**Skriftlig beretning 2010**



Finanskrise, genopretningsplan og kommunernes økonomi står stadig mere centralt som grundlag for velfærdsdebatten, herunder udviklingen af den danske folkeskole.

Genåbnede budgetter og besparelser afstedkom massefyringer af lærere i en række kommuner. I andre kommuner var konsekvenserne knap så spektakulære, da man kunne reducere lærerstillinger uden direkte afsked til følge. 1090 stillinger er nedlagt i 2010.

Elevernes timetal er flere steder under Undervisningsministeriets minimumstimetal? Specialundervisningen står generelt for skud.

Desværre har vi kun set toppen af isbjerget. Budgetterne for 2011 er reduceret med ca. 700 mio. på skoleområdet og vil betyde, at en række kommuner foretager ensidige opsigelser af de netop indgåede 08-arbejdstidsaftaler og måske endda af en række lokale lønaftaler, pædagogiske ordninger og kutymer. Det opfordrer KL til, at kommunerne overvejer seriøst.

Dette billede kan heldigvis ikke genkendes i Herlev. Et strukturindgreb – med den pris et sådant har – har trods fortsat faldende elevtal - forhindret både reduceringer af lærerstaben og direkte afskedigelser.

Derudover kan vi se frem til et højere niveau af timer til eleverne, en udvidelse af muligheden for at arbejde med holddeling / to-lærertimer, en fordobling af efteruddannelsesniveauet, en styrkelse af specialundervisningsområdet og - som smertensbarnet - en inklusion af op til 24 elever i normalskolen under stor bevågenhed og med resurser i baglommen.

De fleste vil misunde os vores lokale arbejdstidsaftale, der nu er sikret til august 2013.

Disse forhold handler denne beretning af gode grunde bl.a. om.

Vær med til drøftelserne på generalforsamlingen den 25. februar 2011 kl. 17 i Medborgerhuset.

**Arbejdstidsaftalen**

I den skriftlige beretning for 2009 gav jeg udtryk for, at det havde været et godt år for skolen i Herlev og for arbejdstidsaftalen. Der var ved at indfinde sig den arbejdsro, vi altid har drømt om. Dog ikke anderledes end, at vi hele tiden havde fingeren på pulsen.

Op til sidste generalforsamling besøgte jeg alle skolerne med et oplæg om en mulig aftale med kommunen om at ligestille skolernes muligheder for at kunne anvende to-lærertimer finansieret af de resurser, der ellers forsvinder som følge af det stadigt faldende børnetal.

En sådan ordning havde vi beskrevet som en mulighed i sidste års budgetaftale, og det tekniske arbejde med at beskrive en anden faktor for to-lærertimer, der afregner for den ny og mindre undervisningsopgave, var tilendebragt. Der var endda en fælles forståelse for et startskudsbeløb på ca. 1,5 mio. – svarende til ca. 1 time/uge pr. klasse - men fordelt skævt for at udligne skolernes muligheder.

Men så sprang kommunen i målet. Man turde ikke binde sig op på aftalen, da budgetusikkerheden var ved at indfinde sig også i Herlev.

Det var med stor beklagelse, at der blev ”meldt af”, og deltagerne på sidste generalforsamling vil kunne huske den dugfriske og direkte hilsen fra borgmesteren, der dels beklagede og dels bekendtgjorde, at det var ham magtpåliggende at indgå aftaler med ”hans lærere” for at fortsætte skolevæsenets udvikling. Kun skulle der et større budgetmæssigt overblik til og vi måtte ikke opfatte det sådan, at de ellers reserverede resurser var helt tabt på gulvet. 3 x øv!

At beholde resurserne fra det faldende elevtal lå lige til højrebenet – skulle man mene. Elevtalsfaldet har over en 7-årig periode **tappet skolen for ca. 12/13 mio. kr**.

Det er dog ikke helt uden politiske /økonomiske omkostninger at fastholde disse resurser i skolen.



På grund af helt bevidste politiske valg om kvalitetsniveau og maximalt U-timetal for kommunens lærere har vi fastsat et vist udgiftsniveau. Dette afspejler sig da også i det hav af statistikker, der hældes ud over vores sektor. Vi ligger ikke højest, men vi ligger ofte i den dyre ende, når der udregnes udgifter pr. elev - eller pr. 6 -16 årige - med og uden specialundervisning osv.

At fastholde resurser fra faldende elevtal vil helt sikkert medføre en ting: **Udgiften pr. elev vil stige.**

Samtidig med denne situation stod vi overfor genforhandling af Herlevaftalen til starten af skoleåret 2011/12. Det betød, at aftalerne skulle afsluttes i dette forår, og som bekendt har mange kommuner varslet opsigelser af de lokale arbejdstidsaftaler med henblik på at hente resurser i folkeskolen.

Se afsnit om kommunal økonomi s. 18.

Mange af vores kolleger landet over har oplevet massefyringer, og kommuner, vi samarbejder med til dagligt, oplever **økonomiske rundbarberinger** for både anden og tredje gang.

Herlev Kommunes udmelding var **en nettobesparelse på ca.5 mio. i skolevæsenet**. Det skulle ikke være i panik (derfor det betingede ansættelsesstop), og alle pengene skulle ikke nødvendigvis være i kassen i det budgetår, der skulle lægges budget for (2011)

Overordnet og firkantet udtrykt, **er der to måder at gøre dette på**:

At **skille sig af med 12/13 lærere** vil udgøre den ønskede besparelse. Men det vil ikke efterfølgende være muligt at sætte elevernes timetal ned, da en åreladning på 13 lærere ville bringe timetallet ned under UVM´ s minimumstimetal med godt 3 mio. Det medfører altså det forhold, at resten af lærerstaben skal læse de afskedigede læreres lektioner

Hvis den reducerede lærerstab skal læse disse lektioner, skal den nuværende aftale om maximalt undervisningstimetal opsiges - **og så har man balladen!**

**Det ultimative skrækscenarium** er en ensidig opsigelse med så voldsomme følger, at parterne må affinde sig med en 05-aftale uden følgeaftaler. Vi husker alle Ballerup-situationen for kun et par år siden. Vi har en lignende situation i dag i Vordingborg, hvor vi har organiseret moralsk og politisk støtte fra alle kredse i Storkøbenhavnsområdet.

