

REFERAT Direktionen d. 07-04-2015

Mødedato Tirsdag d. 07. april 2015 kl. 08:30

Mødested Holbækvej 141 B

Indholdsfortegnelse

Personalepolitisk regnskab 2014.....	3
Evaluering af pilotprojekt med fælles skoleledelse på Rørby Skole og Hvidebækskolen.....	6
Status vedrørende arbejdet med folkeskolereformen.....	10
Nedsættelse af Ungeråd i Kalundborg Kommune.....	13
Eventuelt.....	16

Punkt 1: Personalepolitisk regnskab 2014

Bilag

Personalepolitisk regnskab 2014

Personalepolitisk regnskab 2014

Sagsfremstilling

1. Personalepolitisk regnskab 2014

Åbent

Sagsnr.: 326-2015-17855

J.nr.: 81.00.00

Dokumentnr.: 326 -2015-106907

SAGSFREMSTILLING

Kommunalbestyrelsen vedtog i Budgetaftalen for 2015, at Kalundborg Kommune fremadrettet skal præsentere en summarisk rapport over trivselsmålingerne i den administrative organisation til Økonomiudvalget.

I forlængelse heraf besluttede Direktionen at samle en række af de årlige afrapporteringer på personaleområdet i et personalepolitisk regnskab startende med 2014.

I tråd med ovenstående fremgår det af side 16 i den lokale MED-aftale, at: "(Hovedudvalget) står for udarbejdelsen af en opgørelse med oplysninger om f.eks. arbejdsskader, personaleomsætning og sygefravær. Opgørelsen skal gennemgås 1 gang årligt i Hovedudvalget".

Kalundborg Kommune har ikke tidligere lavet et samlet personalepolitisk regnskab. Der er derimod løbende blevet fremlagt opgørelser og sager med et personalepolitisk fokus, primært på møder i Hovedudvalget. Dette tænkes nu skal ske én gang om året i det personalepolitiske regnskab.

Det personalepolitiske regnskab er tiltænkt alle ansatte, politikere og borgere, som ønsker et overblik på det personalepolitiske område. Formålet er at gøre status over personaleforhold og aktiviteter på personaleområdet, herunder også arbejdsmiljø og trivsel. Hermed får vi samtidig et billede af, om vi lever op til vores målsætning om at Kalundborg Kommune skal være et godt sted at arbejde.

Indholdet i det personalepolitiske regnskab i 2014 er:

- Organisation
- Hovedudvalg
- Arbejdsmiljø
 - Arbejdsulykker
 - Arbejdspladsvurdering
 - Trivselsmåling
- Personalesammensætning
- Alderssammensætning
- Personaleomsætning
- Medarbejdere, der ikke er ordinært ansat

- herunder "det sociale kapitel"

- Sygefravær

Ligestilling og måltal for ikke-vestlig baggrund er ikke medtaget, da de skal afrapporteres på centralt fastsatte tidspunkter. Lokal løndannelse er ikke taget med i år. Frem mod næste regnskab skal laves en lønanalyse og en kortlægning af initiativer foretaget i forbindelse med den lokale løndannelse, således at en overskuelig oversigt over lønudviklingen kan medtages i regnskabet for 2015.

Visse emner opgøres ikke årligt, og vil derfor ikke medtages hvert år i regnskabet. Eksempelvis laves trivselsmålingen kun hvert 3. år. Alligevel vil netop trivselsmålingen indgå i årligt i regnskabet, fordi det løbende arbejde, som den afføder mellem målingerne, er af stor betydning for det personalepolitiske område.

