerne i en helhet sammen med de andre lagene med rådgivings- og spes.ped.-ansvar på senteret.

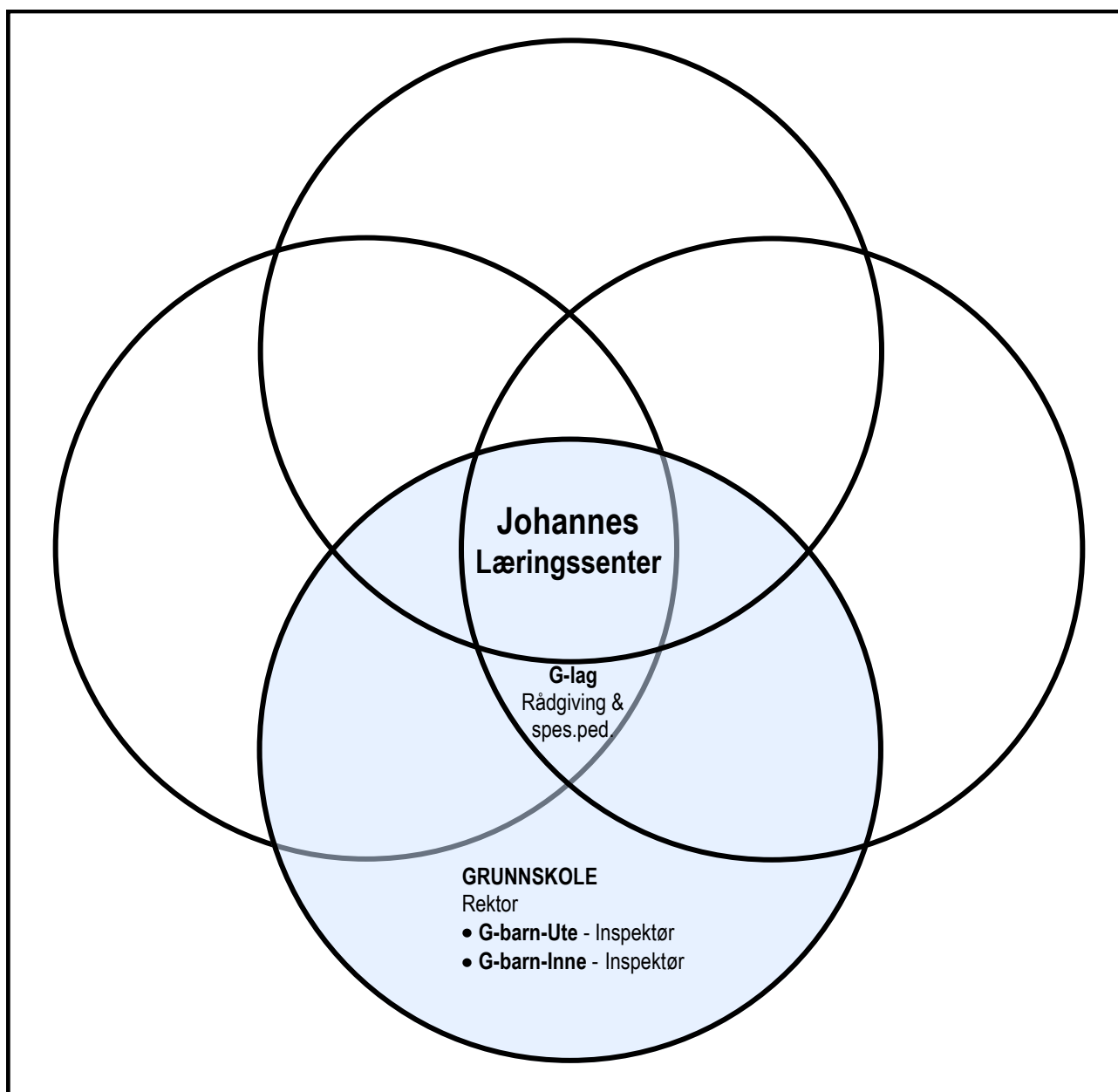
SERVICE



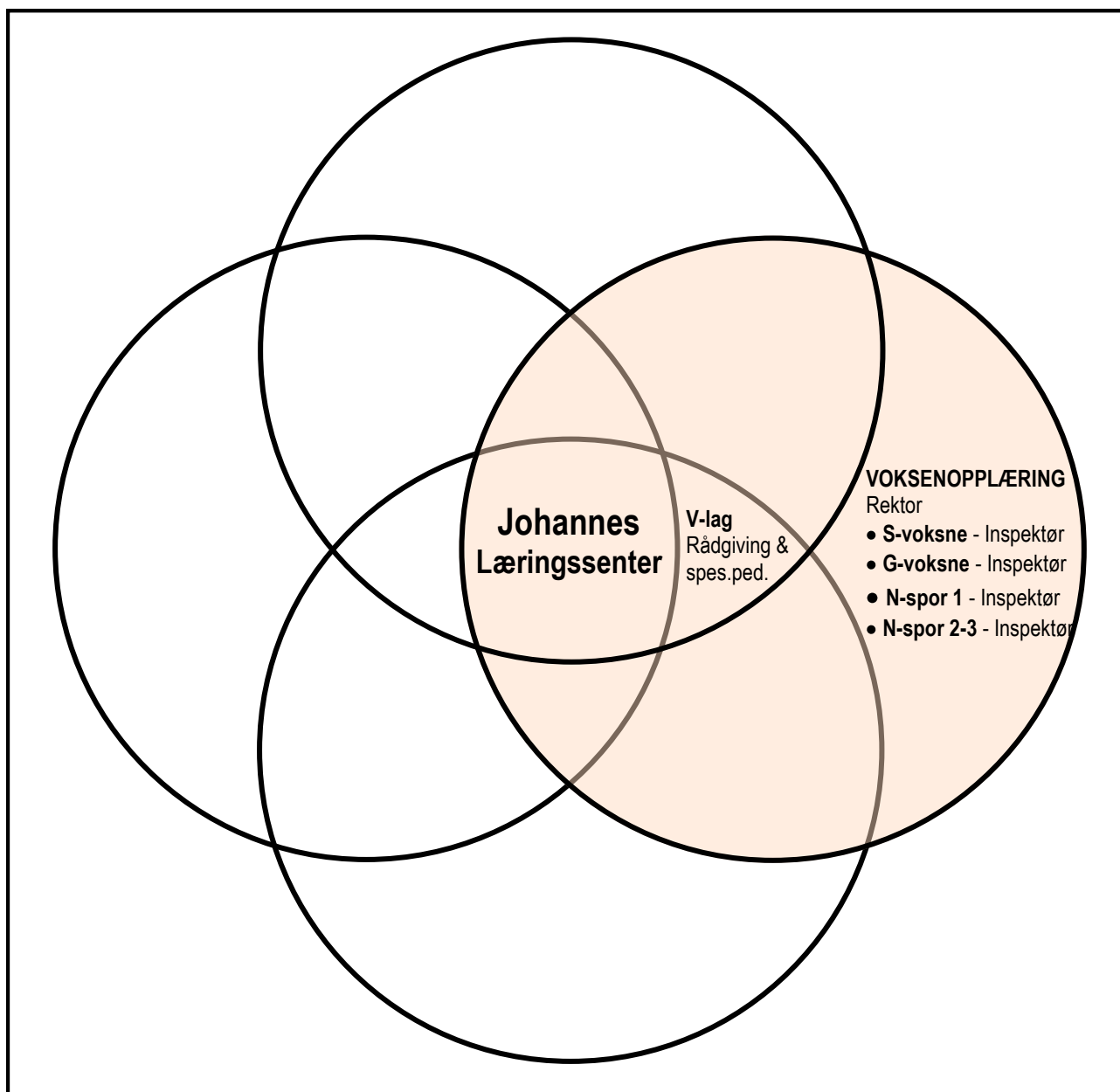
FØRSKOLE



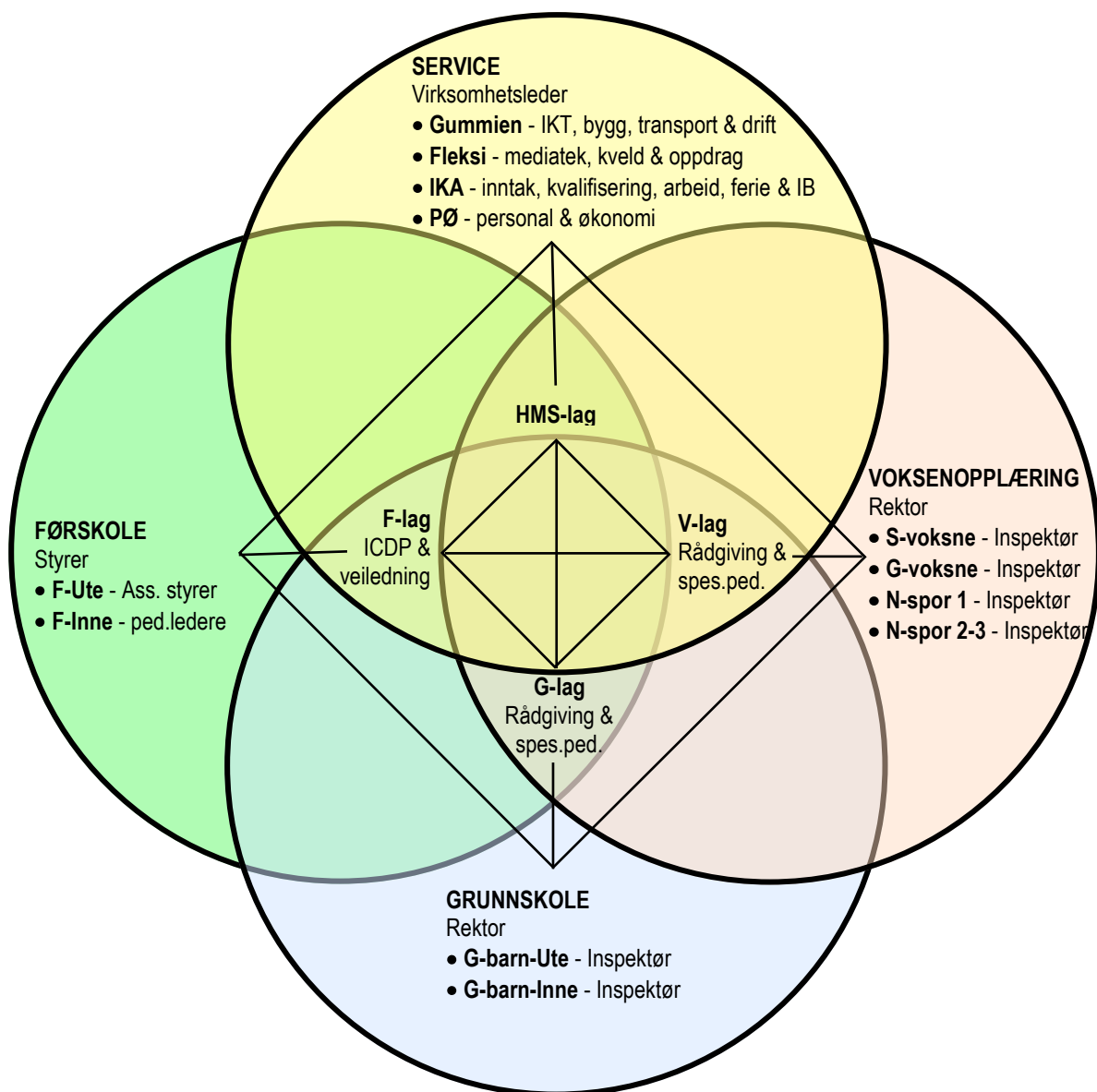
GRUNNSKOLE



VOKSENOPPLÆRING