Sådan en situation smadrer skolevæsenet uanset hvem, der måtte komme bedst ud af miseren. Det vil sætte sig spor i både det skolepolitiske samarbejde og i skolens kvalitet i lang tid fremover.

Så var det, at der forelå en **invitation til at indgå i et skolestrukturprojekt**. Vi lærerne være med?

Ja! - lærerne vil være med – det skal der ikke herske tvivl om. Det er bl.a. det kredsen og dens styrelse/formand er sat i verden for. Det har jeg aldrig lagt skjul på. Det er der indflydelsen ligger, og vi har – ikke mindst i Herlev – alt for meget at miste ved at indtage en bagstræberisk eller surmulende position. Frem i ”skoen”, op på bordet med visionerne og forsøg med at stille krav, som alle parter kan se fordele i.

Det er ikke svært **at vælge skolestrukturændringer som løsningen** på besparelsesbehov, hvis det er en mulighed. Vi stod jo i en situation, hvor elevtallet har været faldende i en årrække, og hvor prognoserne tilsiger det at fortsætte. Samtidig er vi landets geografisk 3. mindste kommune og lader os betjene af 5 normalskoler, hvoraf et par ser ud til meget snart at kunne blive et-sporede.

I stedet for at skære i skolens kærneydelse – undervisning - er der hentet resurser på drift af bygninger og vedligehold. Besparelserne er fordelt på både ledelse, administration, TAP-personale, SFO- ledelse mv. Der er også effektiviseringsgevinster på lærerområdet, men det er i beskedent omfang og opvejes i øvrigt mange gange af **personalebehovet i medfør af de ny kvalitetsløft, der følger af strukturaftalen.**



For nu lige at være helt sikker på, at det ikke kan misforstås, - skal det slås fast endnu engang: -udviklingsplanen har sine omkostninger! Alt har sin pris!

Skoleledelserne må holde for. Lærere skal sige farvel til kolleger og goddag til nye, eleverne skal indgå i nye fællesskaber og nogle forældre skal aflevere på ny adresse.

**Men, - der er ingen lærere, der har mistet deres brød.**

Der er ingen, der får indskrænket deres professionelle råderum.

Der er ingen, der får dårligere vilkår for at udføre og udvikle deres arbejde professionelt.

Derimod skal der læses flere lektioner i samme klasser, der vil være to-lærertimer til rådighed i en udstrækning, der er ukendt for nogle af vore skoler og der er – alt andet lige - bedre muligheder for at efteruddanne os og føre os fagfagligt ajour.

Denne vare vil mange kolleger misunde os, når det går løs til næste skoleår. Vi har som samfund slet ikke set toppen af miseren endnu – desværre!

**Bilag 1**

**Aftale mellem Herlev Kommune og Herlev Lærerforening om omregningsfaktor for særlige undervisningsformer:**

**To-lærerordninger / holdundervisning og midlertidige vikartimer.**

Omregningsfaktor for opgaver i tilknytning til tolærerordninger / holdundervisning,

fastsættes til 1,7 time(r) pr. undervisningstime.

Omregningsfaktor for opgaver i tilknytning til midlertidige tilfældige vikartimer fastsættes til 1,7 time(r) pr. undervisningstime.

I dag foreligger en **Udviklingsplan for fremtidens folkeskole i Herlev 2011 – 2016**. Den er tænkt at blive endelig vedtaget i januar 2011 - efter høringsperioden.

I den forbindelse er der indgået en aftale mellem Kommunen og Lærerforeningen **om kvalitetsløft og udvikling af folkeskoleområdet i forbindelse med strukturtilpasninger** i skoleåret 2011/2012.



Aftalen kan læses i sin helhed på vores hjemmeside [www.Herlevlaererforening.dk](http://www.Herlevlaererforening.dk) eller du kan se den hos din TR.

I det følgende vil **aftalens elementer blive kommenteret,** og jeg forstiller mig, at der også vil være behov for en skolerunde alene med dette emne på programmet, når det formelle beslutningsgrundlag er på plads.

Resultatet af den grundlæggende provenuberegning kan læses i afsnittet om Herlev Skolevæsens budget og kan med fordel drøftes med f.eks. din TR. Meget komprimeret kan det siges, at selve strukturomlægningen kaster 9,35 mio. af sig, mens der til to-lærertimer, forhøjelse af elevernes timetal og mere efteruddannelse anvendes 4,35 mio. Hertil forhøjes timerne til skolernes specialundervisning med 50 timer ugentlig, og der findes i henhold til tidligere aftaler endnu 1,2 mio. til anvendelse af to-lærertimer.

**Bilag 1 fortsat ….**

”Ud over midlertidige tilfældige vikartimer, kan anden omregningsfaktor kun anvendes ved tildelte hold- og to-lærertimer ud over de årlige undervisningstimer til fag og fagblokke jf. skolens beslutning om elevernes timetal i henhold til folkeskolelovens § 16.

Anden omregningsfaktor kan ikke benyttes til praktisk begrundet holddannelse.

Anden omregningsfaktor kan ikke benyttes til specialundervisning, uanset organisering som individuel undervisning og/eller klasse-/holdundervisning.”

I forbindelse med evt. inklusion af op til 24 elever med lettere vanskeligheder i folkeskolen tilføres skolen mindst 9 lektioner/uge pr. elev svarende til ca. 175.000,-

De 9 følgeaftaler gengives her **i reduceret udgave** - **med kommentarer**:

**Bemærkninger:**

*Denne aftale forsøgte vi tidligere jf. ovenfor at indgå bl.a. for at fastholde resurserne fra det faldende elevtal.*

*Det gik ikke, da omkostningerne pr. elev hermed voksede.*

*Det er lykkedes med den ny struktur at finde finansiering til projektet. Det er uhyre vigtigt at være opmærksom på nedenstående begrænsninger i to-lærertimernes anvendelsesmuligheder.*

anvendelse af to-lærertimer tillagt det ekstra

**Bilag 1 fortsat …..**

antal timer, som faktoraftalen udløser.