Regnskabet viser, at der arbejdes systematisk med arbejdsmiljøet, og at vi arbejder videre med de 4 indsatsområder, der er belyst gennem trivselsmålingen. Fokus på trivsel og arbejds-miljø skal samtidig understøtte det løbende arbejde med at nedbringe sygefraværet. Via "Pro-jekt Sygefravær" er indsatsen nu intensiveret. Vores personaleomsætning og personale- og alderssammensætning giver os anledning til at overveje den rekrutteringsudfordring vi står over for i fremtiden. Vi skal fokusere på rekrutte-ring af de rette ressourcer ved at fastholde vores dygtige medarbejdere og videreudvikle en attraktiv arbejdsplads. Sammenfattende skal vi fokusere på Den attraktive arbejdsplads, hvor alle de nævnte emner spiller en rolle i at imødegå de kommende udfordringer, således at vi også fremover kan levere service og sagsbehandling af god faglig kvalitet. Regnskabet skal således bidrage til at kvalificere temadrøftelsen af Den attraktive arbejdsplads i Direktionen og i Hovedudvalget.

BEHANDLING

Direktion, Hovedudvalg og Økonomiudvalg.

INDSTILLING

Økonomi- og personaledirektøren indstiller, at det personalepolitiske regnskab godkendes.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen.

Bilag

Personalepolitisk regnskab 2014

326-2015-106921

Direktionens møde den 7. april 2015:

Direktionen vedtog at anbefale økonomi- og personaledirektørens indstilling.

Punkt 2: Evaluering af pilotprojekt med fælles skoleledelse på Rørby Skole og Hvidebækskolen

Bilag

Beskrivelse af pilotprojektet med fælles skoleledelse(2013)

Sagsfremstilling april 2013 inkl. beslutning om pilotprojekt.docx

Evaluering af fælles skoleledelse på Rørby skole og Hvidebækskolen.pdf

Evaluering af pilotprojekt med fælles skoleledelse på Rørby Skole og Hvidebækskolen

Sagsfremstilling

2. Evaluering af pilotprojekt med fælles skoleledelse på Rørby Skole og Hvidebækskolen

Åbent

Sagsnr.: 326-2013-18034

J.nr.: 17.00.00

Dokumentnr.: 326 -2015-85646

SAGSFREMSTILLING

Kommunalbestyrelsen godkendte i juni 2013 et toårigt pilotprojekt med fælles skoleledelse på Rørby Skole og Hvidebækskolen.

Baggrunden var et ønske fra skolernes ledelse om, efter konstituering af ledelsen fra Hvidebækskolen på Rørby Skole, at optimere anvendelsen af bl.a. skolens økonomiske og kompetencemæssige ressourcer. Hensigten var også at styrke Rørby skole og lokalsamfundet samt fastholde arbejdspladser på skolen. Projektet blev på den baggrund drøftet i skolernes bestyrelser samt i de respektive MED udvalg.

Det betyder, at der siden skoleåret 2013 / 2014 har været fælles ledelse og et administrativt team, der samarbejder omkring såvel driften som udviklingen af de to skoler. Der er bevaret separate skolebestyrelser på skolerne.

Projektet er nu evalueret via interviews med MED-udvalg, skolebestyrelser samt ledelsen.

Evalueringen afdækker erfaringer og holdninger til udfordringer og muligheder ved den fælles ledelsesmodel ud fra et ledelses-, medarbejder- og forældreperspektiv.

Konkret bidrager evalueringen med viden om den fælles ledelse i forhold til temaerne:

- Ledelsesstruktur, synergieffekt i ledelsesteam samt ledelseskraft på skolerne
- Dialog og information
- Ledelsestilstedeværelse
- Pædagogisk udvikling og fælles kultur – samarbejde mellem skolerne
- Fælles vs. delt ledelse samt økonomi

For uddybning af disse temaer henvises til selve evalueringen i sagens bilag.

Generelt viser evalueringen, at ledelsen er overvejende positiv over for den fælles skoleledelse, bl.a. begrundet i at der har været mulighed for at optimere udnyttelsen af skolernes ressourcer i forhold til drift og en større grad af faglig ledelsesmæssig sparring, samarbejde mellem SFO-lederne samt mulighed for fælles pædagogisk udvikling på tværs af skolerne.