JOHANNES LÆRINGSSENTER

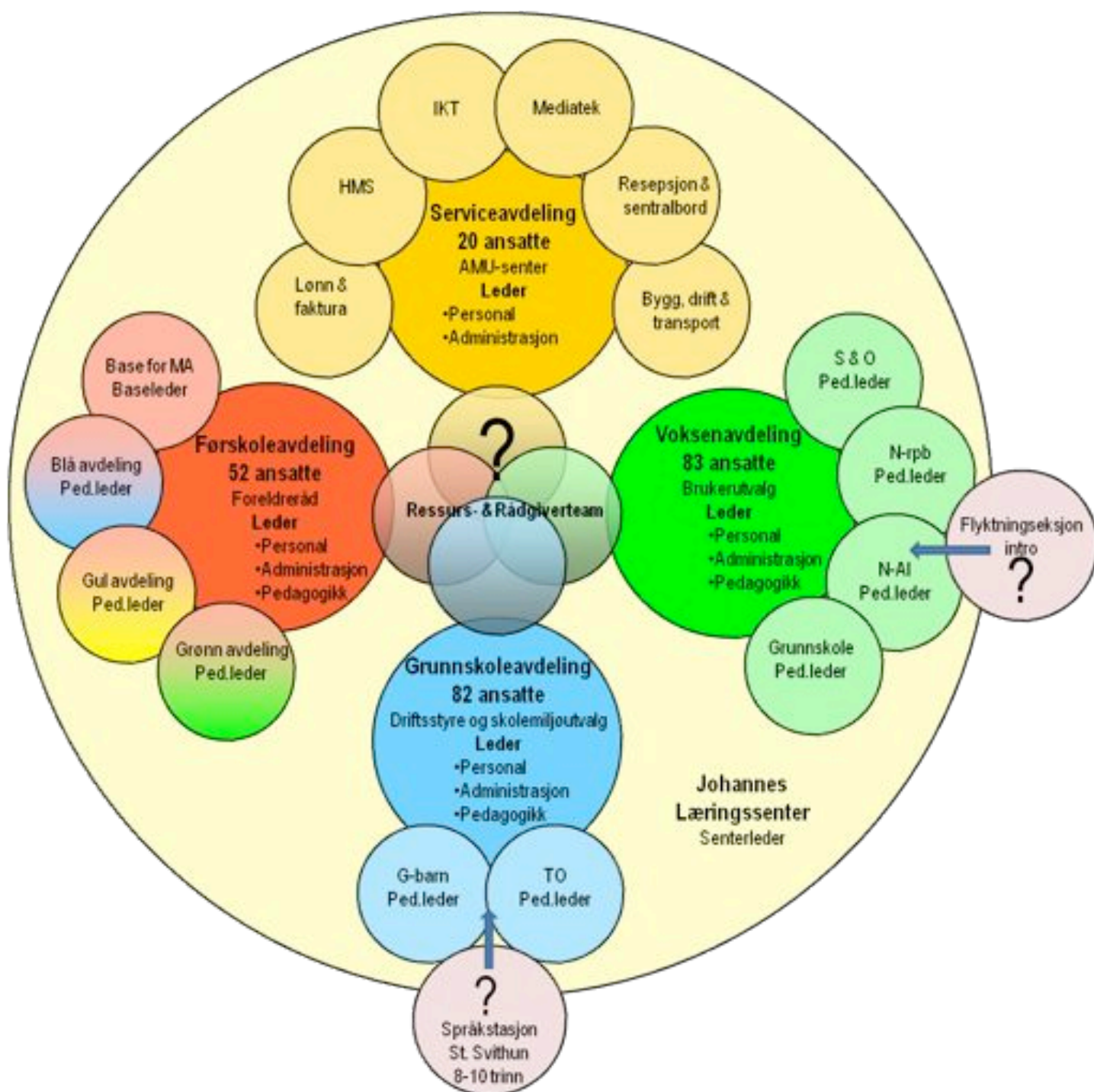


Plass til notater

Ulike modeller som er presentert

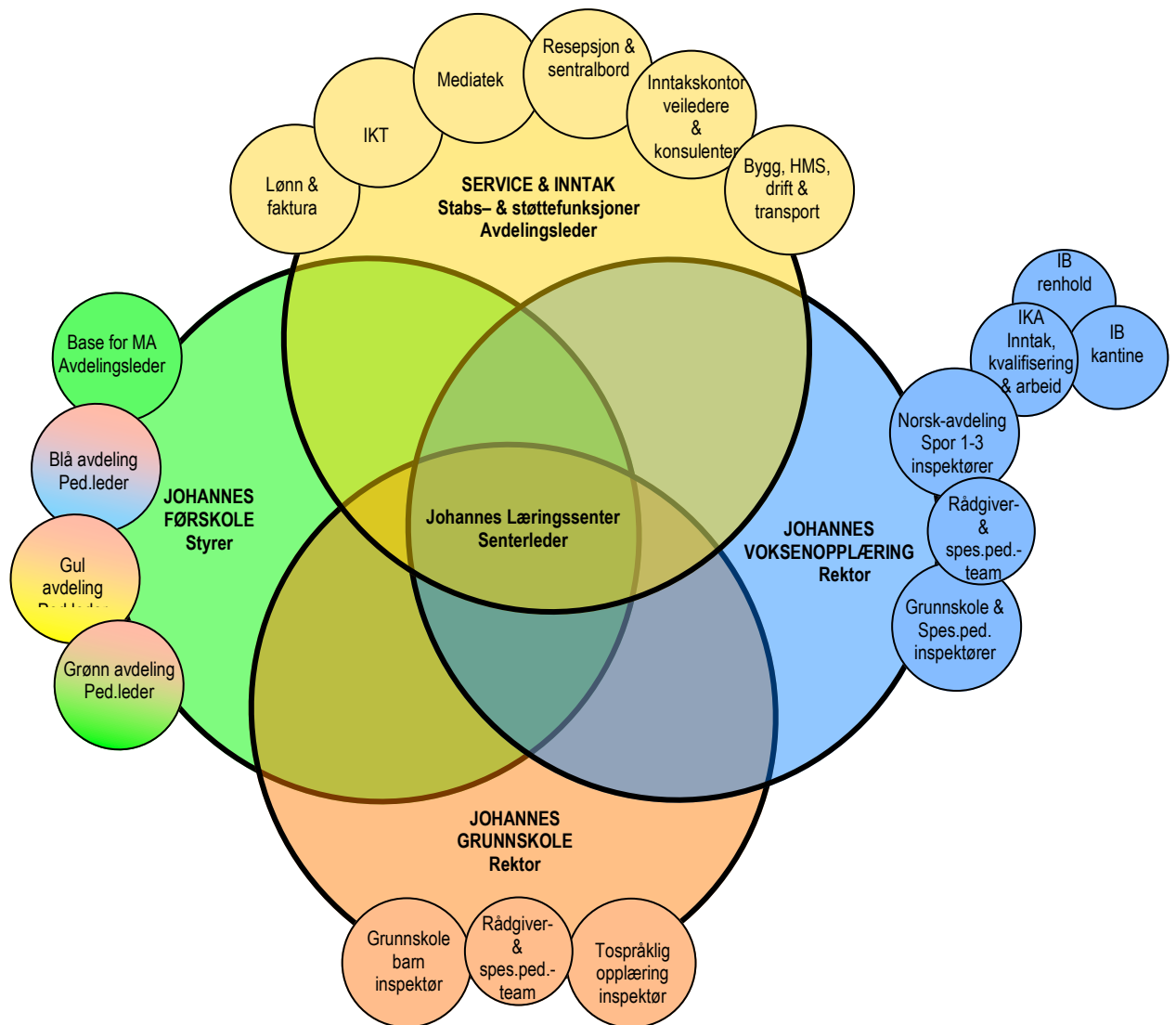
Modell 1:

Presentert i Sirevåg 15.-16. september 2008 og på Interimsstyremøte 6. oktober 2008.