Den centrale pulje lægges herefter oveni og fordeles efter aftalte principper for bl.a. at ligestille skolernes muligheder i denne henseende.

Timerne udlægges til klasse- årgangs- eller sporteam jf. skolernes respektive kultur for samarbejde om undervisningen.

**Bilag 1 fortsat …**

**Definition af holddannelse af praktiske årsager.**

Organisering og afvikling af valgfag, lektiecafe, kortimer og andre lignende aktiviteter.

**Specialundervisning** visiteret af skolelederen og aktiviteter der i dag - og fremover - udføres af specialcentrene/resursecentret eksemplificeret ved f.eks. opregning af specialcentrenes aktiviteter i kvalitetsrapporterne 2008/09 for de enkelte skoler, kan ikke afvikles i hht. aftale om ”anden faktor”.

**Definition af to-lærer-/holdtimer med anden faktor.**

Timer med anden faktor har altid et reduceret antal elever - eller to lærere ved fuldt hold eller klasse.

**Faktoren er fastsat i forhold til, at opgaven i ”æggehviden” alene omfatter pauser og forberedelse.**

**Definition af midlertidige tilfældige vikartimer.**

For midlertidige tilfældige vikartimer, som kommer til udbetaling som overtid/merarbejde eller aftales afspadseret i henhold til lokalaftalen, er der aftalt en faktor.

Ved længerevarende vikarforløb af mere end en uges varighed og ved planlagte vikartimer anvendes den generelle faktor.

**Maksimum** **for antal lektioner**, inklusive særlige undervisningsformer med anden faktor, fastsættes til **940** lektioner/år svarende til max. 80 to-lærerlektioner.

TR og skoleleder kan i enighed dispensere herfra efter ansøgning fra læreren.

**Anvendelse af to-lærertimer i Herlev Skolevæsen**

Med aftalen om ”anden faktor” og oprettelse af central pulje til to-lærertimer er det hensigten, at skolerne som udgangspunkt fastholder deres aktuelle niveau for anvendelse af to-lærertimer, tillagt det ekstra

***Bemærkninger:***

*Som det ses kan det maksimale antal to-lærertimer til anden faktor - og med andet opgaveindhold - højst medføre en stigning af det ugentlige lektionstimetal på mindre end en ½ lektion. (940 – 920)*

*Disse to-lærertimer kommer* ***oven i det forhøjede timetal*** *til eleverne: UM vejledende timetal + 45.*

*Herlev-læreren har altså* ***før løsning af opgaver med anden faktor*** *fået faktor 2,26 for flere timer end i dag og til den fortsat bedste faktor i landet. To-lærer/holddelingen er ”flødeskummet” på toppen.*



*Den store påpasselighed med ikke at anvende to-lærertimer med anden faktor til specialundervisning har yderligere givet anledning til at stille krav om at hæve skolernes timer til specialundervisning. Det er aftalt, at disse forhøjes med 50 timer pr. uge svarende til ca. 1 mio. Disse timer* ***reduceres ikke i medfør af faldende elevtal.***

*Dette bør få enhver mistanke om misbrug og bagtanker i forbindelse med to-lærertimer til anden faktor til at forstumme.*

*Det har været en væsentlig del af motivationen til at indgå aftalen, at alle skoler vil få glæde af to-lærertimer. Det er der skoler, der indtil dato ikke har haft mulighed for bl.a. pga det faldende elevtal.*

**Bilag 3**

**Kompetenceudvikling**

Der er enighed om, at kompetenceudvikling hos lærerne står meget centralt.

Det er derfor aftalt, at 10 timer fra Herlevaftalens 30 timer til individuelle tid – henført til ”firkanten” - tillægges de ekstra 10 timer til kompetenceudvikling, som finansieres af strukturprovenuet således, at der kan tilføres **20 timer ekstra** pr. fuldtidsstilling til lærernes kompetenceudvikling.

Såfremt det samlede timetal til kompetenceudvikling i gennemsnit pr. lærer udgør yy timer pr. år, har den enkelte lærer ret til inden for en 3- årig periode at gennemføre kompetenceudvikling i et omfang af yy timer f.eks. indenfor fagfaglige områder, der er ønsket af den enkelte lærer, men også er relevante i forhold til skolens samlede behov.

Den enkelte lærer **skal således tåle, at der i nogle år skævdeles** og anvendes kompetencemidler til understøttelse af skolens primære behov i forhold til behovsafdækning gennem udviklingssamtalerne og i henhold til skolevæsenets værdier.

Der kan fokuseres på behov i relation til den inkluderende skole som f.eks. specialister/støttelærere, der skal kunne håndtere børn med generelle indlæringsvanskeligheder og f.eks. AKT, læsestøtte, skolehjemsamarbejde og 2-sprogsundervisning.

**Bilag 2**

**Vejledende timetal**

Der er enighed om, at Herlev som minimum yder undervisningsministeriets vejledende timetal.

Samtidig er det en forudsætning for aftale om anden faktor for to-lærertimer.

Aftalen er samtidig et udtryk for det fælles ønske, gennem en strukturtilpasning, at styrke skolevæsenet i både indhold og udvikling.

Resultatet af dette serviceniveau vil samlet medføre en timetildeling på 45 timer over vejledende timetal, da der ikke kan ændres i timeniveauet i indskolingen pga. SFO´ s åbningstid.

***Bemærkninger:***

*Det har været afgørende for indgåelse af faktoraftalen, at kommunen nu yder UVM´s vejledende timetal. Det er naturligvis ikke ligegyldigt, om læreren har 8 eller 10 lektioner i en klasse med ”fuld faktor”, før der evt. anvendes to-lærertimer.*

*Alt andet lige giver det forhøjede timetal forstærkede muligheder for både lærere og elever.*

*Eksemplerne på kommuner, der giver minimumstimetal eller derunder, er skræmmende mange og må forudses at stige, hvis ikke der kommer en reform ”ind over”.*



**Bemærkninger:**

*Denne aftale kan kun indgås i et fortroligt rum med fuld tillid mellem parterne. Der er meget teknik forbundet med en sådan aftale, og det vil ikke være muligt at præstere en millimeterretfærdighed.*

*Lige før årsskiftet har et udvalg arbejdet med at ”skaffe” 12 kurser til udbud i Herlev allerede til det kommende skoleår.*

*Kurser, der formodes at opfylde mange læreres fagfaglige ønsker og behov.*

**Bilag 4 fortsat….**

Der skal foretages **en konkret vurdering af det enkelte tilfælde**, dels i forhold til den konkrete elevs behov, - dels **i forhold til de tilstedeværende resurser hos lærer, støttelærer og på skolens**

**special-/resursecenter.**

De inkluderede elever følges af resurser svarende til minimum 9 lektioner/uge pr. elev, der tillægges skolernes specialundervisningsramme.

