



SLAGELSE LÆRERKREDS

KREDS 54

Matildevej 9, 4200 SLAGELSE. TLF. 58 52 82 88

E-mail: 054@dlf.org Hjemmeside: www.slagelselærerkreds.dk

Skriftlig beretning 2017

Arbejdsforhold

L409 – udmøntning

Forvaltningen, Skolelederforeningen og Slagelse Lærerkreds har nedsat en lille følgegruppe, der jævnligt har været samlet igennem året for at drøfte udmøntningen af Lov 409 og Forståelsespapiret. Det er også den gruppe, der har forhandlet ændringer af Forståelsespapiret. Forårets forhandlinger om ændringer af forståelsespapiret blev en sej omgang. Vi havde det udgangspunkt, at vi ville sikre kvaliteten af undervisningen og forsøge at gøre det lettere at tiltrække og fastholde kvalificerede lærere. Vi var enige med skolelederne og forvaltningen om, at vi skulle forsøge at gøre det mere attraktivt at være lærer i Slagelse Kommune. Men så stoppede enigheden. Vi kunne ikke komme igennem med et maksimalt undervisningstimetal, en bedre sikring af forberedelsestiden eller mere detaljerede opgaveoversigter!

Så det blev kun til småjusteringer, hvor vi fik præciseret, at i forhold til opgaveoversigten skal skolerne drøfte og nedskrive rammerne for den forudgående dialog om opgaveoversigten. Vi fik præciseret, hvad det er for emner, skolerne er forpligtet til at drøfte forud for opgaveoversigternes tilblivelse. Vi fik præciseret det både er tilfældigt opståede vikartimer og andre opgaver, der kan medtages som overtid. Endelig fik vi medtaget et bilag, som skal opfattes som en tjekliste til opgaveoversigterne.

Som oplæg til regionalt møde i Ringsted indkaldt af Danmarks Lærereforening og Kommunernes Landsforening blev TR og skoleledere bedt om at evaluere vores lokale Forståelsespapir og effekten af Bilag 4 om arbejdstid. Det kom der interessante meldinger ud af. Der er ingen tvivl om, at man på skolerne er kommet langt med hensyn til implementeringen af Forståelsespapiret og den 'nye' måde at arbejde på. Men der er stadig knaster og forhold, der skal arbejdes med på hver enkelt skole. Den største knast er ressourceallokeringen – og den kan der ikke ændres på på den enkelte skole, men konsekvenserne af manglende ressourcer mærkes derude. Flere sygemeldinger, meget højt undervisningstimetal på visse skoler, mange ekstraopgaver der kommer løbende og meget få muligheder for at fjerne opgaver. Dette tager vi udgangspunkt i ved de kommende forhandlinger.

Vi har i indeværende skoleår indsamlet opgaveoversigter fra samtlige lærere på alle skoler, og selvom alle er lavet i TRIO, er der store forskelle på, hvordan de er blevet udformet.

Undervisningstimerne er meget præcist blevet angivet, men alle øvrige opgaver er beskrevet mere eller navnlig mindre detaljeret. Ingen har angivet et estimeret tidsforbrug på de enkelte opgaver. Det gør dem ikke særligt gennemskuelige, hverken for lærerne eller for "udenforstående".

Efter vores opfattelse bør der være et forventet tidsforbrug på opgaveoversigterne for de mange andre opgaver end undervisning, lærerne skal løse. Det vil gøre opgaveoversigterne meget mere gennemskuelige og anvendelige, og give lærerne bedre muligheder for at overskue og planlægge arbejdet.

Vi vil fortsat arbejde for at forsøge at få lavet en decideret arbejdstidsaftale, hvor der er mere fleksibilitet i tilrettelæggelsen af lærernes arbejde, mulighed for større deltagelsesgrad i opgaveoversigten, et maksimalt undervisningstimetotal, og et bedre værn om lærernes forberedelsestid. Vi er oppe imod især skoleledere, der ikke ønsker en aftale, men at alt skal besluttes på den enkelte skole. Vi kan se, at der er store forskelle mellem skolerne på, hvor mange timer lærerne i gennemsnit skal undervise, hvor meget frihed skolerne giver lærerne til selv at tilrettelægge arbejdet, hvor meget tilstedeværelsestid, der kræves af lærerne, og hvor detaljerede opgaveoversigterne er. Skolelederne ønsker ikke, at arbejdsvilkårene skal blive et konkurrenceparameter skolerne imellem, men de har ikke forstået, at det, at der ikke er en arbejdstidsaftale, netop gør, at lærernes arbejdstid bliver et konkurrenceparameter mellem skolerne, og det gør også, at det er svært for Slagelse Kommune at bruge arbejdsvilkårene som et tiltrækningsparameter.