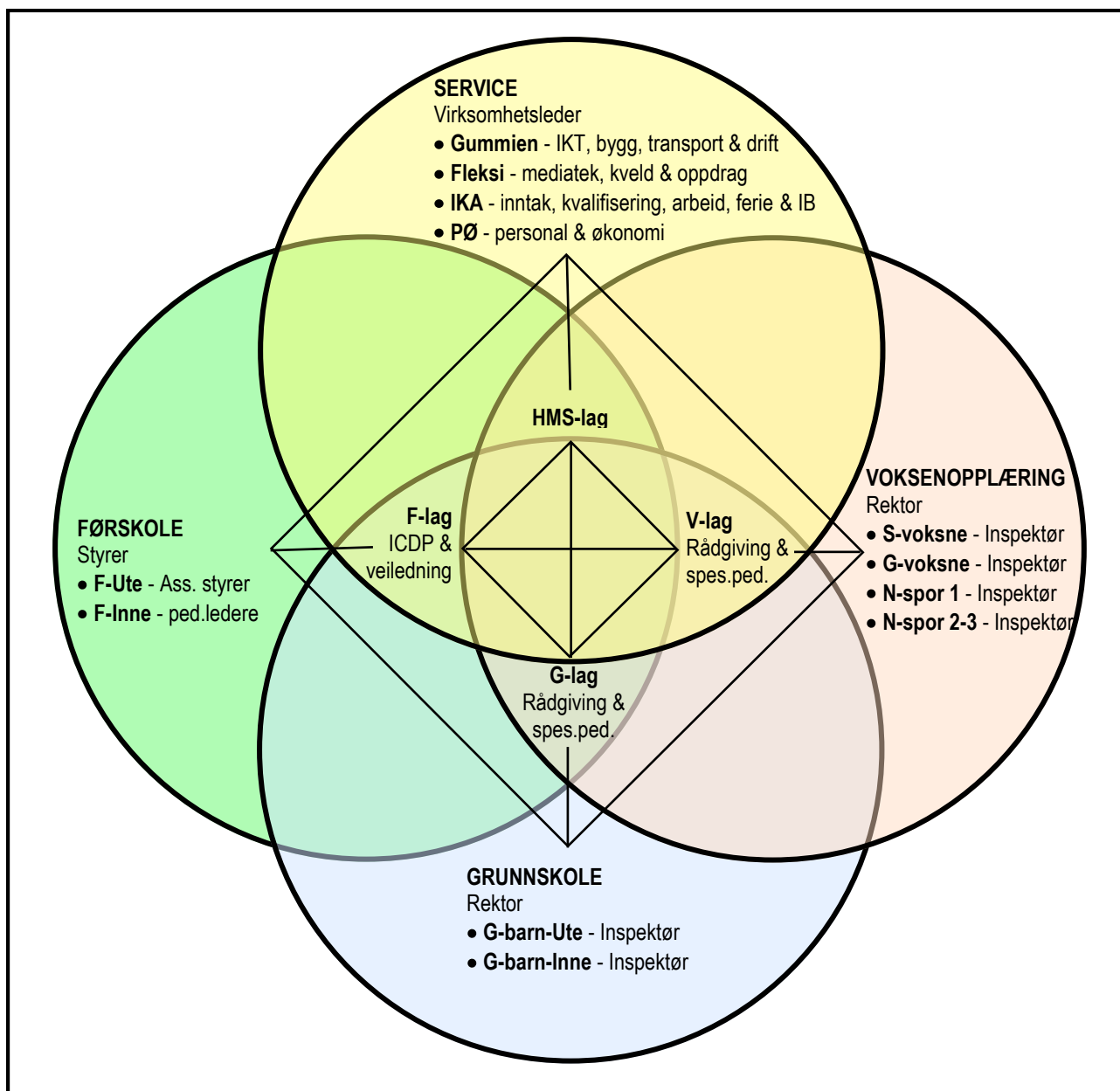
Modell 2:

Presentert i Sirevåg 12.-13. februar 2009



Modell 3:

Presentert i Høringsdokument 2 -
20. februar 2009



Saksfremlegg

DATO
06.10.2008

Sak 35/08:

Bør Johannes Læringssenter deles i læringsfelt med egne ledere og egne styrer? Arbeidet med sak om permanent(e) styre(rer) og ny organisering.

Forslag til vedtak:

1. Dagens Interimsstyre fortsetter ut skoleåret 2008-2009
2. Arbeidet med ny organisasjonsplan og ny(e) styreform(er) legges fram for Interimsstyret innen april 2009.

Bør Johannes Læringscenter deles i læringsfelt med egne ledere og egne styrer? Arbeidet med sak om permanent(e) styre(rer) og ny organisering.

Hva saken gjelder

Det vises til vedlagte saker om hvilken styreform det skal være på Johannes Læringscenter (jf vedlagte saker dater 20.11.07 og 12.02.08). Aktuell styreform bør etter rektors mening vurderes i lys av det arbeidet som er i gang med ny organisasjonsmodell (jf vedlagt sak dater 22.05.08). Interimsstyret har vedtatt at både fast styreform og ny organisasjonsplan skal legges fram for Interimsstyret innen høsten 08. For å få en konstruktiv prosess der alle ledd i organisasjonen både får innflytelse og medbestemmelse ønsker rektor at dette arbeidet blir sett i sammenheng. Denne prosessen vil kreve tid og mange avklaringer. Iverksettelse av ny styreform og organisasjon ønskes gjennomført fra og med neste skoleår (2009-2010). Rektor ønsker at dagens Interimsstyre forsetter fram til sommeren 2009.

Tanker om deling i læringsfelt med egne ledere

Høsten 2008 har Johannes læringscenter 237 ansatte fordelt på følgende områder:

Hovedområder	Ansatte	Læringsfelt og arbeidsområder
Service	20	HMS-arbeid, utleie, kurs, konferanser, mediatek, resepsjon, merkantile tjenester, IKT-støtte, transport og tilsyn
Førskole	52	3 avdelings barnehage, Base for flerspråklige assistenter, Veiledningsteam
Grunnskole	82	Innføringsbase 1-7 årstrinn, Base for tilpasset opplæring 1-7 årstrinn, 1-4 årstrinn, 5-7 årstrinn, Base for tospråklige lærere, Veiledningsteam
Voksenopplæring	83	Introduksjonsprogram for flyktninger, Norskopplæring for innvandrere, Spesialundervisning, Grunnskole for voksne (1-10 årstrinn), Fagstøtte innen data, syn og hørsel, Rådgivingskontor for hørselshemmede

I forhold til andre barnehager og skoler har de ulike læringsfeltene en størrelse som er over gjennomsnittet i Stavanger kommune. Grunnskolen har 82 ansatte fordelt på 66,5 årsverk, mens voksenopplæringen har 83 ansatte fordelt på 72,3 årsverk. Dette faktumet er en av grunnene til at lederstrukturen på senteret bør vurderes på nytt. Kanskje en spissere lederstruktur med en leder på hvert læringsområde vil være naturlig å ha? Organiseringen av eventuelle andre lederstillinger og rådgiverstillinger må også vurderes dersom vi går inn for en slik deling av virksomheten. Hvem har myndighet til å gjøre disse endringer – eksempelvis å få en virksomhetsleder (senterleder), en rektor for grunnskolen og en rektor for voksenopplæringen? Må dette behandles administrativt eller gjelder prinsippene om ”frihetsledelse” (jf personalhåndboken)?

”Virksomhetsleder

Virksomhetsleder har myndighet til å omgjøre alle stillinger innen sitt arbeids- og ansvarsområde med dekning innen eget budsjett. Denne myndigheten gjelder stillinger med et arbeids- og ansvarsområde som naturlig tilligger vedkommende organisasjonsenhet. Forslag om omgjøring til stillinger som ikke naturlig tilligger vedkommende organisasjonsenhet, oversendes personal- og organisasjonsdirektøren til avgjørelse.

Ovenstående innebærer at virksomhetsledere kan omgjøre stillinger mellom drift og administrasjon og fra lavere til høyere nivå, ev omvendt.

En forutsetning for omgjøring av stillinger er at den nye stillingens arbeids- og ansvarsområde ligger naturlig innenfor de oppgavene som tilligger vedkommende organisasjonsenhet.

Med dette menes at en stillings arbeids- og ansvarsområde ligger innenfor de hovedmål og hovedoppgaver som er tillagt vedkommende organisasjonsenhet eller virksomhetsområde iht. lov, forskrift og overordnede vedtak.”

Tanker om aktuelle styrer på de ulike læringsfelt

Hovedområder	Ansatte	Forslag til styrer	Forslag til sammensetning
Service	20	AMU-senter	1 representant for førskolen (foreldre) 1 representant for grunnskolen (elev/foreldre) 1 representant for voksenopplæringen (deltaker/verge) 4 representanter for ansatte (1 fra hvert hovedområde) "Senterleder" er sekretær
Førskole	52	Foreldreråd	6 representanter for foreldrene (2 fra hver avdeling) 3 pedagogiske ledere "Styrer" er sekretær
Grunnskole	82	Driftstyre og skolemiljøutvalg	2 representanter for foreldrene 2 representanter for undervisningspersonalet 1 representant for andre tilsatte 1 ekstern representant for kommunen "Rektor" er sekretær
Voksenopplæring	83	Brukerutvalg	2 deltakere/verger for deltakerne 2 representanter for undervisningspersonalet 1 representant for andre tilsatte 1 ekstern representant for kommunen "Rektor" er sekretær

Bør andre tiltak og områder innen Johannes-feltet vurderes knyttet bedre sammen?

Rektor er av den oppfatning at tiden er inne for å evaluere organiseringen av opplæring til minoritetsspråklige i kommunen. Er dagens organisering den beste for brukerne? Kan ressursene utnyttes bedre? Rektor ønsker å vurdere modellen i Oslo der de har et eget servicekontor knyttet opp mot arbeidet med minoritetsspråklige. Organisasjonsmodellen som er vist stiller en del spørsmål som må besvares i arbeidet med "Nye" Johannes.