Der anvendes desuden profylaktiske indsatser og inkluderende støtteforanstaltninger som f.eks.:

* Herlev Kommune yder som minimum UVM-ministeriets vejledende timetal.
* Opnormeret kompetenceudvikling med henblik på både specialist- og klasselærer.
* Tidlig læseindsats
* Mulighed for støtte af (klub)pædagoger i henhold til lokal aftale om anvendelse jvf. ”rummelighedsnotatet” mellem BUPL og DLF.
* Implementering af understøttende metoder som HELP tilbydes.
* Udvidelse af mulighed for at anvende to-lærer-/resursetimer i normalundervisningen (profylaktisk).

Skolernes specialundervisning tilføres 50 timer ugentlig (ca. 1 mio.) i forhold til niveauet i skoleåret 2010/11. Hermed garanteres et stabilt, højt niveau fremover.

Resurserne til specialundervisning nedsættes ikke – heller ikke som følge af elevtalsfald - i aftaleperioden, men øges derimod med timerne, der følger inkluderingen af elever i normalklasserne jf. ovenfor.

Denne konstruktion indgår som et led i forudsætningerne for aftale om ”anden faktor for særlige undervisningsformer”.

*Det har været nødvendigt på grund af tidspresset.*

*Vi kan jo ikke have 300 lærere til at vælge hvert deres katalogkursus uden administrativ og økonomisk koordinering.*

*Prisen for disse kurser - hvis de bliver velbesøgte - svarer til aftalen om efteruddannelse for yderligere 750.000,- finansieret af strukturprovenuet.*

## Det vil være en overvejelse værd, hvordan arbejdet med at opfylde de enkelte læreres ønsker evt. kan gøres bedre og mere præcist de følgende år.

##  En opsamling fra udviklingssamtalerne eller en regulær undersøgelse blandt lærerne kan diskuteres.

## Når kompetenceudviklingsprojektet afsluttes eller kommunen mindsker antallet af timer til kompetenceudvikling, tilbageføres 10 timer til lærernes individuelle forberedelsestid i ”firkanten”.

I øvrigt tages forbehold for resultatet af OK-2011.

**Bilag 4**

**24 elever henvist til specialtilbud inkluderes i folkeskolen**

På baggrund af forventede ændringer i grundlaget for kommunernes vilkår for håndtering af specialundervisning - beskrevet i Regeringens og KL´s aftale om specialundervisning i forbindelse med den kommunale økonomi - forsøges det i Herlev Skolevæsen på en seriøs og faglig forsvarlig baggrund at inkludere 24 af de letteste tilfælde af specialhenviste elever i normalklasserne i et omfang svarende til ca. hver fjerde klasse i skolevæsenet.

***Bemærkninger:***

*En umiddelbar kommentar, som jeg har oplevet et par gange er: Hvorfor har I dog været med til en sådan beslutning?*

*Det er faktisk helt enkelt - og det er endda min vurdering, at vi kunne have indgået aftalekomplekset uden dette afsnit - men:*

*Inklusionen er virkelighed i en række kommuner allerede. Nogle steder* ***uden nogle former for tillægsresurser*** *og i øvrigt* ***uden*** *nogen forberedelse i form af* ***tidligere investeringer*** *i projektet.*

**Bilag 6.**

**Aftale om implementering af ny struktur.**

Der kan i 2011 anvendes ca. 500.000,- kr. til de sammenlagte skoler HJ og ENG til implementeringsaktiviteter.

I skoleåret 2010/11, forud for strukturomlægningen den 1. august 2011, må der påregnes implementeringsaktiviteter, hvorfor ændringer i mødeindhold og mødernes placeringer forudsættes

Der kan være tale om, dels udvikling af samarbejdsformer i forhold til, hvordan elever og klasser fagligt og socialt forberedes til at mødes fra og med 7. klasse, dels hvordan lærerne samarbejder om overgangen, klassedannelser og deres egen placering på arbejdsplads(erne).

Der skal ligeledes afvikles sociale aktiviteter for både elever, forældre og personale både før sammenlægningerne og i årene efter.

*Med aftalen opnår vi fokus på området, begrænsning af antallet af elever, der kan inkluderes og en resurse,(175.000,-) der følger med den enkelte elev til skolen.*

**Bilag 5**

**TR / SIK i MED- systemet i ny struktur fra august 2011.**

På hver afdeling (nuværende HAM og ELV) vælges en TR for DLF´ s medlemmer.

På hver afdeling (nuværende HAM + ELV) vælges en arbejdsmiljørepræsentant (AMR)

TR og AMR deltager i afdelingens (nuværende HAM + ELV) personalemøder (PM), der behandler emner specifikt for arbejdspladsen.

TR / AMR deltager samtidig i skolens (nuværende HJ + ENG) lokale MED -udvalg (LMU)

Denne ordning udløber med aftaleperioden 31.07.2013.

Forud for aftaleperiodens udløb drøftes den fremtidige ordning ud fra de indhentede erfaringer, dog med udgangspunkt i, at skolen herefter kun har en TR.

*I tilgift har vi kunnet aftale et bedre serviceniveau på både normal- og specialområdet. Er der et reelt alternativ?*

***Bemærkninger:***

*Der er løbet noget vand i stranden, siden dette bilag blev affattet. Målet var at sikre en TR på skolerne uden overbygning. Det er sket. Men altså kun for en 2- årig periode. Der vil kunne stilles en række spørgsmål om hensigtsmæssigheden i den affødte struktur, og der er kun et svar. Det må vi finde ud af hen ad vejen. Vi har dog sikret os et sæde ved aftalebordet.*

.