Folkeskolereformen

Indeværende skoleår er år tre med den nye Folkeskolereform. Udmøntningen har det været op til den enkelte skole at klare. Det har givet forskelle. Forøgelsen af den faglige undervisning har i sig selv ikke givet problemer. Men det har givet store forskelle i tilrettelæggelse af den længere skoledag i samarbejde med det omgivende samfund og i tilrettelæggelsen af den understøttende undervisning, lektiehjælp og faglig fordybelse. Heldigvis er der flere og flere skoler, der har tillagt de faste lærere i fagene disse timer. Det vil helt sikkert øge elevernes udbytte af undervisningen fremfor, at det er pædagoger, der har timerne. Nu er der også endnu flere skoler, der bruger den understøttende undervisning til at forlænge undervisningslektionerne fra 45 minutter til en klokke time. Det er en anden måde at gøre det på, som tilmed har den effekt, at lærerne får færre men længere ugentlige lektioner på skemaet. Det kan lette forberedelsesopgaven. 4-5 skoler har valgt at forkorte skoledagen ved at omlægge noget af den understøttende undervisning til tolærerordninger. Det er også en god vej at gå.

Det er tydeligt, at reformen stadig er underfinansieret. De økonomiske beregninger, der lå til grund for ressourcetildelingen, holdt ikke til mødet med virkeligheden. Derfor har flere skoler i indværende skoleår været nødt til at pålægge lærerne at undervise endnu flere undervisningstimer. Vi har set, at en del lærere har over 850 undervisningstimer om året. Det svarer til over 28 lektioner om ugen. Det er for mange undervisningstimer og alt for få timer til forberedelse. Der er ikke balance mellem omfanget af opgaverne og den afsatte tid. Skolerne udvikler sig mere og mere forskelligt. Vilkårene for lærere i Slagelse Kommune bliver mere og mere forskellige. Har vi efterhånden et fælles skolevæsen?

Pædagogisk – didaktiske forhold

Visible Learning

Det store fælles indsatsområde i Slagelse Kommune, Visible Learning (VL), har i det forgangne år krævet mange resurser i form af tid til kurser for hele det pædagogiske personale, lokale møder, ekstra indsats i forhold til eleverne og penge til udbyderen. Det har dog været meget forskelligt, hvordan medarbejderne har haft ejerskab og energi til at honorere alle forventningerne. Selve kravet om at skulle indarbejde VL i undervisningen og udarbejde Impact Cycles har givet mange lærere opgaver, de har svært ved at se meningen med, og som mange oplever, tager tid fra den almindelige forberedelse af undervisningen. Vi har *ikke* noget problem med, at lærere vælger at bruge VL i deres undervisning. Vi har et problem med, at *alle* lærere skal tvinges til at bruge VL. Det bør være frivilligt for skolerne og lærerne at bruge VL. Det er jo ikke raketvidenskab, at sætte mål for elevernes undervisning, at evaluere dem og give dem feedback.

Der skal ikke være tvivl om, at alle har lyst til pædagogisk udvikling. Spørgsmålet er bare, om alle skal rette ind efter en fast skabelon og mind-set, eller om der er plads til forskellighed og mangfoldighed blandt de ansatte.

Kredsstyrelsen er sammen med skole- og SFO-ledere, VL-coaches og konsulenter i Center for Skole repræsenteret i styregruppen Impact Council, der har til opgave at følge VL-arbejdet i kommunen. Vi har her haft svært ved at trænge igennem med vores sunde skepsis til udmøntningen af VL. Vores kritik har ikke været særlig velkommen, selvom vi oplevede, at den var konstruktiv.