Forslag til vedtak:

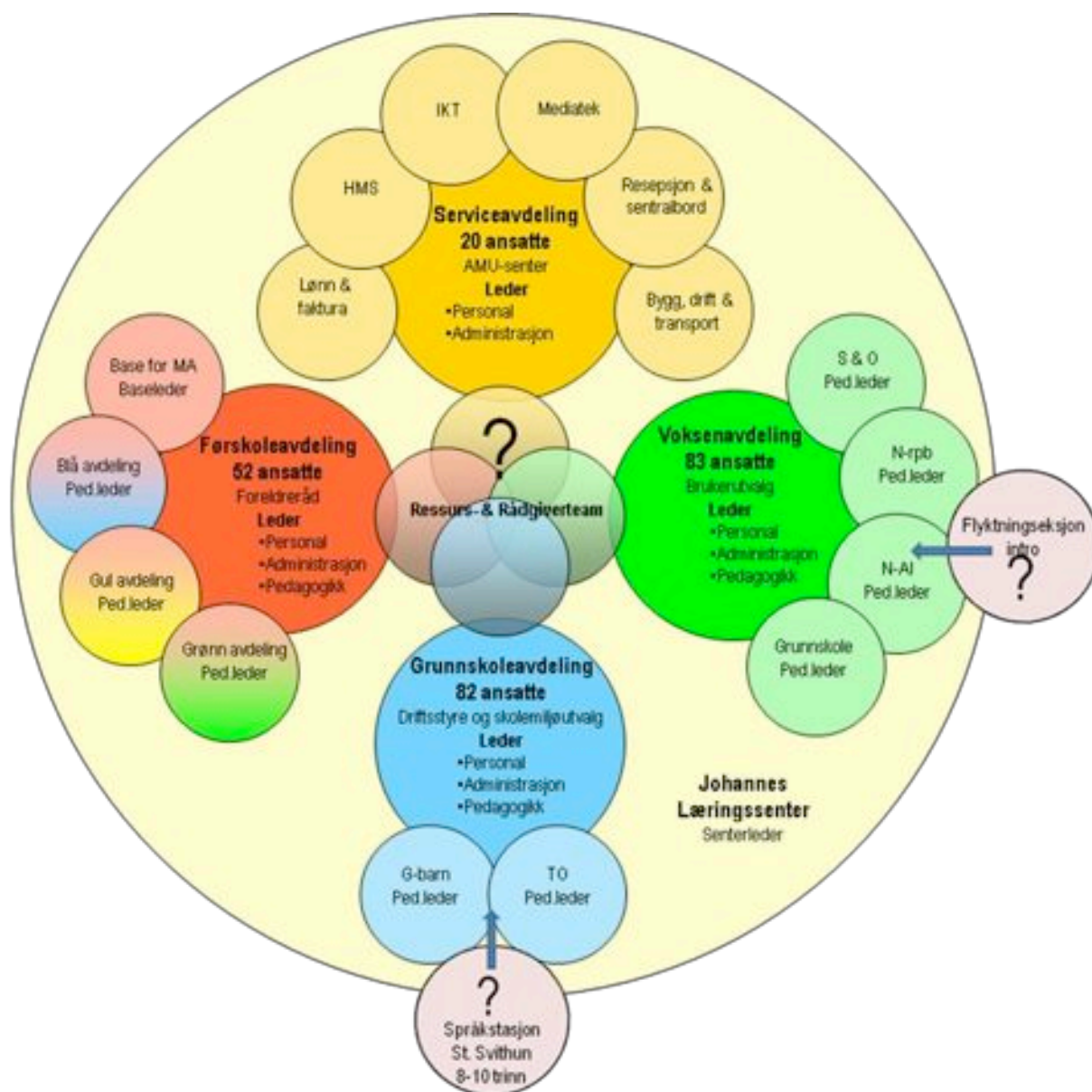
1. Dagens Interimsstyre fortsetter ut skoleåret 2008-2009
2. Arbeidet med ny organisasjonsplan og ny(e) styreform(er) legges fram for Interimsstyret innen april 2009.

Vedlegg:

1. Tenkt modell med læringsfelt, styrer og ledelsesstruktur
2. Sak til Interimsstyret 22.05.08
3. Sak til Interimsstyret 12.02.08
4. Sak til Interimsstyret 20.11.07

Knut J. Tveit

Tenkt modell med læringsfelt, styrer og ledelsesstruktur



TREDOBLING PÅ 10 ÅR – KONSEKVENSER FOR ORGANISERING AV JOHANNES LÆRINGSSENTER

Hva saken gjelder

Fra å være et voksenopplæringssenter med om lag 70 ansatte i 1998, er Johannes Læringssenter blitt en virksomhet på 240 ansatte. I vedlegg til saken er det en kort historisk presentasjon som er hentet fra Johannes Læringssenter sin Håndbok.

Dagens organisering av de ulike tilbudene er et resultat av en stadig utvidelse av antall avdelinger og en økning av antall ansatte på de enkelte avdelingene. I dag framstår senteret som et strukturert lappeteppes av ulike tilbud som både er lite oversiktlig og vanskelig for utenforstående å få innblikk i (jfr organisasjonskart på side 78). Ledelsesstrukturen er også et resultat av en fortløpende økning i antall ledere på grunn av nye tilbud. I dag består ledergruppen av 8 fagledere pluss rektor. En av faglederne er et vikariat fram til 31.12.08 og en annen er en prosjektstilling fram til 31.07.09. I tillegg til denne topptunge ledelsen har senteret en stor rådgiverstab på 10 personer (jfr organisasjonskart på side 78). Funksjonstiden til rådgiverne går ut 31.12.08.

Årsak til økningen

Etter at Johannes Voksenopplæringssenter flyttet ned til nye lokaler i "Gummien" og skiftet navn til Johannes Læringssenter, har følgende tilbud kommet i tillegg til voksenopplæringsfeltet:

- Barnehagen har gått fra en korttidsbarnehage med 1 avdeling til en heldagsbarnehage med 3 avdelinger
- Alle morsmålsassistenter i kommunens barnehager er samlet i en base på senteret
- Tidligere Flerspråklig ressurscenter på Våland skole er flyttet til Johannes Læringssenter
- Alle morsmålslærere i kommunens grunnskoler er samlet i en base på senteret
- Et sansetapssenter med sansetapskonsulenter er innlemmet i driften
- Rådgivingskontor for hørselshemmede er en del av sansetapssenteret

I tillegg til disse nye læringsfunksjonene har voksenopplæringen fått nye reformer som har hatt stor betydning for økningen av antall ansatt innen dette feltet. Tabellen på side 77 viser en historisk framstilling av reformene innen norskopplæring av voksne flyktninger og innvandrere.

Struktur på senteret etter læringsområde

Figuren på side 77 viser senteret delt inn i Førskole, Grunnskole og Voksenskole samt en avdeling for Støttefunksjoner. På hvert felt står også antall ansatte og antall årsverk som er på Johannes Læringssenter per nå. I forhold til andre barnehager og skoler har de ulike læringsfeltene en størrelse som er over gjennomsnittet i Stavanger kommune. Grunnskolen har 82 ansatte fordelt på 66,5 årsverk, mens Voksenskolen har 83 ansatte fordelt på 72,3 årsverk. Dette faktumet er en av grunnene til at lederstrukturen på senteret bør vurderes på nytt. Kanskje en spissere lederstruktur med en leder på hvert læringsområde vil være naturlig å ha? Organiseringen av eventuelle avdelingsledere og rådgivere må også vurderes dersom vi går inn for en slik tredeling av virksomheten.

Forslag til vedtak:

Rektor legger fram for interimsstyret i løpet av høsten 08 et forslag til ny organisasjonsplan.

Knut J. Tveit

INTERIMSSTYRET PÅ JOHANNES LÆRINGSSENTER 2008

Hva saken gjelder

Direktøren ønsker at det blir etablert et eget styre for Johannes Læringssenter. Et styre vil være viktig for institusjonen, både i forhold til en overordnet ansvars plassering og i forhold til den generelle oppfølging av virksomheten.

Mandat til Interimsstyret

Dette interimsstyret skal, i tillegg til å ivareta den løpende driften av læringssenteret, vurdere hva som vil være naturlige oppgaver for et permanent styre, hvordan styret bør settes sammen og hvordan styrets arbeid bør struktureres. Interimsstyrets vurderinger og anbefalinger oversendes Kommunalstyret for oppvekst i løpet av 2008.

Vurdering og konklusjon

På Johannes Læringssenter er det en svært stor gjennomstrømning av barn, elever og deltakere. I barnehagen går ungene maksimum to år, mens de på barneskolen svært sjelden går mer enn ett år. På grunnskolens voksentrinn vil det variere fra småkurs på ett semesters varighet til fullt grunnskoleløp på to til tre år. Nyankomne flyktninger får et tilbud på et to-årig introduksjonsprogram, men innvandrere vil være deltakere på Johannes Læringssenter fra tre måneder opp til flere år. Innen spesialundervisning for voksne vil deltakerne ha svært sammensatte vansker, og opplæringen vil variere alt i fra hvilke opplæringsbehov den enkelte har. Men en så stor gjennomstrømning, samtidig som variasjon er meget stor i forhold til alder, skolebakgrunn fra eget land og språkferdigheter, vil brukermedvirkningen i et styre være svært vanskelig å få til etter de intensjonene som er i lovverket.

Forslag til interimsstyre for 2008

Med det mangfoldet og den kompleksiteten som er på Johannes Læringssenter, er det viktig med et bredt sammensatt styre. Rektor foreslår at perioden for interimsstyret blir forlenget ut 2008. Saken er drøftet med Skolesjef Eli Gundersen og forslag til sammensetning av styret er følgende:

Forslag til vedtak:

1. For 2008 blir interimsstyrets sammensetning følgende:
Eli Gundersen – Oppvekst og Levekår (leder av interimsstyret)
Mona Kopperstad – Oppveks og Levekår
Kjersti Lohte Dahl – Økonomi Drift
2 fra de ansattes fagforeninger på kommunalt nivå
1 representant fra de ansatte
Rektor er sekretær
2. Sak om permanent styre på Johannes Læringssenter oversendes Kommunalstyret for Oppvekst innen 1. oktober 2008.

