



## Mindre administration ger mer resurser till undervisningen

- Arbetsplats:** Nya Munken AB, Linköping
- Kontaktperson:** Eva-Lisa Johannesson, tel 013-15 51 00
- Arbetslivsfondens handläggare:** Lars-Göran Svensson, Östergötlands län
- Skribent:** Anneli Hedlund
- Sammanfattning:** En skola med mindre administration, arbete över yrkesgränserna och där både lärare och servicepersonal arbetar mot ett gemensamt mål, är vad friskolan Nya Munken i Linköping vill skapa. Mindre administration ger mer pengar till undervisningen men är också en nödvändighet då skolan bara har 85 % i bidrag jämfört med kommunala skolor. Servicepersonalen har kombinationsbefattningar och har hand om både städning och lunchserveringen. Nya Munken startade höstterminen 1993 i en före detta kommunal skolas lokaler. Skolan drivs av föräldrarna i aktiebolagsform.

### Bakgrund

Friskolan Nya Munken i Linköping är en högstadieskola som för närvarande har 320 elever fördelade på 12 klasser. Skolan drivs av föräldrarna i aktiebolagsform. Antal medarbetare är 36, lärare och övrig personal inräknade. Skolan startade höstterminen 1993 i före detta Munkhags-skolans lokaler. Linköpings kommun lade ned Munkhagsskolan efter vårterminen 1992. Skolan var i behov av renovering men kommunen ansåg att det skulle bli för dyrt. Eleverna flyttades till tre andra högstadieskolor.

En grupp föräldrar på Munkhagsskolan gick samman och ansökte under våren 1992 om att få öppna friskola i lokalerna. Skolverket godkände ansökan i augusti. Därefter vidtog arbete med att organisera verksamheten och renovera skolan.

Fyra lärare som tidigare arbetat på Munkhagsskolan Eva-Lisa Johannesson, Lars-Ingemar Johansson, Ingrid Baldetorp och Henrik Stålhammar, tillfrågades om de ville vara med och starta den nya skolan och ansvara för den pedagogiska ledningen.

Man ville från början bygga upp en platt organisation utan den hierarki som är vanlig inom skolan, dvs med rektor, studierektor, expeditiionspersonal och lärare. Stor vikt läggs vid föräldra- och elevflytande.

Under hösten 1993 ansöktes om medel från Arbetslivsfonden för att utveckla organisationen och fördjupa diskussionen runt arbetssättet. Projektet startade i januari 1994 och beräknas pågå i två år.

## Mål

- o Utveckla en skola utan avgränsade funktioner mellan olika yrkesgrupper.
- o Alla anställda ges ett stort ansvar för hela eleven och hela skolverksamheten.
- o Utveckling av ledningsfunktionen.
- o Tekniska förbättringar i arbetsmiljön.

## Genomförande

Tänkarna om en ny organisation för skolan fanns med från starten, både bland lärare och föräldrar. Man ville bygga upp en smidigare organisation med mindre administration.

Rektorsrollen har delats upp bland de fyra lärare som var med och planerade skolan. De ansvarar för olika områden. Eva-Lisa Johannesson sköter kontakterna med kommunen och är formell rektor. Lars-Ingemar Johansson och Ingrid Baldetorp har hand om den inre verksamheten på skolan, lägger schema och ordnar konferenser. Henrik Stålhammar har hand om inköp av böcker, material och skolmat och skolskjutsverksamheten. Av deras arbetstid ägnas 25 % åt administrativa uppgifter.

- På skolor i allmänhet är det sällsynt att skolledningen rör sig ute i skolan, säger Ingrid Baldetorp. Här känner eleverna oss och har därför lättare att komma till oss med olika frågor.

Lärarkåren har getts stor frihet att själva planera sitt arbete. Det finns inga krav att sköta planeringen i skolan. Varje lärare har dock eget skrivbord och bokhylla på skolan.

Man arbetar över yrkesgränserna. Den anställda känslan är lågstadielärare och hon har undervisning ungefär 50 % av sin arbetstid. Lokalvård, vaktmästeri och lunchservering har sammanförts. Medarbetarna där har stort ansvar för denna verksamhet och har så kallade kombinationsbefattningar där de växlar arbetsuppgifter. Man har påbörjat diskussion om att ge servicepersonalen ekonomiskt ansvar vad gäller städningen.