Kompetenceudvikling

Den store satsning på VL har også den konsekvens, at almindelige korte faglige kurser for lærerne i stor udstrækning har været et ukendt begreb i Slagelse Kommune. Stort set al kursusvirksomhed har været koncentreret om VL. Kredsen er repræsenteret i en arbejdsgruppe vedr. kompetenceudvikling, der især har handlet om opkvalificering af lærere i linjefag. Det har været svært at få de udbudte uddannelsesforløb fyldt op. Har de vilkår, lærerne er blevet tilbudt til at tage et linjefag, været for dårlige? Er lærerne i det hele taget blevet gjort opmærksomme på muligheden? Har skolerne ikke haft økonomien til det? Vi kan se i lærernes opgaveoversigter, at lærere på linjefagsuddannelse ikke er blevet reduceret i deres undervisning og øvrige opgaver i et omfang, der svarer til de forventninger UC-Sjælland har til belastningsgraden for de studerende udtrykt i ECTS-point. Også de ansatte i PUI oplever, at der ikke har været mange muligheder for fagfaglige kurser.

Inklusion

Som en konsekvens af budgetforliget for 2016 blev der lavet en ny visitationspraksis i Slagelse Kommunen. Formålet med den nye praksis er blandt andet at nedbringe antallet af elever, der visiteres til specialundervisning uden for den almene folkeskole i kommunen. Vi er bekymrede for, at målet om at nedbringe antallet af visiterede elever kommer til at overskygge hensynet til den enkelte elevs behov. At det blot bliver en administrativ inklusion, som hverken elever eller lærere oplever som vellykket.

Vi er bekymrede for, at lærerne kommer til at stå med opgaven uden den nødvendige forberedelsestid, støtte og kompetence. Børn, der er i udfordringer, trives ikke, hvis der ikke er økonomi eller menneskeligt overskud til at tage sig af dem.

For at få et retvisende billede af lærernes oplevelse udsendte vi i januar et spørgeskema vedr. elever med særlige behov. En stor del af lærerne svarede her, at de oplever, at antallet af elever,

der før ville have fået et andet skoletilbud, nu sidder i normalklasserne. Dette påvirker den allerede pressede forberedelsestid, arbejdsmiljøet samt de øvrige elevers trivsel og faglige udbytte. Hertil kommer, at en stor del af lærerne ikke har fået den nødvendige kompetenceudvikling i forbindelse med inklusionen.

Hvis man i Slagelse Kommune ønsker en kvalitativ inklusion, så skulle man måske starte med at give den nødvendige kompetenceudvikling til skolerne samt sikre sig, at der er den fornødne tid, faglig støtte og lærerressource på skolerne til at løse opgaven.

Pædagogisk Udvikling & Inklusion (PUI)

PUI har været i gang i et år nu. De 54 medarbejdere er samlet fra flere centre i organisationen. Medarbejderne har primært brugt arbejdstiden på at være ude på virksomhederne og mindst tid på kontorerne i Langes Gård. Kompetencecentrets tilbud betjenes også fra PUI, men er ikke en del af den faste medarbejdergruppe. PUI dækker børneområdet fra 0-25 år.

PUI består af følgende faggrupper: Faglige konsulenter, Psykologer, Pædagogisk Inklusionsvejledere, Tale- og hørekonsulenter og Motorikkonsulenter, IT-konsulenter og to HK-ansatte.

Der har været meget fokus på det tværprofessionelle samarbejde i kapacitetsopbyggende arbejde på de enkelte virksomheder i distrikterne.

Der har været fokus på enkeltindividet, men med ønsket om, at PUI's arbejdsindsats med tiden målrettes mere mod eleverne i konteksten. Samtidig har der også været et lederønske om, at medarbejdernes kompetence indenfor særlige felter opprioriteres i særlige teams.

Ifølge seneste kvalitetsrapport er der fortsat sket en ekskludering af elever på ca. 7%, og der har i 2016 været et særligt fokus på at nedbringe dette tal, bl.a. med en ændret visitationsprocedure og mere inddragelse af skolelederne i beslutningen.

Kvalitetsrapporten påpegede også, at Slagelse Kommune har en højere andel af elever bosiddende udenfor kommunen i specialtilbuddene – det ville være interessant at vide, hvad procentsatsen ville blive kun med "egne borgeres børn".