Eli Gundersen (sign.)
skolesjef

Knut Johan Tveit (sign.)
rektor

Til Interimsstyret på Johannes Læringssenter

NY BEHANDLING AV ”STYRE PÅ JOHANNES LÆRINGSSENTER”

Bakgrunn

Direktøren ønsker at det blir etablert et eget styre for Johannes Læringssenter. Et styre vil være viktig for institusjonen, både i forhold til en overordnet ansvars plassering og i forhold til den generelle oppfølging av virksomheten. I første omgang, er et oppnevnt et interimstyre med funksjonsperiode fram til 30.06.08.

Mandat til Interimsstyret

Dette interimsstyret skal, i tillegg til å ivareta den løpende driften av læringssenteret, vurdere hva som vil være naturlige oppgaver for et permanent styre, hvordan styret bør settes sammen og hvordan styrets arbeid bør struktureres. Interimsstyrets vurderinger og anbefalinger oversendes Kommunalstyret for oppvekst i løpet av våren 2008.

Et styre for Johannes Læringssenter kan ikke ha samme representasjon eller samme funksjon som driftsstyrene på de ordinære grunnskolene. Direktøren har oppnevnt følgende personer til styret:

- Bjørn Tungland, direktør for Oppvekst og levekår (leder)
- Eli Gundersen (skolesjef)
- Mona Kopperstad (barnehagesjef)
- Øystein Zeiner (levekårssjef)

Fra Johannes Læringssenter møter:

- Knut J. Tveit, rektor (sekretær)
- Inger M. Holte (Utdanningsforbundet)
- Hassan Farah (Utdanningsforbundet)

Av i alt 204 ansatte representerer Utdanningsforbundet om lag halvparten.

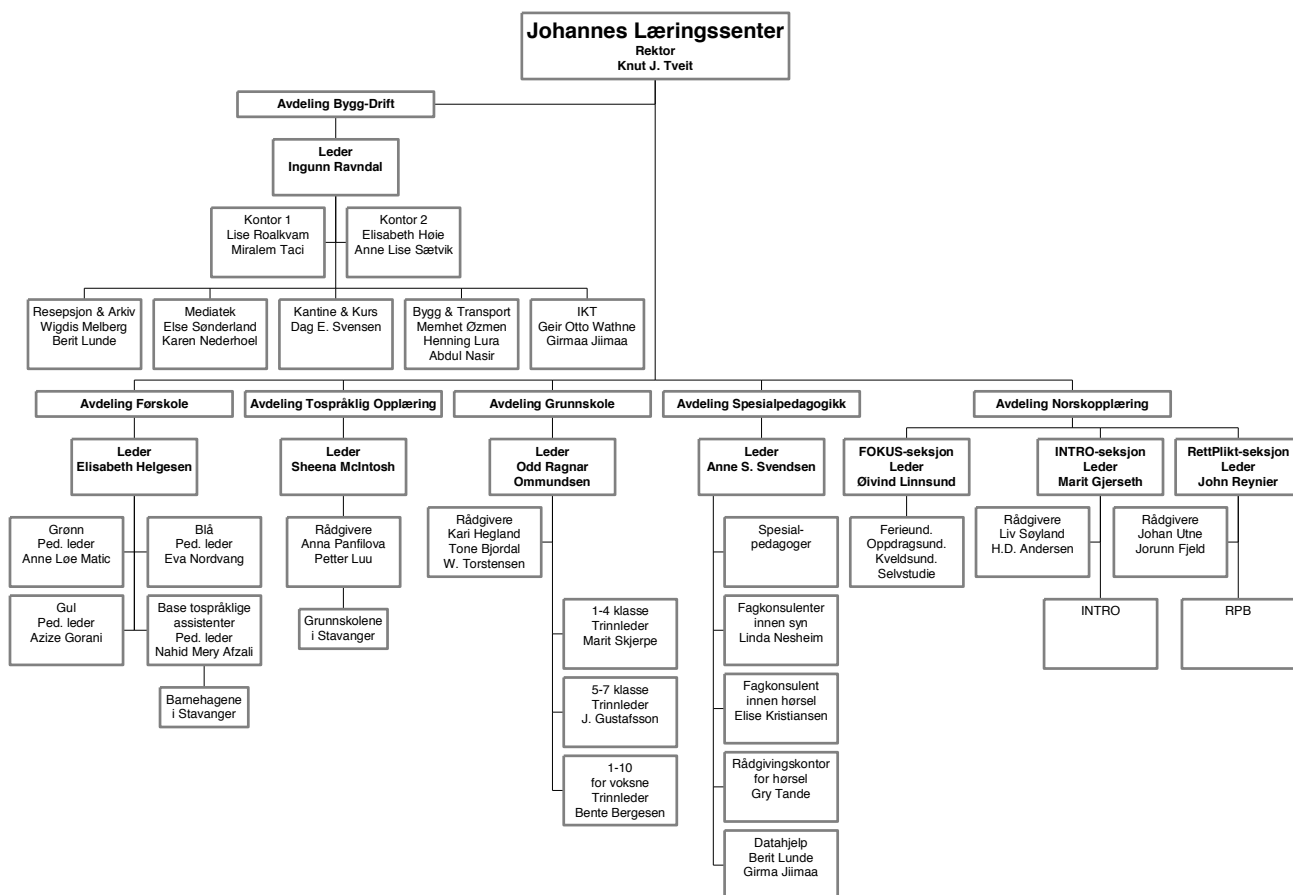
Hvilket lovverk regulerer de ulike avdelingene?

Organisasjonskartet på side 2 viser mangfoldet på Johannes Læringssenter. Alle avdelingene er regulert gjennom lover og forskrifter.

1. Avdeling Førskole er regulert gjennom Lov om barnehager og forskriften ”Rammeplan for barnehagens innhold og oppgaver”.
2. Avdeling Grunnskole er regulert gjennom Opplæringsloven. For elevene gjelder de overordnede prinsippene i generell del, Læringsplakaten, Fag og timefordeling og Læreplanene for fag i Kunnskapsløftet.
3. Avdeling Tospråklig opplæring er base for alle lærerne som underviser i morsmålet og tospråklig fagundervisning i stavangerskolen. Opplæringen bygger på gjeldende læreplaner i Kunnskapsløftet.
4. Avdeling Spesialpedagogikk drives i tråd med Opplæringslovens §4A-2. Avdelingens fagkonsulenter for syn og hørsel, gir tilbud i tråd med Lov om helsetjenesten i kommunen og m/forskrift om habilitering og rehabilitering, Pasientrettighetsloven og Lov om

helsepersonell. Samtidig forholder de seg til Rikstrygdeverkets regler vedrørende tekniske hjelpemidler.

5. Avdeling Norskopplæring drives i tråd med "Lov om introduksjonsordning og norskopplæring for nyankomne innvandrere" (Introduksjonsloven). Loven inneholder bestemmelser både for deltakere i introduksjonsprogrammet og for de som går på "ordinære" norskkurs. Opplæringen på norskavdelingen drives etter Læreplan i norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere (L-2005). Planen forutsetter at de overordnede prinsippene i Kunnskapsløftets generelle del og Læringsplakaten også gjelder voksenopplæringen.



Hva sier lovverket om aktuelle styreformer på Johannes Læringscenter

Barnehage

Barnehageloven sier følgende om brukermedvirkning:

§ 4. Foreldreråd og samarbeidsutvalg

For å sikre samarbeidet med barnas hjem, skal hver barnehage ha et foreldreråd og et samarbeidsutvalg.

Foreldrerådet består av foreldrene/de foresatte til alle barna og skal fremme deres fellesinteresser og bidra til at samarbeidet mellom barnehagen og foreldregruppen skaper et godt barnehagemiljø. Er det i forskrift etter § 15 satt maksimalgrense for foreldrebetalning, kan bare foreldrerådet samtykke i foreldrebetalning ut over dette.

Samarbeidsutvalget skal være et rådgivende, kontaktskapende og samordnende organ. Samarbeidsutvalget består av foreldre/foresatte og ansatte i barnehagen, slik at hver gruppe er likt

representert. Barnehagens eier kan delta etter eget ønske, men ikke med flere representanter enn hver av de andre gruppene.

§ 5. Felles samarbeidsutvalg for barnehage og skole

Kommunen kan bestemme at det skal være felles samarbeidsutvalg for kommunal barnehage og grunnskole. Der begge parter ønsker det, kan det etableres tilsvarende ordning for privat barnehage og kommunal eller privat skole. Samarbeidsutvalget settes også i slike tilfeller sammen etter § 4 tredje ledd, men slik at foreldre/foresatte og ansatte fra både barnehagen og skolen skal være representert, jf. lov om grunnskolen og den vidaregåande opplæringa (opplæringslova) § 11-1 fjerde ledd.

Grunnskole

Opplæringsloven sier følgende om brukermedvirkning:

§ 11-1. Samarbeidsutval ved grunnskolar

Ved kvar grunnskole skal det vere eit samarbeidsutval med to representantar for undervisningspersonalet, ein for andre tilsette, to for foreldrerådet, to for elevane og to for kommunen. Den eine av representantane for kommunen skal vere rektor ved skolen. Elevrepresentantane skal ikkje vere til stades når saker som er omfatta av teieplikt etter lover eller forskrifter, blir behandla i samarbeidsutvalet.

Samarbeidsutvalet har rett til å uttale seg i alle saker som gjeld skolen.