Under våren 1994 genomfördes ett internat för all personal med syfte att få en gemensam syn på skolans arbete. Huvudsyftet var att få med service-

personalen i gemenskapen så att alla arbetar mot samma mål.

- Vi tycker att det är viktigt att vi alla har gemensamma normer och värderingar, säger Eva-Lisa Johannesson. Också servicepersonal ska självklart kunna säga till elever om de bryter mot reglerna.

Dessa diskussioner har följts upp under studiedagar och möten.

Den fysiska arbetsmiljön för mat- och städpersonalen har förbättrats genom ombyggnad av diskutrymmen och inköp av specialvagnar och lyfthjälpmiddel. Teknisksalen har försetts med utsug för svets- och lödbord.

Under våren planeras ett nytt internat då man bland annat ska lära sig samtalsmetodik och hur man tar hand om svåra fall. Det finns stort behov av detta då skolan varken har kurator eller psykolog,

## Resultat

Nya Munkens organisation är inte så kostsam vilket gör att mer resurser kan användas till undervisningen.

All personal är mer delaktig i verksamheten. Alla medarbetare träffas varje förmiddag för fika och information vilket har skapat mer kontakt över yrkesgränserna.

- Trivseln har ökat, säger Lars-Ingemar Johansson, vilket dock är svårt att både mäta och beskriva.

## Värdering

De fyra lärare som har ansvaret för skolans ledning hade ingen erfarenhet från skolledning innan de började på Nya Munkens. De tycker att de succesivt har vuxit in i sina roller.

- Är det något man skulle önska sig så är det mer utbildning, till exempel i ledarfrågor, säger Lars-Ingemar Johansson. Tyvärr har det ännu inte funnits tid till det.

- Det var nyttigt för oss alla att komma ut på andra skolor då Munkhagsskolan lades ned, säger Henrik Stålhammar. Det gav ett bra perspektiv.

Karl-Eric Magnusson är verkställande ledamot av Nya Munkens styrelse och en av de föräldrar som tog initiativ till att bilda en friskola.

- Då vi bara har 85 % av bidragen jämfört med en kommunal skola så har vi kravet på oss att bygga upp en verksamhet som är billigare, säger han.

Föräldrarna har aktivt deltagit med att diskutera fram de idéer som ligger till grund för skolans organisation. Arbetsplatsprogrammet var från början ett föräldrainitiativ.

- Vi såg här en möjlighet att formalisera skolans arbete och renodla tankar och praktiskt handlande, säger Karl-Eric Magnusson.

Bidragen från Arbetslivsfonden är viktiga för att tydliggöra organisationen. Projektet har också varit betydelsefullt för att bredda dialogen med de andra yrkesgrupperna på skolan.

Mikael Elfing är lärare i matematik, fysik och teknik och facklig representant för LR. Han ser inga nackdelar med Nya Munkens organisation.

- Det är korta kommunikationsvägar och blir mindre officiellt då de som har rektorsfunktionen är vanliga lärare som också undervisar, säger han.

Att ha frihet under ansvar är enbart positivt, tycker Mikael Elfing. Fördelarna med det systemet försöker han påtala i sin fackförening.

- Det är inga krav på att vi ska sköta vår planering i skolan. Men däremot förutsätts det att vi gör ett bra jobb och det går inte att fuska.

Marita Johansson tillhör servicepersonalen och hon tycker att deras kombinationsbefattningar är ett mycket bra system. Hon tycker också att det är bra att de har eget ansvar och planerar sitt arbete själva.

- Jag har arbetat med städning på andra ställen och det är oerhört stor skillnad mot här, säger hon. Det vanliga är att man får ett schema och någon annan talar om vad man ska göra.

Att växla arbetsuppgifter mellan städning och lunchserveringen gör arbetet varierat och roligare. Vaktmästaren har också hand om en del av städningen samt rycker vid behov in i lunchserveringen.

- Här fungerar verkligen medbestämmande, säger Marita Johansson. Det

är ingen skillnad mellan lärare och servicepersonal. Vi är som ett stort gäng.