MeeBook

Vi har arbejdet på at få en god dialog med skolelederne og Center for Skole i forbindelse med implementeringen af Meebook. Vores ønske har i denne dialog været at fjerne centralt bestemte minimumskrav, og at man i de lokale MED-udvalg og i lærergruppen fik muligheden for at have en pædagogisk og didaktisk drøftelse af implementeringen og brugen af læringsplatformen på skolen.

Løn- og ansættelsesforhold

Lønforhandlinger

For vores mindre medlemsgrupper, der ikke har et centralt aftalt lønforløb, forhandler vi løn i fjerde kvartal. Det gjorde vi også i 2016. Vi fik lavet en ny forhåndsftale for lærere og konsulenter på CSU, en ny forhåndsftale for UU-vejledere, og for konsulenter og psykologer i PUI fik vi forhandlet et mindre løntillæg. Forhåndsftalen for lærerne i folkeskolen løber videre. Den indebærer, at der skal forhandles et mindre beløb på de enkelte skoler, det svarer til ca. 7-800 kr. i gennemsnit pr. lærer.

Løntjek

Når vi taler om løn, har vi arbejdet på flere fronter. Kredsen er formel forhandlingspart, når de lokallønsmidler, der fra året før blev lagt ud til lokal forhandling, skal fordeles. Det vil sige, at TR forhandler et oplæg, men det er kredsen, der underskriver. Det betyder også, at kredsen træder til, hvis en lokal forhandling går i hårdknude.

Som et redskab til TR'erne i deres daglige arbejde har vi udarbejdet et lønark, der beskriver de forskellige løndele for de fleste af vores mange forskellige medlemsgrupper. Vi er også løbende på faglige klubmøder og hjælper med lønoplæg og løntjek. Vi forsøger gennem TR, Medlemsnyt og direkte medlemskontakt at gøre opmærksom på, hvor vigtigt det er at tjekke sin lønseddel, da vi jævnligt finder fejl. F.eks. har vi oplevet en hel skole, der ikke havde fået udbetalt klasselærertillægget.

Stillingssituationen

Slagelse Kommune er blevet en kommune, som uddannede lærere flytter fra, og som har svært ved at tiltrække uddannede lærere. Siden april måned 2016 har vi måned for måned via tilsendte lønforhandlingsskemaer på nyansatte og vores medlemssystem fulgt antallet af lærere, der har fået job i kommunen. Helt som forventet var der i forbindelse med skoleårets start i 2016 en del lærere, som fik job i andre kommuner, på andre skoler, i job udenfor folkeskolen og gik på pension. Pr. 1. august blev der ansat 52 nye lærere. Heraf var de 21 ikke-læreruddannede, hvilket svarer til 40%. Ansættelserne stoppede imidlertid ikke ved skoleårets start. Efter 1. august 2016 til 1. februar 2017 er yderligere 27 lærere blevet ansat. Heraf var de 15 ikke-læreruddannede – over 55%. Det betyder, at siden skoleårets start har skolerne samlet været „ramt“ af, at omkring 80 lærere har forladt en stilling med alt, hvad det indebærer af uro og usikkerhed for elever, forældre, lærere og ledere. Yderligere kan det oplyses, at mindst 75 lærerstilling er besat af ikke-læreruddannede. Det bør Center for Skole og skolelederne tage et ansvar for. De har et medansvar for at gøre det attraktivt at være ansat som lærer i Slagelse Kommune. Det har vi gentagne gange påpeget overfor Center for Skole senest under vores igangværende forhandlinger om revision af Forståelsespapiret. De erkender problemet men ønsker ikke via Forståelsespapiret eller en aftale at gøre vilkårene bedre.

Lidt er der dog sket. Vi har foreslået Center for Skole at genoplive læreruddannelsen på særlige vilkår, hvor man som lærerstuderende er ansat 1/3 tid på en skole samtidigt med studierne. Den særlige læreruddannelse vil blive igangsat i 2017. Vi så dog helst, at lærerjobbet i Slagelse Kommune var så attraktivt, at det slet ikke var nødvendigt med særlige uddannelsesforanstaltninger.