Dersom samarbeidsutvalet får delegert styringsoppgåver frå kommunen, kan kommunen nemne opp fleire representantar til utvalet. Kommunen kan nemne opp samarbeidsutvalet som styre for skolen etter § 11 og § 20 nr. 4 i kommunelova. Dersom kommunen nemner opp eit anna styre for skolen enn samarbeidsutvalet, skal minst to representantar for foreldrerådet vere med i styret. Inga av gruppene elevar, tilsette eller foreldre kan ha fleirtal i styret aleine. Rektor har rett til å møte, tale og komme med framlegg.

§ 11-1a. Skolemiljøutval ved grunnskolar

Ved kvar grunnskole skal det vere eit skolemiljøutval. I skolemiljøutvalet skal elevane, foreldrerådet, dei tilsette, skoleleiinga og kommunen vere representerte. Skolemiljøutvalet skal vere sett saman slik at representantane for elevane og foreldra til saman er i fleirtal.

Samarbeidsutvalet kan sjølv vere skolemiljøutval. Når samarbeidsutvalet fungerer som skolemiljøutval, må det oppnemnast tilleggsrepresentantar for elevane og foreldra, slik at dei samla får fleirtal.

Elevrepresentantane skal ikkje vere til stades når saker som er omfatta av lovfesta teieplikt blir behandla i skolemiljøutvalet. Når elevane ikkje er til stades, skal foreldrerepresentantane ha dobbeltstemme tilsvarende bortfallet av elevrepresentantane sine stemmer, eller talet på foreldrerepresentantar aukast tilsvarende.

Skolemiljøutvalet skal medverke til at skolen, dei tilsette, elevane og foreldra tek aktivt del i arbeidet for å skape eit godt skolemiljø. Skolemiljøutvalet har rett til å uttale seg i alle saker som gjeld skolemiljøet, jf. kapittel 9a.

Voksenopplæring

I Opplæringsloven blir brukermedvirkning i skolen regulert i kapittel 11. Opplæring spesielt organisert for voksne blir regulert i kapittel 4A.

Ved en gjennomgang av kapittel 4A er det ingen henvisninger til kapittel 11, noe som tilsier at dette kapitlet ikke gjelder de voksne. Således er det ingen lovmessige hjemler i Opplæringsloven som sier det må opprettes driftsstyre i skoler som gir opplæring spesielt organisert for voksne.

Vurdering og konklusjon

På Johannes Læringssenter er det en svært stor gjennomstrømning av barn, elever og deltakere. I barnehagen går ungene maksimum to år, mens de på barneskolen svært sjelden går mer enn ett år. På grunnskolens voksentrinn vil det variere fra småkurs på ett semesters varighet til fullt grunnskoleløp på to til tre år. Nyankomne flyktninger får et tilbud på et to-årig introduksjonsprogram, men innvandrere vil være deltakere på Johannes Læringssenter fra tre måneder opp til flere år. Innen spesialundervisning for voksne vil deltakerne ha svært sammensatte vansker, og opplæringen vil variere alt i fra hvilke opplæringsbehov den enkelte har.

Men en så stor gjennomstrømning, samtidig som variasjon er meget stor i forhold til alder, skolebakgrunn fra eget land og språkferdigheter, vil brukervedvirkningen i et styre være svært vanskelig å få til etter de intensjonene som er i lovverket.

På bakgrunn av dette bør det søkes om dispensasjon fra lovverket

§ 11-10. Dispensasjon

Departementet kan i særlege tilfelle gjere unntak frå reglane i §§ 11-1 til 11-7.

Forslag til styre

Med det mangfoldet og den kompleksiteten som er på Johannes Læringssenter, er det viktig med et bredt sammensatt styre. Kanskje representasjonen fra de ansatte på senteret bør begrenses, mens de ansattes representanter på kommunalt nivå heller bør trekkes inn. Direktør på Oppvekst og Levekår må være representert slik at alle brukergruppene blir ivaretatt. Det må også vurderes om frivillige organisasjoner eller interesseorganisasjoner skal inviteres. Om det skal være politisk representasjon i styret, må også dette vurderes. Dersom styret på Johannes Læringssenter kan fungere som et arbeidsutvalg for Oppvekst- og Levekårsstyret, behøver kanskje ikke et slikt arbeidsutvalg ha med politikere.

Rektor foreslår at kommende styre på Johannes Læringssenter blir et Arbeidsutvalg som rapporterer til Oppvekststyret og Levekårsstyret. Forslag til sammensetning er følgende:

- 2 fra de ansattes fagforeninger på kommunalt nivå
 - 3 fra Oppvekst og Levekår (en av disse er leder av Arbeidsutvalget)
 - 1 fra Internasjonalt Hus
 - 1 representant fra de ansatte
- Rektor er sekretær

Knut Johan Tveit

Møtereferat

Gruppe: Interimstyre for Johannes Læringssenter
 Møtested: Johannes Læringssenter - Stuen
 Møtedato/ - Tid: Tirsdag 22. mai 2007
 Møteleder: Bjørn Tunglund Referent: Knut J. Tveit
 Deltakere: Bjørn Tungland, Mona Kopperstad, Eli Gundersen, Øystein Zeiner, Inger M. Holte, Hassen Farah & Knut J. Tveit
 Forfall:
 Kopi til:

REFERANSE	ARKIVNR	JOURNALNR	DATO 29.05.2007
-----------	---------	-----------	--------------------

Sak nr.:	Ansvar	
01/07	Bakgrunn Direktøren ønsker at det blir etablert et eget styre for Johannes Læringssenter. Et styre vil være viktig for institusjonen, både i forhold til en overordnet ansvars plassering og i forhold til den generelle oppfølging av virksomheten. I første omgang, er et oppnevnt et interimstyre med funksjonsperiode fram til 30.06.08.	BT
02/07	Mandat til Interimsstyret Dette interimsstyret skal, i tillegg til å ivareta den løpende driften av læringssenteret, vurdere hva som vil være naturlige oppgaver for et permanent styre, hvordan styret bør settes sammen og hvordan styrets arbeid bør struktureres. Interimsstyrets vurderinger og anbefalinger oversendes Kommunalstyret for oppvekst i løpet av våren 2008. Et styre for Johannes Læringssenter kan ikke ha samme representasjon eller samme funksjon som driftsstyrene på de ordinære grunnskolene. Direktøren har oppnevnt følgende personer til styret: Bjørn Tungland, direktør for Oppvekst og levekår (leder) Eli Gundersen (skolesjef) Mona Kopperstad (barnehagesjef) Øystein Zeiner (levkårssjef) Fra Johannes Læringssenter møter: Knut J. Tveit, rektor (sekretær) Inger M. Holte (Utdanningsforbundet) Hassan Farah (Utdanningsforbundet) Av i alt 204 ansatte representerer Utdanningsforbundet om lag halvparten. Rektor ber om at en representant for de andre ansatte også får en plass i styret. Dette ble innvilget. Interimsstyret ber rektor legge fram en sak til neste møte der aktuelle styremodeller blir presentert. Rektor er også ansvarlig for at aktuelle	KJT

Sak nr.:	Ansvar
	saker blir lagt fram for styret. I noen sammenhenger kan det også være aktuelt at Direktøren ber om saker til drøfting i interimsstyret.
03/07	Strukturendring på JLS fra og med 01.08.07. Alternativ skolerute og ny avdeling (FOKUS-avdeling) Rektor orienterte om strukturen på senteret og de endringene som er gjort. Alternativ skolerute og avdelingen med Ferie-, Oppdrags-, Kvelds-undervisning og Selvstudie ble presentert. Dette er et prosjekt over 2 år.
04/07	Den økonomiske situasjonen på senteret – konsekvenser av to tilskuddsordninger (norsk og samfunnskunnskap for voksne innvandrere) Senteret får statstilskudd på all norskopplæring av voksne innvandrere. Statstilskuddet beregnes på bakgrunn av to tildelingsmodeller. Gammel ordning: Tilskudd per undervisningstime (kr 423) og per deltaker per undervisningstime (kr 25) Ny tilskuddsordning: Per capita-tilskudd over 5 år (fra kr 35.200 for deltakere fra vestlige land til kr 93.980 for deltakere fra ikke-vestlige land) Resultat-tilskudd (kr 10.000 per bestått norskprøve) Skjønns-tilskudd (ved søknad) Fra 1. september 2005 gjelder nye regler for norskopplæring. De nye reglene kalles ”Rett og Plikt” til opplæring i norsk og samfunnskunnskap. Reglene gjelder for innvandrere som vil søke om bosettingstillatelse eller norsk statsborgerskap og som har fått førstegangs oppholdstillatelse etter 1. september 2005. De nye reglene gjelder ikke for dem som har fått oppholdstillatelse før denne datoen. For dem gjelder de gamle reglene fram til 1. september 2010. Den nye tilskuddsordningen innebærer at Stavanger kommune ved Johannes Læringssenter får utbetalt tilskudd etter antall personer i målgruppen, uavhengig av om de deltar i opplæringen på det enkelte tidspunkt. Per i dag er det om lag 650 innvandrere fra NIR-registeret som utløser per capita-tilskudd uten at de har deltatt på noen norskopplæring. Det betyr at senteret har ubrukte midler til norskopplæring av en stor gruppe innvandrere som må ta ut sin rett og plikt i løpet av 3 år. Hvor mange dette gjelder eller når disse vil gjøre dette, er umulig å anslå. I denne gruppen er det også stor mobilitet, og mange tar kanskje ut sin plikt og rett i andre kommuner. I så fall må pengene overføres til de andre kommunene. Johannes Læringssenter ber om en Fonds-avsetning på disse midlene i forbindelse med årsoppgjøret 2007.
05/07	Informasjon om ”barnehagebuss” Rektor informerte om bussen og ønsket om å få en slik buss i tilknytning til den nye avdelingen på Mottaksbarnehagen. Direktøren ba rektor lage en sak til barnehagesjefen (jf vedlagt notat).
06/07	Møteplan Tirsdag 28. august kl 1215 (Oppvekst møte mandag 17. september) Tirsdag 2. oktober kl 1215 (Oppvekst møte mandag 29. oktober) Tirsdag 20. november kl 1215 (Oppvekst møte mandag 10. desember)

HØRINGSUTTALELSER

Følgende melding gikk ut til alle ansatte 20. februar 2009:

ORGANISASJONSUTVIKLING OG STYRER

Til alle ansatte

Vedlagt følger 2 dokumenter - Høringsdokument 1: FORSLAG TIL STYRER OG UTVALG PÅ JOHANNES LÆRINGSSENTER og Høringsdokument 2: FORSLAG TIL ORGANISASJONSMODELL PÅ JOHANNES LÆRINGSSENTER. Begge dokumentene har høringsfrist 13. mars 2009. Rektor oppfordrer alle til å delta i høringen. Eventuelle uttalelser kan være fra den enkelte ansatte, grupper av ansatte, fagforeninger, avdelinger eller seksjoner. Uttalelser må sendes rektor som e-post med eventuelle vedlegg eller leveres på en minnepinne.