Medarbejdere og bestyrelser lægger overvejende vægt på ledelsestilstedeværelse og i den forbindelse, at der er en tydelig kommunikation fra ledelsens side. Bl.a. i forhold til i hvilket omfang de kan forvente ledelsestilstedeværelse, samt hvordan man især som medarbejder kan og må bruge de forskellige medlemmer af det samlede ledelsesteam. Et mere veldefineret ledelsesteam forventes også at være med til at skabe en oplevelse af mere ledelse på skolerne.

Ifølge alle interviewede er det dog svært at afgøre, hvorvidt det er fælles skoleledelse, folkeskolereform, en generel ændring i skolelederes opgaver eller andre forandringer, der har haft betydning for medarbejdernes oplevelse af mindre ledelsestilstedeværelse.

Medarbejdere og bestyrelser er ikke ubetinget tilhængere af at fortsætte den nuværende ledelsesmodel, der eksisterer dog visse forskelle i holdningen på Rørby Skole og Hvidebækskolen.

På Hvidebækskolen opleves der ikke at være umiddelbare gevinster ved den fælles ledelse, og især

medarbejderne lægger vægt på, at de ønsker mere klarhed og dialog omkring ledelsestilstedeværelsen, såfremt den fælles skoleledelse fortsætter.

På Rørby Skole udtrykker medarbejderne sig overvejende positivt overfor at fortsætte fælles ledelse. Dog under den forudsætning, at der bliver en væsentlig større synlighed fra ledelsen og at der skal være en øget kommunikation mellem ledelse og medarbejdere.

Hverken MED-udvalg eller skolebestyrelsernes forældrerepræsentanter ønsker fælles møder ud over det nuværende niveau, mens skolelederne kan se et tidsmæssigt og udviklingsmæssigt rationale i f.eks. fælles skolebestyrelser.

Endvidere præsenterer evalueringen mulige bud på den fremtidige ledelsesmæssige organisering på skolerne i form af nedenstående tre scenarier for den fremadrettede ledelsesmodel på skolerne.

Scenarie 1. Fortsættelse af fælles skoleledelse

To selvstændige skoler med egne skolebestyrelser og MED-udvalg. Fuldtids skoleleder og viceskoleleder samt mulighed for samarbejde på administrativt niveau. Sekretær på fuld tid på Rørby Skole. Fastholdelse af den oprindelige ressourcetildelingsmodel på hver skole.

Fordele: Økonomisk rationale bevares, mulighed for optimering af undervisning og bygningsmasse. Mulighed for at udvikle pædagogisk- og ledelsesmæssigt samarbejde mellem skolerne.

Ulemper: Krævende ledelsesmæssigt ift. to skoler, to personalegrupper og to økonomier. Oplevelse af mindre tilstedeværelse fra ledelsen på den enkelte skole.

Scenarie 2. Selvstændig ledelse på begge skoler

To matrikler med selvstændig ledelse, skolebestyrelse og MED-udvalg på hver skole.

Der skal rekrutteres en skoleleder på Rørby Skole. Skoleleder på Rørby Skole en del af tiden i undervisningen. Det samme gælder for viceskoleleder på Hvidebækskolen. Modellen kræver en omstrukturering af de personalemæssige ressourcer på begge skoler.

Fordele: muligvis oplevelse af mere ledelsestilstedeværelse på skolerne. Skolelederne skal kun forholde sig til én skole.

Ulemper: Økonomisk rationale fra fælles skoleledelse bortfalder. Skoleleder på Rørby Skole ikke fuld tid til ledelse.

Scenarie 3. Fælles skoleledelse med en afdelingsleder

Ansættelse af afdelingsleder på Rørby Skole, som bliver en del af ledelsesteamet på Hvidebækskolen. Skoleleder samt viceskoleleder på Hvidebækskolen, afdelingsleder på Rørby Skole samt SFO-ledere på begge skoler.

Økonomien på de 2 skoler holdes adskilt, men sammentænkes i forhold til pædagogiske tiltag, ansættelse af vikarer, pedelordning og lign. Fælles skolebestyrelse er en mulighed.

Mulig besparelse i forhold til selvstændig skoleledelse bevares på skolerne til pædagogiske tiltag og lign.