Arbejds miljø

Center for Skole afholdt d. 1. februar 2017 "Temadag om sygefravær og Social Kapital" for TR, AMR og leder. Drøftelse af sygefraværet, hvor der har været en stigning i sygefraværet på skoleområdet, tog udgangspunkt i oplægget om "Hold hus med sygefraværet" med de seks byggesten:

- Sygdoms- og fraværstatistik.
- Systematik og omsorgssamtaler.
- Tidlig indsats.
- Tydelig ledelse.
- Fælles ejerskab.
- Trivsel, arbejds miljø og social kapital.

Ligeledes blev der arbejdet med resultatet af den psykiske APV.

Generelt viste APV'en, at der er mange, som oplever, at de mangler tid til at løse deres opgaver. Over 50% svarer, at de tit kommer bagud med arbejdet, og at de mangler tid til at løse deres arbejdsopgaver. Dette kan også aflæses i mængden af stress, hvor 80% oplever, at de hele tiden eller lidt af tiden føler sig udkørt eller følelsesmæssigt udmattet af deres arbejde. Samtidig er det desværre en voksende udfordring i forhold til at håndtere vold og trusler. Mere positivt i forhold til sidste års APV kan det nævnes, at der er større rolleklarhed, man ved, hvad der forventes.

I Slagelse Lærerkreds arbejder vi for at skabe bedre vilkår for arbejds miljøet generelt. Der arbejdes konkret på at forbedre AMR's vilkår både i forhold til tid til at løse opgaven og i muligheden for at samarbejde f.eks. via netværk, fælloordning for nyansatte, at styrke det kontinuerlige arbejde med APV, og en styrkelse af samarbejdet mellem AMR, TR, og leder.

Vi har fortsat fastholdelses- og rekrutteringsproblemer, og initiativer i forhold hertil er drøftet i SektorMED. Det er vigtigt, at vi ikke mister god og uddannet arbejdskraft, og her har arbejds miljøet en stor betydning. Kommunen bliver nødt til at kunne holde på den kompetente arbejdskraft, de har, kombineret med, at der skal kunne tiltrækkes uddannet arbejdskraft.

Kredsforhold

Kredsstyrelsens økonomiske forhold

Kreds 54 kom ud af 2016 med et underskud på ca. 25.000 kr., som der vil blive redegjort nærmere for på generalforsamlingen. Der er et svagt vigende elevtal, og reformen er underfinansieret, hvilket betyder færre ansættelser. Hertil kommer, at de mange flytninger gør, at der kan gå en rum tid, før de nyansatte er meldt ind og derved mistede kontingentindtægter. Endelig er der en del af de ikke-læreruddannede, der vælger ikke at være medlemmer af DLF og kredsen. Det betyder samlet set, at vores økonomi er under pres. På trods af det har vi fået lavet et budget i balance.

Sagsbehandling

Sagsbehandlingen har i overvejende grad drejet sig om spørgsmål fra medlemmerne vedrørende barsel, arbejdstid, løn, beregning af tjenestemandspensioner, sygefravær og afskedigelser. Ved sygefravær handler det typisk om, at medlemmer føler sig usikre på det kommende forløb, hvad de kan forvente, og hvad der forventes af dem.

I nogle af afskedigelsessagerne indgås der fratrædelsesaftale, hvor kredskontoret forhandler vilkårene for aftalen med HR.

Kredskontoret har deltaget i de omsorgssamtaler og tjenstlige samtaler, hvor medlemmet har ønsket det.

Kredskontoret har endvidere varetaget de årlige lønforhandlinger for de mindre medlemsgrupper, herunder indgået en forhåndsaf tale med CSU.

Kredskontoret har deltaget i klubmøde med UU samt med Broskolen. Kredsen skal også deltage i et kommende klubmøde med konsulenterne.

Kredskontoret har herudover behandlet overordnede forhold, der vedrører kommunens generelle praksis. Det drejer sig bl.a. om kommunens praksis med ikke at efterbetale for for lidt udbetalt løn ved erfaring med tilbagevirkende kraft, når det skyldtes, at den ansatte ikke havde afleveret dokumentation. Samt om kommunens praksis med at kræve morarenter ved afdrag af for meget udbetalt løn.