***Bemærkninger:***

*Joh! – Vi pegede da på et 3 gange så stort beløb Og kunne gerne have anvendt det. I et senere afsnit kan man læse, at det siden hen er lykkedes at få tilforhandlet et ekstra beløb til arbejdet med klassedannelser i overgangsåret. Ca. 60.000,-.*

***Bemærkninger:***

**Bilag 7.**

**Principper og procedure for fordeling af lærerne på tjenestesteder.**

Herlev lærerforening deltager i udarbejdelse af procedure og principper for placering af lærere på arbejdspladserne ved overgangen til den ny struktur.

Konsekvenserne af bestemmelserne om flere - og skiftende arbejdssteder afdækkes.

Principperne og procedure udarbejdes med udgangspunkt i Danmarks Lærerforenings oplæg.

*Også i dette tilfælde er der foregået et stort lokalt arbejde siden teksten blev skrevet, men først og fremmest har vi sikret, at Danmarks Lærerforenings principper om forflyttelser er udgangspunktet for udarbejdelse af skolernes ny retningslinier.*

*Og så må det erkendes, at der er tale om en og samme skole og at der er en del grundlæggende forhold, der skal være opfyldt for overhovedet at kunne drive skolerne.*

*DLF og KL er i mellemtiden blevet enige om, at tillæg for flere og skiftende arbejdssteder kun er* ***gældende for undervisning på flere matrikler*** *–* ***ikke******for mødeaktiviteter****.*









**Bilag 8**

**Reducerede anlægsudgifter konverteres til IT-løft på skoleområdet.**

**IT i undervisningen**

Ikke kun med henblik på at styrke det interaktive kulturmøde, men for at tilgodese en tidssvarende undervisning og tilgang til materialer foreslås interaktive tavler sat op i alle klasser og faglokaler, samt at alle elever har en PC til rådighed i undervisningstiden og adgang til Internettet.

Eleverne på alle klassetrin benytter sig af den slags medier igennem hele deres liv. Det er et naturligt redskab for dem, når de eksempelvis skal orientere sig i forbindelse med leg, når de skal søge information og vedligeholde kontakter.

At IT får et øget fokus som et brugbart og motiverende pædagogisk redskab i den daglige undervisning giver derfor god mening.

IT skal benyttes i alle skolens fag og i forbindelse med øvrige aktiviteter.

Der afsættes I.

2012: 1,6 mio. kr.

2013: 3,4 mio. kr.

2014: 3,5 mio. kr.

Der udarbejdes en IT plan for skolerne.

***Bemærkninger:***

*Der er vel kun at sige, at det kun kan gå for langsomt med at blive 2012/13 og 14. Og tak for investeringen!*

**Bilag 9**

**Aftale om genforhandling af arbejdstidsaftale:**

Som et led i det samlede aftalekompleks foretages der ændringer i den lokale arbejdstidsaftale således, at der konverteres 10 af 30 timer til individuel forberedelse fra ”firkanten” til efter - og videreuddannelse i en aftalt konstruktion.

Derudover skal der optages drøftelser vedrørende anvendelse af HELP som et kommunalt tilbud anvendt på en mere systematisk måde set i forhold til lokalaftalens nuværende udformning.

Der indgås aftale om ”anden faktor for særlige undervisningsformer”.

Herudover foretages der ikke indholdsmæssige ændringer i aftalen, der forlænges til udløb 01.08.2013.

**Andre aftaleforudsætninger:**

Der ændres ikke i timetildelingsplanen i aftaleperioden.

**Afsluttende bemærkninger:**

*Det kan herefter konstateres, at Herlevaftalen består skoleåret ud og ”two more years”.*

*Vi fastholder faktoren, det professionelle råderum og øger mulighederne for udvikling og succes med arbejdet.*

*Vi skal heller ikke tage afsked med 12 lærere og deles om deres arbejde. Tværtimod forestiller vi os, at de indgåede aftaler om kvalitetsløft – trods det faldende elevtal - vil øge antallet af lærere i Herlev det kommende år.*

*Og det er vel ikke så ringe endda?*

**Lønforhandlinger lokalt**

Der er lighed med sidste år indgået aftale om honorering af **lærere som mentorer**. I år er antallet af timer reduceret, men der er stor opmærksomhed på området på grundmålet om, at 95 % af en ungdomsårgang skal have en uddannelse.

Dette fokus giver sig også udslag ved udvidelsen af erhvervsklassen som beskrevet nedenfor.

**Udvidelse prøve dansk for 10. klasse med 5 min. pr. elev** var nødvendig justering, da prøven er udvidet fra 20 til 25 min. Med vanlig behændighed tog vi udgangspunkt i en gennemsnitsklassestørrelse og lagde dermed 1,5 time- til den nuværende aftale – med faktor forstås.

Aftalen er anvendt allerede ved prøverne op til ferien 2010.

**Familieklassecenter er en nyskabelse** oprettet i ”Kærnen” med egen ledelse og højt kvalificeret personale. Casper Thye-Petersen, tidligere Gl. HJ., har sammen med sin makker, som er pædagog, udviklet arbejdet med familieklasser gennem en årrække. Det nye er betjening af førskolebørn.

De har også et netværk med lærere i omliggende kommuner, bl.a. Gladsaxe, som har været med på forkant.

Kredsens opgave bestod i at ændre ansættelsesforholdet til konsulent.



Dette er helt i tråd med DLF` s politik med at **gøre folkeskolens specialister til konsulenter**, men væsentligere er det, at arbejdstidsaftalerne overgår til ledelsesarbejdstidsaftalen, som normalt passer meget bedre til arbejdets indhold og organisering.

Det er dog en rigtig god betjening af vores kolleger, hvis man i forhandlingerne om ansættelsesvilkår medtager nogle rammer for arbejdstidens anvendelse og organisering.

Så skal der også lige en lønaftale oven i hatten.

Det er min opfattelse, at vores kollega har været tilfreds med aftalerne, og det er ham så vel undt - dels fordi indsatsen har været stor, dels fordi arbejdet er betydningsfuldt og nemt kan være en investering, der tjener sig selv hjem.