Fordele: Mulig oplevelse af mere ledelsestilstedeværelse på skolerne. Faglig sparring for afdelingsleder på Rørby Skole via ledelsesteam på Hvidebækskolen.

Ulemper: Ledere skal forholde sig til to skoler.

I både scenarie 1 og 3 anbefales, at der tages hensyn til de anbefalinger omkring bl.a. øget kommunikation og en mere gennemsigtig ansvars- og rollefordeling i det samlede ledelsesteam, som fremgår af interviewene med de forskellige interessenter.

BEHANDLING

Direktionen, Børn- og Familieudvalget, Økonomiudvalget, Kommunalbestyrelsen.

INDSTILLING

Børne- og Kulturdirektøren indstiller, at evalueringen sendes i høring.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Den nuværende model med fælles ledelse genererer ca. 2-300.000 kr. årligt, der kan anvendes til ledelse eller til

pædagogiske tiltag eller andre udviklingsrelaterede aktiviteter for eleverne.

Bilag

Beskrivelse af pilotprojektet med fælles skoleledelse(2013)	326-2013-115815
Sagsfremstilling april 2013 inkl. beslutning om pilotprojekt.docx	326-2015-97851
Evaluering af fælles skoleledelse på Rørby skole og Hvidebækskolen.pdf	326-2015-105223

Direktionens møde den 7. april 2015:

Direktionen vedtog at anbefale børne- og kulturdirektørens indstilling.

Punkt 3: Status vedrørende arbejdet med folkeskolereformen

Bilag

Statusrapport over arbejdet med folkeskolereformen

Oplæg til politiske målsætninger og styringsparametre

Status vedrørende arbejdet med folkeskolereformen

Sagsfremstilling

3. Status vedrørende arbejdet med folkeskolereformen

Åbent

Sagsnr.: 326-2015-16867

J.nr.: 17.02.00

Dokumentnr.: 326 -2015-102070

SAGSFREMSTILLING

Folkeskolereformen blev vedtaget af folketingets partier i 2013 med det formål, at folkeskolen fra skoleåret 2014/2015 skulle arbejde efter et nyt lovgrundlag. Lovgrundlaget indeholder flere nye elementer, der alle skal være med til at forbedre elevernes faglige udbytte af at gå i skole, både på kort sigt og i forhold til deres fremtidige muligheder i samfundet.

Kommunalbestyrelsen vedtog i den forbindelse i februar 2014 "Oplæg til politiske målsætninger- og styringsparametre" der beskriver skolernes opgaver i forbindelse med at nå folkeskolereformens målsætninger.

Mål og styringsparametre kobler folkeskolereformens mål med Fremtidens folkeskole, mål for inklusions- og ungestrategi samt enkelte lokale politiske målsætninger, hvilket vil sige, at Kalundborg Kommune har sat fire overordnede mål. Disse er, at folkeskolen skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige, de kan. Folkeskolen skal mindske betydningen af social baggrund for de faglige resultater. Tilliden til og trivslen i folkeskolen skal styrkes blandt andet gennem respekt for professionel viden og praksis, så folkeskolen er et attraktivt valg for børn og forældre. Elever får i højere grad faglige, sociale og personlige kompetencer med sig fra folkeskolen til at gennemføre uddannelse og være en aktiv del af samfundet.

Statusrapporten giver et overblik over, hvordan der med baggrund i mål- og styringsparametrene er arbejdet med, at implementere folkeskolereformen i det første halve år med reformen. Den ridser de konkrete initiativer op og giver et overblik over, hvor langt vi er nået i målsætningen, samt hvor fokus ligger fremadrettet. Centralt i arbejdet er kompetenceudvikling i forhold til både lærere, pædagoger og ledelse og det samspil med ungdomsuddannelserne, der skal sikre en god overgang fra folkeskole til ungdomsuddannelse.