TR

Inden for de sidste par år har der været en udskiftning på en tredjedel af posterne som tillidsrepræsentant og -suppleant. Mange har været eller er derfor på DLF's organisationsuddannelse for tillidsrepræsentanter. TR-uddannelsen strækker sig over 4 moduler á 3 dage fordelt over 1 år og 3 måneder. Her er ikke blot fokus på DLF's politik, men også på den enkeltes faglige, sociale og personlige kompetencer. Dette giver en kompetent TR-gruppe, som kvalificerer det daglige arbejde blandt medlemmerne, i samarbejdet med ledelsen og AMR, samt i sparringen og udviklingen af Slagelse Lærerkreds.

Cirka hver anden onsdag mødes vi på kredskontoret for at drøfte og vidensdele lige fra hverdagens og de kommunale udfordringer til den overordnede politik i Danmarks Lærerforening.

Da skoleområdet er i stadig forandring, er der også behov for, at de tillidsvalgte løbende bliver opkvalificeret. Dette foregår dels på det årlige TR-internat, hvor vi i 2016 bl.a. havde en hel dag på Gl. Avernæs sammen med lederne, og dels på kurser arrangeret i Det forpligtende kredssamarbejde - KSS.

Det forpligtende kredssamarbejde

Det forpligtende kredssamarbejde er med kredsene for kommunerne i Sorø, Ringsted, Næstved, Faxe, Vordingborg, Guldborgsund og Lolland. Her har vi haft månedlige møder forud for DLF's Hovedstyrelsesmøde, hvor hovedstyrelsesmedlem Thomas Andreasen deltager. Og da han har tilknytning og lokalt kendskab til vores område, er han vores direkte kontakt til Hovedstyrelsen. Vi har derfor drøftet hovedstyrelsens dagsorden med Thomas, ligesom der har været erfaringsudveksling kredsene imellem om væsentlige emner f.eks. udmøntning af skolereformen og især udmøntningen af L409 og de kommende overenskomstforhandlinger.

I dette samarbejde har vi arbejdet i tre udvalg vedr. arbejds- og pædagogiske forhold samt kurser, hvor der har været afholdt kurser for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Det er også i det forpligtende kredssamarbejde vi har koordineret møder for vores mindre medlemsgrupper.

Skolelederforeningen

Samarbejde med Skolelederforeningens bestyrelse har været ganske sporadisk i det forløbne år. Vi har ikke holdt formaliserede møder. Det kunne vi godt tænke os. Det virker som om, lederne fjerner sig mere og mere fra Danmarks Lærerforening. Vi har dog god kontakt med skolelederne i andre forskellige sammenhænge.

Pensionister

Vores aktive pensionistfraktion, har i det forløbne år lavet et stort antal vedkommende og velbesøgte arrangementer for pensionerede lærere. Her kan nævnes: Foredrag af Max Køhlert, besøg i Krabasken, foredrag om Nepal med Emmy og Søren Stjernø, foredrag med Tommy Dinesen, besøg hos glaskunstner Lugonja, Sommerudflugt til Odsherred og en 4 dages tur til Fyn. Det er rart at se, at så mange pensionerede lærere fortsat føler en tilknytning til Slagelse Lærerkreds.

Arrangementer

Som noget nyt har vi de sidste 2 år inviteret til medlemsfest i Musikhuset, Slagelse. Dette arrangement er erstatning for det tidligere årligt afholdte medlemsarrangement "Åbent Kursus". Over 200 medlemmer har benyttet sig af tilbuddet om en festlig aften med nuværende og tidligere kollegaer. Det har været en god oplevelse, at så mange har bakket op, da det har været vores ønske at samle medlemmer i Slagelse Lærerkreds til en fælles begivenhed.

Et andet årligt tilbagevendende arrangement er mødet for børnehaveklasseledere. På grund af for få tilmeldinger har vi for første gang desværre måttet aflyse dette møde.

Kommunale forhold

Slagelse Kommune

I forsommeren blev der lagt op til, at der skulle laves en 1% besparelse på alle konti i kommunen. Det gik vi i HovedMED ind og anfægtede. Resultatet blev, at besparelsen blev fjernet og afløst af en indskærpelse overfor alle afdelinger om, at de skulle være tilbageholdende med investeringer. Det klarede kommunens likviditetsproblem.