**Erhvervs og uddannelsesklasse udvides pr. 1. marts.**

Erhvervsklassen ændrer navn til også at hedde uddannelsesklasse. Relationen til fokus på antallet af unge, der skal have en ungdomsuddannelse er evident.

Erhvervsklassen lærere besidder i forvejen nogle eksklusive resurser, der bl.a. består i fine relationer til det omgivende erhvervsliv og dermed praktik- og uddannelsespladser.

Fremover skal denne lille organisation også tage vare på unge, der måtte falde ud af deres

uddannelser. Det er også planen, at der skal ansættes endnu en lærer.

Erhvervsklassens lærere har en meget høj procentdel af unge, der faktisk får en uddannelse. Lykkes det igennem denne nyskabelse at hæve Herlevs procentdel af unge, der tager en ungdomsuddannelse, vil der også i dette tilfælde være tale om, at investeringen betaler sig flerfold tilbage.

Endnu engang er de aktuelle lærere overgået til konsulentansættelse på ledelsestid og har naturligvis fået en tilhørende lønaftale.

**Øvrige lokale forhandlinger**

**Aftale om resurser til klassesammenlægninger i forbindelse med overgangsåret august 2011.**

På baggrund af kutymen i skolevæsenet ved klassesammenlægninger blev der opnået enighed om, at klassesammenlægningerne i forbindelse med strukturplanen er et ekstraarbejde.

Der aftaltes en akkord på 10 timer pr. klasse til klassedannelser i dette forår. Timerne kan deles mellem teamets lærere efter ønske. Lærerne afgør om timerne indregnes i det kommende skoleår eller udbetales.

Der var desuden enighed om, at sammenlægninger af 6. klasser fremover har helt andre muligheder for at kunne planlægges, og dermed er afregnet gennem faktoren. Forældremøder eller andre aktiviteter i denne forbindelse (og i alle andre forbindelser) **beordret af lederen** skal fortsat fremgå af lærerens aktivitetsplan (afregnes).



**Aftale om skolebibliotekarer.**

I løbet af skoleåret 2010/11 skulle der forhandles en ny aftale for skolebibliotekerne.

Det er omtalt i forrige skriftlige beretning, at forvaltningen sprang i mål og ikke ønskede et nyt formål med skolebibliotekerne for indeværende. Dog stod en genforhandling af resursegrundlaget og arbejdsbeskrivelserne på dagsordenen.

Resultatet på resursesiden så ud til at lande hurtigt. Man var parat til at fortsætte det tidligere aftalegrundlag dog sådan, at de to nye små skoler (med børnehave til 6 kl.) skulle have resurser som fastsat for Gl. HJ., da de nu er væsentlig mindre end tidligere - og mindre en Gl. HJ. - talt i stillinger.



Senere er det kommet for dagen, at vi er nødt til at indskrive beregningsgrundlaget for strukturprovenuet i aftalen. De manglende elever på HAM og ELV udløser jo timer på deres ny skoler (matrikler). Til syvende og sidst er der tale om to selvstændige skoler med en samlet resurse fordelt på 4 matrikler. De kan vel fordele resurserne, som de vil?

Endelig skal der tages stilling til funktionslæreren på skolebibliotekerne. Der er enighed om, at de kan fortsætte med deres nuværende tillæg, men er de alle fortsat funktionslærere? Hvis de er, er de så ligestillede - eller er der en over-funktionslærer for hele skolen?

Skal timerne til drift også skæres over den tidligere tildelingskam – eller skal der tildeles mere end halvdelen, er et andet spørgsmål?

Der er enighed om at afgørelserne på disse spørgsmål skal indgå i den endelige skolebiblioteksaftale. Den vil snart være parat!

En af de væsentligste ændringer på indholdssiden bliver uden tvivl, at **det bliver muligt for den enkelte skole at afgøre, hvorvidt det pædagogiske servicecenter vil kunne stå til rådighed uden bemanding**? Det har bibliotekarerne kæmpet for ikke bør ske. Kredsen har kun kunnet opnå den aftale, at det afgøres på den enkelte skole.

Vi siger i øvrigt tak for bidragene fra bibliotekarernes repræsentanter fra hhv. LIN og HJ - Stig Bergmann og Susanne Zabel.

**Øvrige lokale forhold**

**Hovedudvalget** har en række faste punkter f.eks. om arbejdsmiljø, herunder arbejdsskader. Der er også **fortløbende revideringer af overenskomstens bestemmelser** for MED- systemet. Sidst f.eks. justering af folderen om, hvordan det sociale ansvar praktiseres og drøftelse af det sociale kapitel. Der vil blive sendt oplæg til høring i MED- udvalgene.

Vi drøfter fortsat vores egen mødeform**. Vi ønsker flere møder** og eventuelt nogle møder, der ikke afholdes eksternt, men på rådhuset med fornuftige mødefaciliteter.

Vi drøfter både i HU og MED forholdet til hjemmesiden ”Horisont”. Mange oplysninger, indkaldelser og tilmeldinger ligger åbenbart der - og kun der. Det duer ikke, da den almindelige medarbejder ikke har adgang hertil.

Kredsens har i tidernes morgen fået opstillet en computer med egen netadgang til formålet, men den model er sat på museum med floppy-drev og benzinmotor. I 3 mdr. har vi udbedt os en maskine fra kommunen. Alle afdelingerne vasker deres hænder og vil ikke have med det at gøre. Vi er afskåret fra al kommunikation – den vej i hvert tilfælde.

Denne eneste løsning synes at være, at ”**Horisont” kan nås over nettet fra enhver computer**. Det kommer engang, siges der.

**Hovedudvalget drøftede principper for afsked ved arbejdsmangel.** Den økonomiske situation og borgmesterens udmeldinger (se afsnit om kommunal økonomi side 20 ) om afsked på rådhuset i begrænset omfang satte spørgsmålet om principper på dagsordenen.

Vi havde formøde på medarbejdersiden, og jeg fremlagde DLF` s principper og fremhævede vigtigheden af, **at principperne skulle være objektive**. Stor enighed. På mødet tiltrådte medarbejderne imidlertid ledelsens oplæg?