Lykke til i arbeidet med å videreutvikle Johannes Læringssenter.

Knut J. Tveit

Innen fristen har det kommet inn 14 uttalelser – fra enkeltpersoner, fra avdelinger og fagforeninger. Oversikten under er satt opp i forhold til tidspunkt rektor fikk høringsuttalelsen.

1: INNSPILL NY STRUKTUR (Øivind Linnsund)

Utkastet er spennende og framtidsrettet. Når det gjelder mitt konkrete innspill, går det på forslag til styrer for grunnskolen. Skal vår grunnskole defineres som en grunnskole i ordets egentlige betydning, mener jeg det vil være nødvendig å etterkomme lovens påbud i forhold til styrer. I både modell 1 og modell 2 mener jeg det vil være mulig å etablere de lovpålagte styrer som er nevnt i opplæringslovens kap. 11 som heter "Organ for brukarmedverknad i skolen".

Jeg er klar over at dette vil kunne innebære at møter som skal avholdes må kunne inneholde tolketjenester av ulik grad og omfang.

Her er de lovpålagte organene:

§11-1: Samarbeidsutval

§11-1a: Skolemiljøutval

§11-2: Elevråd for klassetrinn 5.–7.

§11-4: Foreldreråd og ditto arbeidsutval

2: ORGANISASJONSUTVIKLING OG STYRER (Helge Dagfinn Andersen)

Det er med stor interesse jeg leser om organisasjonsutvikling, styrer og utvalg.

Jeg har noen kommentarer til organisasjonsmodellen.

Til feltet:

- **V7 N-LAG. RÅDGIVING & SPES.PED**

i forhold til

- **S5 IKA-INNTAK, KVALIFISERING, ARBEID, KVELD OG I-BEDRIFTER**
- Under V7:

I kommentarene til ansvarsområde står det bl.a: "se deltakerene i en helhet sammen med de andre lagene med rådgivnings og spes ped. på senteret."

Det er bra at det fokuseres på helheten ovenfor servicen vi skal yte våre deltakere.

En ting er norskopplæringen med prøver og evaluering noe annet er tilknytningen til samfunnet forøvrig.

V7 feltet, er på en måte, springbrettet og avslutning for deltakeren i vårt læringssenter. V7 feltet har mye av S5 feltet i sin sirkel og bør ha mange felles oppgaver.

- På side 11 er V7 og S5 innenfor samme sirkel og det betyr jo at fellesfunksjonen er i varetatt, men bør den komme mer frem?
- Helheten er viktig å ivareta. Vi skal gjøre det bedre en NAV, "en vei inn en vei ut"

3: KVALIFISERINGSPROGRAMMET (Liv Søyland og Lan Gerhardt)

- Forslag: Anbefaler at kvalifiseringsprogrammet legges under IKA: Inntak, arbeid og kvalifisering.
Begrunnelse: Pt har vi i utvalg **36** deltakere på Johannes som er tilknyttet kvalifiseringsprogrammet. Det er i hvert fall de vi har oversikt over. Det "drypper" stadig inn nye, og vi knytter oss opp mot tilbudet til intro: Programfag/bransjekurs for de som ikke får opplæring i kantine. Grupper:
 - Kantine: **14** deltakere
 - Ren norskopplæring og programfag/bransje: **5**
 - Ren norskopplæring, programfag og praksis: **6**
 - Grunnskole: **2**(Veldig bra at NAV er positive til å ta i bruk kartlegging gjennom våre logopeder der vi anbefaler at deltaker får en skikkelig utredning på tale og myntlig språkbruk. Til nå er 3 blitt søkt inn- flere kommer!)
- Los har ansvar for **9** deltakere. De går på norskopplæring/bransjekurs på JL ved siden av arb.trening. Disse må testes og gruppeplasseres hvis de ikke allerede har tilbud på norskkurs.
- Alle deltakerne vi har ansvar for, må ha norskopplæring. Det kan være kandidater i kvalik.programmet -
 - a) som er på norskopplæring: Får kvalifiseringsprogrammet mens de sitter i gruppe allerede. Heldagsprogrammet må designes i samarbeid med NAV, deltaker og PK JL.
 - b) som ikke er på norskopplæring: Nav melder dem opp som kandidater nettopp fordi de trenger mer norsk . Denne gruppen må testes, gruppeplasseres etter SPOR nivå, og så lager man heldagsprogram.
- **Vi ser at IKA vil få kontroll over tilbudet til intro etter kl. 12.15 pluss bransjekurs og I-bedrift. Da Kvalifiseringsprogrammet er så tett knytta opp mot intro i innholdsmomenter, ser vi klare fordeler med denne plasseringen i den nye modellen. I-bedrift kantine ligger allerede under IKA.**

4: HØRINGSNOTAT ANG. ORGANISASJONSMODELL FOR JOHANNES LÆRINGSSENTER (Anne Svenneby Svendsen)

Som fagleder for spesialavdelingen ved senteret, vil jeg komme med noen få betraktninger. Utover dette stiller jeg med bak det høringsnotatet som de ansatte på S- avdelingen sender inn samla.

- Avdelingen består av en rekke "små" spesialpedagogiske felt. Skal disse faggruppene få utviklingsmuligheter og utfordringer, må de ha en tettere oppfølging enn pedagoger som har mulighet for å delta i store team med felles utfordringer og fag. Her bør en bruke mer enn hodetelling og årsverk i vurderingen adm. ressursberegning. Vi har pr. i dag nasjonal satsning på ped. utvikling innen disse fagfeltene.
- De siste årene har avdelingen hatt som fokus en tverrfaglig forståelse for deltakernes tilbud på senteret. Skal det bli en kontinuitet i å holde dette fokuset må avdelingen fortsette å være en samla enhet.
- Avdelingen består av en rekke spesialfaglige pedagoger som bør brukes som ressurser på rådgiver & spes.ped.nivå på en bedre og mer systematisk måte enn i dag. Både innen grunnskole barn, barnehage og voksenfeltet.

- I framtiden tror jeg det er funksjonelt å samle kompetansen og undervisningstilbud innen dysleksi og dyskalkuli på S- avdelingen. Dette gjelder enkelt elever. Skal en bygge opp et større tilbud for denne gruppa må en se hvor det er funksjonelt å legge den i organisasjonen. Her trengs det et grundig planleggingsarbeid på senternivå.

5: INNSPILL FRA AVDELING BYGG/DRIFT ANGÅENDE HØRINGSdokUMENT 1 & 2 (Martin Helliesen referent)

- Ønsker styringsmodell 2, men med en politiker med i styret.
- Synes ikke at flexi avd. hører hjemme i service, men bør ligge under voksenopplæring. Uklart hvem som blir leder over service, skal det være flere ledere eller en. Mediatek synes modellen antyder at de skal drive undervisning, noe uklart (kobling flexi/mediatek), men at de ønsker seg en tettere kobling sammen med IKT i fremtiden. Blir det utløst flere stillinger? Usikkerhet om alle i avdelingen må kunne betjene alle oppgaver. Møtepunkt for mediatek i forhold til andre avdelinger kommer ikke klart frem i modellen. Ønsker å høre hva andre avdelinger tenker om serviceavdelingens rolle, plassering i modellen. Ansatte synes modellen er bra, men at det er vanskelig å uttale seg uten å komme på detaljnivå.

6: BETRAKTNINGER/KOMMENTARER FRA S-AVDELINGEN (Brith Svendsen Mjøltnes referent)

Dok. 1:

- Modell 2 synes best å ivareta alles interesser.
- Ad. Johannes Læringssenter; Styre: En av representantene bør være fra Funksjonshemmedes Råd.
- Ad. Voksenopplæring; Brukertutvalg: En av deltakerne/vergene bør være fra S-avd, og en av representantene fra undervisningspersonalet bør være fra S.

Dok. 2:

- S5: vi antar at dette gjelde ALLE elever/deltakere, også S-avdelingens, med unntak av ergoterapeutenes brukere og at disse i fortsetningen får beholde 20% merkantil ressurs
- S6: ønsker en personalansvarlig på et høyere nivå som følger ansatte i forhold til NAV/rettigheter/lovverk/pensjon/konflikter o.a. personalsaker
- G5: G5 og V7: bra at dette sees som lag som skal være i et samarbeidsforhold til hverandre
- V7: Spesialpedagoger på S-avdelingen bør være med på N-laget: SN-lag
Uklarhet: I sirkeloversikten er det noe som heter V-team, mens dette finnes ikke igjen i den andre oversikten. Der er det noe som heter N-lag. Er dette samme eller er det to forskjellige lag/team?
- Teamene/lagene bør kalles for det samme når de er på samme nivå i organisasjonen.

7: TILBAKEMELDING FRA FØRSKOLEAVDELINGEN PÅ HØRINGSdokUMENT 2 (Aina Alvestad referent)

Førskoleavdelingen har kun tre medlemmer i Utdanningsforbundet, noe som gjør at denne tilbakemeldingen ikke er representativ for hele avdelingen. Ansatte i Mottaksbarnehagen (inne) har likevel vært med å uttale seg.