Udviklingen af kvalitetsrapporten er et vigtigt element i forhold til opfølgningen på Folkeskolereformen, da den viser de resultater, der er opnået. I statusrapporten er det beskrevet, hvordan der arbejdes med kvalitetsrapporten, samt hvad den indeholder. Der er ligeledes redegjort for den økonomiske ramme, der beskriver ressourcefordelingen på området, samt de ændringer der har været i forhold til at tilpasse fritidsdelen til en længere skoledag.

Til orientering er "Oplæg til politiske målsætninger og styringsparametre" vedlagt som bilag.

BEHANDLING

Direktionen, Børn- og Familieudvalget, Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

INDSTILLING

Børne- og Kulturdirektøren indstiller at statusrapporten tages til efterretning.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Statusrapport over arbejdet med folkeskolereformen

326-2015-104503

Oplæg til politiske målsætninger og styringsparametre

326-2015-104510

Direktionens møde den 7. april 2015:

Direktionen vedtog at anbefale børne- og kulturdirektørens indstilling.

Punkt 4: Nedsættelse af Ungeråd i Kalundborg Kommune

Bilag

Forslag til nedsættelse af Ungeråd

Nedsættelse af Ungeråd i Kalundborg Kommune

Sagsfremstilling

4. Nedsættelse af Ungeråd i Kalundborg Kommune

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-91150

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326 -2015-86253

SAGSFREMSTILLING

På Børn- og Familieudvalgets møde den 4. marts 2015 blev administrationen bedt om en uddybelse af forslaget om oprettelse af Ungeråd i Kalundborg Kommune med en procesplan med inddragelse af de unge, samt repræsentation fra Børn- og Familieudvalget.

Procesplan er udarbejdet på baggrund af kommunalbestyrelsens tilkendegivelse om, at man ønsker en øget dialog med de unge i kommunen ved at etablere et Ungeråd, der har en bred repræsentation af unge – både aldersmæssigt og geografisk.

På baggrund af drøftelser med de unge på to møder i henholdsvis Kalundborg og Høng er der udarbejdet et forslag til fremtidig proces i forhold til etableringen af et Ungeråd i Kalundborg.

Der arbejdes med en model hvor overbygningsskolerne i Kalundborg Kommune vælger en repræsentant fra 7. - 9. klasse som medlem af Ungerådet fra deres Elevråd. Derudover vælges 10 medlemmer mellem 13 og 18 år, som er bosiddende i Kalundborg Kommune.

Valget foregår ved, at skolerne vælger deres repræsentanter, og de øvrige repræsentanter vælges ved en fælles event, hvor de valgte repræsentanter for skolerne også deltager.

Umiddelbart i forlængelse af valget konstituerer Ungerådet sig med en formand og en næstformand, dette sker med hjælp fra en ungekoordinator fra Pædagogisk Udviklingscenter.

Ungekoordinatoren vil fremadrettet være ansvarlig for at få udarbejdet dagsordener og referater i samspil med formand og næstformand.

En gang årligt mødes Børn- og Familieudvalget med rådet. Ungerådet beslutter hvilke punkter der skal drøftes. Ungerådet har desuden mulighed for at fremsende ansøgninger til de politiske udvalg, såfremt der er behov for dette.

I bilaget "Forslag til nedsættelse af Ungeråd" er beskrevet detaljer i forbindelse med oprettelse af Ungerådet, samt tidslinje med forslag til den videre proces.

BEHANDLING

Direktionen, Børn- og Familieudvalget Økonomiudvalget og Kommunalbestyrelsen.

INDSTILLING

Fagcenterchefen indstiller, at der nedsættes et Ungeråd med udgangspunkt i anbefalinger beskrevet i bilaget.

ØKONOMISKE KONSEKVENSER

Ingen økonomiske konsekvenser.

Bilag

Direktionens møde den 7. april 2015:

Direktionen vedtog at anbefale fagcenterchefens indstilling.

Punkt 5: Eventuelt

Eventuelt

Sagsfremstilling

5. Eventuelt

Åbent

Sagsnr.: 326-2014-422

J.nr.: 00.01.00

Dokumentnr.: 326 -2015-88959

Direktionens møde den 7. april 2015:

-