Det betyder, at retningslinjer ved personalereduktion sker efter følgende kriterier:

* Kompetencer i forhold til fremtidige opgaver.
* Kvalitet i opgaveløsningen.
* Vilje til at påtage sig eksisterende såvel som nye opgaver og tilegne sig ny viden.
* Samarbejdsevne.

Nu er det ikke min opfattelse, at det er noget **vi** skal anvende i det første årti, men hvis man skal tage opgaven og principperne alvorligt, er der tale om en katastrofe eller en absurditet.

Jeg har foranlediget, at principperne sendes til høring i de lokale MED-udvalg. Jeg har samtidig indskærpet i Styrelsen, at jeg forventer skarpe høringssvar, når der meldes tilbage inden 1. juni.

**Kommunale seniortimer forsvinder fra 60 år.**

Det var en forudsætning i budgetoplæg 2011, at de lokale seniorordninger blev opsagt pr. 1. januar.

Mange var indsigelserne - ikke mindst fra lærerforeningen - og det var både af beskæftigelsespolitisk og økonomisk art.

Det er helt i modstrid med ønsket om at fastholde det grå guld som arbejdskraft i en nær fremtid, når der virkelig mangler hænder, og det er nærmest absurd i forhold til, at ordningerne aldrig er finansieret, men blot betalt af skolernes rammebevillinger. Skal skolerne aflevere penge, svarende til seniorordningernes omkostninger, vil der således være tale om ekstraordinære besparelser på driftrammerne.

Det var man ikke opmærksom på. Og overraskelsen var af en sådan karakter, at vi fra medarbejdersiden opfattede, at forslaget blev taget af bordet. Vi hørte først om det igen, da kommunalbestyrelsen havde vedtaget budgetoplægget inklusive fjernelse af seniorordningerne.

Borgmesteren undskyldte processen og **tildelte sig selv en ”Pinoccio”.** Befriende, men det bringer ikke seniorordningerne tilbage.



**Resultatet er**, at vi har 12 seniortimer fra 55 til 57 år og 24 timer fra 58 år og til det kalenderår, hvor den enkelte fylder 60.

Herefter tager KTO-seniordagene over. 2, 3 og 4 seniordage for hhv. 60, 61 og 62 år.

Skolerne ”beholder pengene”. Absurd spareforslag.

Der hældes dertil salt i såret fra centralt hold. Læs afsnittet om KL` s krav til OK 2011. (aldersreduktion)

**3 partsmidler til seniorer skulle fordeles i dette år.** Der var 158.000,- til fordeling.

Vi kunne ikke enes om anvendelse. Jeg gik ind for at købe en seniorfridag til så mange seniorer som muligt. Det er enkelt og administrerbart og vil bekomme vores medlemmer. Andre gik ind for ”klippekort” til massage, fitness mv. Nye regler kræver dog dette beskattet.

Resultatet er blevet, at der inviteres til to inspirerende seniorforedrag og at de resterende midler - ca. 2.000,- forlyder det, indsættes på de enkeltes pensionskonto.

Der er imidlertid - ud af de 43 lærer, der er fyldt 58 år inden 01.01.2011 - 16 personer, der ikke har oprettet et pensionsdepot i LP. Vi har krævet, at disse får orientering om, at det vil være uhensigtsmæssigt at oprette et depot nu, men i stedet får pengene udbetalt. Det er set før!

**Personalegoder som bruttotræksordninger.**

Ordningen har bestået et par år, men i efteråret fik vi at vide, at lærerne (LC) ville blive smidt ud. Årsagen var, **at LC ikke ville** underskrive et protokollat, hvorefter det vil være legalt at anvende lønkroner til personalegoder - **også for centralt fastsatte lønmidler**

Den nuværende ordning foreskriver, at man holder sig inden for lokallønsmidler. Vi har med kommunen vurderet, at de udbudte goder ligger inden for lokal aftalte løndele, også selv om man fylder sin kurv helt.

Så fik vi balladen. KL hævdede, at ville man ikke anvende centralt aftalte midler, så var der ikke hjemmel i kommunalfuldmagten til at deltage i festlighederne.

Så blev LC sure. Man endte med at forlige sig med en ordning, hvor man centralt i LC underskrev protokollatet imod, at KL accepterede, at LC kun uddelegerede kredsenes ret til aftaleindgåelser til anvendelse af lokallønsmidler. Fik I den?

Keine Hexerei!....Lærerne nåede med på udbudsvognen. Kredsen vil i øvrigt hverken have lod eller del i ordningens produkter. Nogle har tilkendegivet at visse tilbud er dyrere end nødvendigt. Omvendt er avis, pendlerkort for bruttotræk indiskutabelt fordelagtigt. Men er der samfundsmæssigt klogt? Den enkelte tager selv stilling.

**Akut-fondens midler - fællesdag om sociale kompetencer.**

120.000,- var der til rådighed til et arrangement for TR, AMR og lederne. En temadag om social kapital i Medborgerhuset blev det til.

Ikke så tosset, men heller ikke banebrydende på nogen måde.

Det handler om:

* Samspillet mellem mennesker, de sociale relationer.
* De mellemmenneskelige relationer, vi opbygger, når vi udfører noget i fællesskab.
* Resultatet af de relationer, vi har til hinanden.
* Tillid retfærdighed og samarbejdsevne.

Den bedste på podiet den dag var uden for al tvivl kredsens Arbejdsmiljøansvarlige, Jens Lunden fra HJ. Sikke dog han havde læst på lektien.

**Kommunal trivselsundersøgelse**

Den første IT- baserede trivselsundersøgelse er løbet af stabelen i hovedudvalgsregi. Selvfølgelig var der tekniske og praktiske problemer. Alligevel **blev besvarelsesprocenten på 64,8.** En smule under målsætningen. Sammenlignet med andre kommuner, der har foretaget undersøgelsen, er trivselen i Herlev overordnet set forholdsvis høj - konkluderes det. Lidt højere faktisk i samtlige dimensioner, der måles på.

**Der er dog områder, der kan ”udvikles”:**

Indflydelse - Ledelse og Tilfredshed.