- Til pkt A om overordnet organisering går avdelingen inn for modellen og forslaget til ny organisering.
- Til pkt. B går avdelingen inn for forslaget om modellen, med to forbehold:
 1. Grunnet lite bemanning fra førskoleavdelingen tilgjengelig på huset, ønsker avdelingen ikke å ha et eget verneombud, men ha et felles med for eksempel G-barn.

2. Avdelingen ønsker en nærmere diskusjon om hvem som skal inneha stilling som assisterende styrer. Det er ønskelig at assisterende styrer har en nærhet og kjennskap til Mottaksbarnehagen.
- Avdelingen går inn for organiseringen av den nye Serviceavdelingen.
- Til pkt. C om hvilket styre en ønsker på Johannes, går avdelingen inn for modell 2. Delte meninger om en ønsker politiker med i dette styret.

8: HØRINGSUTTAELSE FRA G-VOKSNE

G-voksne går inn for den nye modellen, men har følgende kommentarer/spørsmål:

- Hvilke oppgaver får de to nye rektorene, hva vil stillingsinnholdet være for dem?
- Det trengs en egen rådgiver for G-voksne (trenger mye kompetanse på videregående og lignende)
- Permisjonssøknader bør ikke legges til en sentral funksjon, men avgjøres av den som har personalansvar på den enkelte avdeling.
- Blir det mindre rådgivning og mer ledelse (flytting av ressurser)? Mer ledelse bør ikke gå ut over andre funksjoner.
- Personalansvar bør ligge på inspektør-nivå.
- Vi savner stillingsinstruks for de nye rektorene og inspektørene.

Hvilke styre(r) bør Johannes ha?

- G-voksne går inn for modell 2 med et senter-styre.

9: HØRINGSUTTAELSE FRA DE FAGORGANISERTE PÅ MEDiateKET

Overordna organisering av hele senteret (figur 11):

- Mediateket går inn for modellen. Vi synes det er bra med en oppdeling siden vi er så store nå. Vi mener også at rektor og inspektører bør ha kontor blant "sine" slike at det blir større nærhet mellom ledelse og lærere.
- Vi går også inn for den foreslåtte organisering av avdelingene, men har følgende viktige kommentar:
 1. Mediateket ønsker ikke å være en del av den nye Fleksiavdelingen. For oss er det mer naturlig å være en del av IKT avdelingen.
 2. Vi mener også at Fleksi bør ligge under G-voksne, N-avdelingen.
- Vi går inn for modell 2 når det gjelder styre ved Johannes.

10: GENERELL KOMMENTAR TIL OU-PROSESSEN SÅ LANGT – OG TANKER OM PROSESSEN VIDERE (Utdanningsforbundet ved Johannes LS)

De organiserte i Utdanningsforbundet mener at prosessen rundt ny organisering av Johannes LS så langt har vært bra. Det har vært en åpen prosess med god tid til diskusjoner og innspill.

Nå begynner for alvor arbeidet med organisering på den enkelte avdeling og bl.a. utarbeiding av stillingsbeskrivelser. I arbeidet så langt har det kommet tydelig fram at mange av klubbens medlemmer ser dette arbeidet som det viktigste. Det er derfor viktig at det settes av nok tid på den enkelte avdeling.

11: UTTAELSE FRA FOKUS-SEKSJONEN

Spørsmål A: Overordna organisering av hele senteret; figur s. 11 i høringsdokument 2: Går avdelingen inn for modellen og forslaget til ny organisering av Johannes Læringscenter? Ja eller nei?

- JA
Vi går inn for denne modellen med en serviceavdeling som skissert.

Spørsmål B: Gjelder den enkelte foreslåtte avdeling (hver av sirklene i modellen) figurer s. 7 gul, s.8 grønn, s.9 lilla og s. 10 beige. Går avdelingen inn for forslaget til ny organisering av avdelingen/e?

- JA.

Vi går inn for denne organiseringen der vår nåværende avdeling (Fokus) blir plassert under Serviceavdelingen. Dette synes vi er naturlig, siden mange av våre oppgaver kan defineres som serviceoppgaver. Vi utfører i dag oppgaver som ikke naturlig faller inn under en ordinær norskavdeling.

- **Hva bør endres?**

Med utgangspunkt i erfaringene fra Fokus mener vi at det bør være en leder som er direkte knyttet til Fleksi, eventuelt sammen med IKA. Oppgavene som er lagt under Fleksi er såpass varierte at det krever en leder som har oversikt over detaljer og helhet. Det kan være naturlig å se Fleksi i sammenheng med IKA, slik at dette kan utløse en lederressurs. Dette tenker vi kan være naturlig, fordi noen av arbeidsoppgavene har sammenheng med hverandre. For eksempel har noen Fokuslærere nå blitt skolert som testledere og kan trekkes inn i kartleggingsfasen ved behov. Lærere på Fleksi vil også ha verdifull erfaring i forhold til ferieundervisning, noe som nå skal organiseres fra IKA.

12: FORSLAG TIL NY ORGANISASJONSMODELL JOHANNES LÆRINGSSENTER

(Kari Valvatne og Anne Svenneby Svendsen)

I forslaget til ny organisasjonsmodell ser vi at de fleste deltakerne på voksenfeltet blir ivaretatt i ulike avdelinger, strukturen avspeiler hvilke målgrupper og arbeidsoppgaver den enkelte avdeling skal ha.

Likevel er det en målgruppe vi ikke umiddelbart ser avdelingstilhørigheten til. Dette er personer med spesifikke lese-, skrive- og matematikkvansker og personer med behov for grunnleggende ferdigheter i lesing, skriving, hverdagsmatematikk og IKT.

Historisk har denne gruppen tilhørt både spesialavdelingen og grunnskoleavdeling, og det siste året har ansvaret for denne målgruppen vært delt mellom personer på spesialavdelingen, grunnskoleavdelingen og fokusseksjonen

Det sier seg selv at en slik tredeling er krevende i forhold til å gi likeverdig service og tilbud til denne gruppa.

Alle disse tre enhetene er og kan være aktuelle i å bygge opp og gi et tilbud til denne målgruppa, men vi mener at ansvaret må ligge i en av dem, og det ønsker vi blir avgjort i løpet av våren.

For å få en best mulig oversikt og prosess i forhold til en slik avgjørelse, ønsker vi at det nedsettes en arbeidsgruppe bestående av fagfolk på feltet som kan gi en innstilling om avdelingstilhørighet for denne målgruppa.

13: KLUBBMEDLEMMENE VED NORSK-AVDELINGEN HAR FØLGENDE KOMMENTARER

1. **OVERORDNET STRUKTUR** (figur s.11 i høringsdokument 2)

Klubbmedlemmene ved Norskavdelingen går inn for overordnet struktur av senteret slik den er vist i figuren, men har følgende merknader:

- Det må opprettes et psykososialt team. Vi tar ikke stilling til hvor i organisasjonskartet det bør plasseres. Et slikt team skal kunne betjene alle senterets avdelinger og ivareta nødvendig samhandling mellom senterets ulike avdelinger (eksempelvis: en mor som går på norskavdeling har store psykiske problemer – hun har barn i Johannes barnehage som blir berørt, evt. også barn i barneskolen). Vi vet at mange

av de flyktningene og innvanderne som kommer til oss har traumer, og det er helt avgjørende både for læringssituasjon spesielt og integrering generelt at vi har et team som kan bistå og følge opp elever som sliter psykisk/sosialt og hjelpe dem til å komme til den instansen som kan gi behandling. Teamet skal ikke drive behandling av brukere, men avhjelpe når det skjer noe. Det er viktig at personalet har kjennskap til hvem en skal kontakte når en situasjon oppstår. Vi kan ikke se at rådgiver-/spes.ped.-funksjonen på hver avdeling har nok kompetanse til å kunne ivareta dette.

- De ulike avdelingene under voksenopplæring er så forskjellige at det bør være en tillitsvalgt for hver avdeling.
- Vi regner med at de romproblemer vi allerede sliter med, og som trolig ikke blir mindre, blir tatt hensyn til slik at Johannes også i fortsettelsen kan være ett senter. Vi har vanskelig for å se at modellen ikke vil koste mer ettersom det ser ut til å bli større administrasjon.

2. STRUKTUR PÅ NORSKAVDELINGEN

Klubbmedlemmene på N-avdelingen går inn for den skisserte organiseringen av Voksenavdelingen med følgende kommentarer:

- Her ble to problemstillinger stilt opp mot hverandre:
 - i) Vi ønsker ikke at det blir bestemt at avdelingen skal ha 2 inspektører. Det er ennå så mange ukjente faktorer i forhold til norskavdelingen. Dette gjelder spesielt den nye organiseringen av introprogrammet – for eksempel hvilket ansvar skal flyktningeseksjonen ha, hvilket ansvar skal Johannes ha. Derfor må spørsmålet om 2 inspektører vente. (12 stemmer)
 - ii) En går inn for at "norskseksjonen" i den nye "voksenskolen" fortsetter med to inspektører og at dette fastsettes i vedtaket om overordna organisering av Johannes Læringscenter. (13 stemmer)
- Voteringen gav et flertall på en stemmes overvekt på siste punkt. (13 stemmer)

3. STYRER.

N-avdelingen går inn for modell 2 (altså med et overordnet styre for virksomheten) og fortrinnsvis med en politisk representant i tillegg til de som er nevnt i modellen.

14: RESULTATER HØRING T-AVD OG G-BARN

Nr	Spørsmål	Enig	Uenig
A	Hele senteret: Er enig i forslaget til ny organisering av Johannes Læringscenter?	42	7
B	Avdelingen: Er du enig i modellen for avdelingen?	42	7
		Modell 1	Modell 2
C	Styrer og utvalg	24	25
		Enig	Uenig
C	Bør det også være en politisk representant i styret?	21	0