Budgetforliget for 2017 indebar ikke de store besparelser på skoleområdet. Vi havde argumenteret for, at de områder, som Byrådet selv havde udpeget som særligt udfordret – herunder skoleområdet – skulle friholdes for besparelser. Det skete. Der var dog flere elementer i budgetforliget, der har relevans for skoleområdet.

Direktionen skulle fremkomme med forslag til en organisatorisk enhed for hele 0–25 års området. Vi talte for, at det skulle etableres indenfor de etablerede organisatoriske strukturer i kommunen. Det endte også med, at man etablerede en mindre tværgående enhed, og ansatte 11 nye sagsbehandlere, der forhåbentligt kan være medvirkende til at sænke sagsbehandlingstiden.

Der skal etableres et tæt samarbejde mellem Xclass og Selandia for at få flere unge til at tage en erhvervsfaglig uddannelse. Det lå længe på rygteplan, at det betød, at Selandia skulle overtage Xclass. Det blev afværget og erstattet af et øget samarbejde.

Der skulle afprøves nye ledelsesformer på skolerne i 2017, så de fik større frihedsgrader. Vi argumenterede med, at skolerne allerede i dag har store frihedsgrader i styrelsesvedtægten og i Folkeskoleloven. Center for Skole besluttede at indhente forslag fra skolerne om forhold, hvor de ønskede større frihedsgrader. Det kom der ikke meget ud af. Uddannelsesudvalget har efterfølgende givet grønt lys for, at Center for Skole undersøger om der er 1-2 interesserede skoler, der vil indgå i en kortlægning af lokale ønsker og muligheder for forsøg med nye styringsformer.

Budgetforliget aflyser aftalestyringen som model i Slagelse Kommune. Det hilste vi med glæde, da der er brugt mange ressourcer til aftaleindgåelse, kontrol og rapportskrivninger. De decentrale enheder kan udmærket styre efter få centrale mål uden detaljerede "top-down" projekter. Det skulle gerne have som resultat, at skolerne i højere grad kan tage udgangspunkt i deres kultur og få bedre tid til at koncentrere sig om kerneopgaven. Vi afventer stadig en melding fra Direktionen på, hvad der skal afløse aftalestyringen, men en konsekvens må være, at centralt besluttede indsatsområder skal vise retningen og ikke andet.

Der blev i budget 2017-2020 tildelt 2.5 mio. kr. til folkeskolerne med henblik på at styrke arbejdet med inklusion i folkeskolen. Uddannelsesudvalget besluttede at ansætte inklusionspædagoger i de fire distrikter, der især skal have fokus på elever, der ikke kommer i skole – det såkaldte "stay-in". Endelig er der afsat 20 mio. kr. til en ny daginstitution og skole i Slots Bjergby.

Administrativ Service (AS) blev igangsat i foråret med meget store begyndervanskeligheder. Nu skulle alle indkøb foretages med Eurocard og kvitteringer indscannes i ACUBIZ. Det gav i starten store problemer. Alle skulle have udstedt et Eurocard, hvor præmissen var, at man selv hæftede for bortkomne eller ulæselige kvitteringer, uanset årsag. Det sidste fik vi ændret, nu har vi ingen juridiske indvendinger imod, at man bruger det nye betalingsystem. Der er dog fortsat problemer med AS. Skolerne oplever ikke, at de er blevet lettet for administrative opgaver i et omfang, der svarer til beskæringen af midlerne til skolesekretærer, så de har beholdt eller ansat mere administrativt personale. Det går ud over lærernormeringen.

Omlægningen af bygningsdriften til Kommunale Ejendomme (KE) bød ligeledes på problemer. Nu havde skolerne ikke mere en "pedel", man lige kunne få til hurtigt at reparere noget eller løse en opgave. Skolerne blev pålagt bureaukratiske arbejdsgange, hvor man skal anmelde en lille skade med fotodokumentation og så videre. Omlægningen betyder også, at hvor skolerne tidligere havde midler til eksempelvis indkøb af borde og stole til elever og ansatte, så er det nu en ting, der skal prioriteres af KE. Den organisering giver bøvvl.

HovedMED

Arbejde i HovedMED fylder en del især for kredsens formand, som også er næstformand i HovedMED. Det første halve år var kommunen uden kommunaldirektør, og det gav ekstra møder. Den 1. august 2016 blev Jane Wiis ansat som kommunaldirektør.

Det er i HovedMED, at de overordnede retningslinjer bliver lavet. Det er her de overordnede forhold for alle medarbejdere bliver fastlagt, og det er her vi har en direkte adgang til at få politikerne i Økonomiudvalget i tale. Det er henover året blevet til en hel del møder, hvor meget har været præget af kommunens økonomi, budget og udrulningen af strategiplanen.

I foråret blev en toårig strategiplan udarbejdet, som angav indsatsområder for 2016-17:

- Personalepolitikken, hvor vi har igangsat arbejdet med at revidere vores personalepolitiske retningslinjer.
- Kodeks for samarbejde og den gode dialog i praksis.
- Arbejdsmiljø.
- Sygefravær.
- Kerneopgaven.

Der er lavet en detaljeret plan for udmøntningen af alle indsatsområderne. De bliver løbende sendt ud i hele organisationen. Vi har også orienteret på TR-møderne.

SektorMED for Skole

SektorMED, der jo har en koordinerende funktion mellem HovedMED og LokalMED, f.eks. i forbindelse med afgivelse af hørings svar og gennemførelse af tværgående indsatser, har i det forgangne år arbejdet med: Trivselsundersøgelse 2015, APV, TAO, Samarbejde med Kommunale Ejendomme, Kørsel og lånebiler, Status på arbejds- og nærved-ulykker for 2015, Retningslinje for forflyttelse af lærere og børnehaveklasseledere for foråret 2016 og 2017, Visitationsgrundlag for folkeskolens specialundervisning, Læringsplatform, Elevferieplan for skoleåret 2017-2018, Budget 2017, Årlig drøftelse om sygefravær, Oplæg om løntilskudsordningen, Personalepolitiske retningslinjer om rygning, seniorer, vold og trusler om vold, Rekruttering og fastholdelse af lærere, AMR netværk/vidensdeling samt Orientering fra Uddannelsesudvalgets møder.

Denne opremsning er udtryk for vigtigheden af en velfungerende MED-organisation på alle niveauer, for at skabe de bedst mulige arbejdsforhold for den enkelte medarbejder.

SektorMED for Handicap, Psykiatri og Misbrug

Der er ca. 32 af medlemmerne i Slagelse Lærerkreds, som er ansat på Center for Specialundervisning (CSU), der er under Center for Handicap, Psykiatri og Misbrug. Af den grund har Slagelse Lærerkreds en plads i SektorMED for dette center. Hovedoverskrifterne har her været sygefravær og omstruktureringer. Sidstnævnte i form af sammenlægning, hvilket har også har berørt CSU.

Fagpolitiske samarbejder

Repræsentanter for de faglige organisationer med ansatte i Slagelse Kommune og HovedMED's medarbejderrepræsentanter har møder forud for alle HovedMED-møder. Det er givtige møder, hvor vi kan drøfte dagsordenen og afstemme vores holdninger til de enkelte punkter, ligesom møderne giver mulighed for at drøfte, hvad der sker på arbejdspladserne i kommunen, som så kan være udgangspunkt for punkter til fremtidige møder i HovedMED. Desuden mødes fællestillidsrepræsentanterne én gang om måneden for at drøfte alle mulige forhold for medarbejderne i Slagelse Kommune.

Kredsens repræsentationer i det forgangne år

HovedMED: Per Toft Haugaard

SektorMED for Skole: Lisbet Rasmussen, og Per Toft Haugaard

SektorMED for Handicap, Psykiatri og Misbrug: Anne Gade Nielsen

Udvalg og arbejdsgrupper under kommunen:

Seniorpolitisk udvalg: Per Toft Haugaard

Arbejdsgruppe om personalepolitik: Per Toft Haugaard

Følgegruppe om Lov 409: Lisbet Rasmussen, Anne Gade Nielsen og Per Toft Haugaard

Impact Council: Lisbet Rasmussen og Per Toft Haugaard

Læringsplatform: Stine Leschly Schultz

Arbejdsgruppe for kompetenceudvikling: Lisbet Rasmussen og Per Toft Haugaard

Feriefonden: Per Toft Haugaard