Når man læser, hvad der gemmer sig bag disse ord, kan man godt få den fornemmelse, at det snart er hele arbejdsmiljøområdet.

Resultatet for Børne- og kulturforvaltningen er stort set enslydende med den samlede rapport.

Arbejdsgruppen har begået nogle anbefalinger til bearbejdelse i MED- udvalgene, og derfra er de sendt videre til behandling i LMU og personalemøderne.

Hovedudvalget vil afholde et møde om den samlede procedure, og der er udsendt en takkeskrivelse for venlig deltagelse.

Der er altid plads til en trivselsundersøgelse

**MED- udvalget for Børn og kultur**

Også MED- udvalg for børn og kultur har sine faste punkter herunder drøftelse af budgetoplæggene. Vi afleverede den udtalelse, som du kan læse under afsnittet ”Kommunal budgetlægning”. Herefter blev oplægget godkendt med de faldne kommentarer.

**Kontakt til lokaludvalgene** står også på dagsordenen som fast punkt. Når vi beder om høringssvar, modtager vi gerne fra skolerne, PPR, Biblioteket og en håndfuld institutioner.

Så mangler der **ca. en håndfuld håndfulde institutioner.** Det er der fokus på.

I forbindelse med de løbende revisioner af div. kommunale politikker er omsorgs-politikken vedr. vold, mobning og chikane afleveret i et oplæg bl.a. begået af vores arbejdsmiljøansvarlige, Jens Lunden, HJ.

Oplægget er sendt videre til Hovedudvalget med anbefaling.

Der er netop udsendt oplæg til LMU vedrørende trivselsundersøgelse og principperne for afsked. Begge emner er omtalt i foregående afsnit under hovedudvalget.



**Trivlselsopfølgningen** er en større sag, hvor man skal forholde sig til, hvordan man sikrer, at medarbejderne får hurtigere og bedre information om vigtige beslutninger, fremtidsplaner og ændringer.

Hvordan det sikres, at man i højere grad oplever at få feedback på kvaliteten af arbejdet, og hvilke indsatser der kan gennemføres for, at medarbejderne oplever, at alle behandles ligeværdigt.

Dette er naturligvis de emner, hvor undersøgelsen viser, at der er plads til forbedringer.

Fristen er den 1. marts 2011.

Det andet emne, som jeg omtalte under HU, og som jeg forventer et skarpt svar på, er høringen af principper og kriterier for afsked. Her er fristen 1. juni 2011.

Det snart **traditionsrige fællesmøde** løb af stabelen den 25.11.10.

Emnet var **Ledelsesværdier**. Planlægningsudvalget ønskede igen at stå med en klar succes. Derfor vekslede indlæggene mellem interne og eksterne oplægsholdere (Torben Ziegler, Erhvervsakademi Nord), gruppearbejde og afsluttende en paneldiskussion.

Pernille Holm fra forvaltningen havde gjort en jætte indsats både i forhold til den praktiske afvikling og indholdsdelen. Det var for en stor del hendes fortjeneste, at f.eks. gruppearbejdet forløb bedre end mine forventninger, og at der dermed blev sat betydning og forventninger til de 4 nøgleord for ledelsesværdier:

**Ordentlig - Visionær - Synlig - Helhedstænkende.**



Især ordet ”ordentlig” gav anledning til mange ytringer. Og diskussionerne er en forudsætning for, at værdierne får en konkret betydning.

Når værdierne er endelig vedtaget, skal de bestå deres prøve ved, at **lederne skal evalueres** i forhold til disse værdier. I første omgang gennem samtaler, senere måske gennem spørgeskemaer.

Mange gav udtryk for **en vellykket dag,** og vi kan jo ikke gøre det om.

Uanset det, blev opsamlingen af alle indlæg grundlag for MED- udvalgets høringssvar til Hovedudvalget.

Det blev også året, hvor det **akkumulerede behov for MED- uddannelse** blev indfriet. Mere end 50 fra skoleverdenen skulle igennem et 3-dages kursus.

Det kan synes voldsomt omfangsrigt i en travl hverdag. Således var lederne de første, der valgte at dele deres arbejdsdag på flere matrikler. Også vores lærere gav udtryk for stor frustration. Ikke over indholdet eller kursusholderens kompetencer, men pga. for meget ”friløb”.

Det kunne være gjort på den halve tid, og der var ikke empati i forhold til gruppen af kursusdeltagere. Jeg blev faktisk pålagt i styrelsen at meddele forvaltningen frustrationerne.

Det var åbenbart allerede nogle der havde gjort.

Vores skolechef, Christian Holm, havde allerede pareret for sig på sin sædvanlige, glatte facon og meddelt, at **det var kredsformandens skyld**, for det var ham, der var ansvarlig for kursusudbyderens kvalitet og valget af denne.

Ok - så tager jeg også dette på min kappe, men har dog lyst til replicere til hr. skolechefen, at PUF, står for Parternes uddannelsesfællesskab.

Jeg skulle mene, at han repræsenterede den ene part i dette fællesskab. Men nuvel! Hvis han ikke vurderer at kunne tage det ansvar på sig – så står jeg da som sædvanlig til rådighed.

**Fra vor egen verden**

Vi har fået et stærkt hold på kontoret. Formanden er glad og tilfreds (med det).

Mikkel er netop påbegyndt 3 mdr. barsel. Så må Mikkels opgaver fordeles på os andre. Det har vi prøvet før, og vi knyer heller ikke. Til gengæld har vi en hotline til Mikkel vedr. særligt svære spørgsmål indenfor hans område, men det siger vi ikke, hverken til Mikkels Mona eller til de udbetalende myndigheder.

**Formandskabet i Andelsforeningen Kryolitbo** er fortsat ligeså nødvendigt, som det er absurd.

Kampvalg og udvandringer er standard på generalforsamlingen.

10 % lejestigning sidste år og 10 % igen i år og så lige 10 % oven i til opsparing. Det mærkes, trods det lave niveau, da **vi betaler dobbelt** pr. kvadratmeter pga. erhvervslejemålet og kælderrummene.

Jeg tror på en totalgennemgang af ejendommen og en istandsættelse for et kreditforeningslån. Opsparingen har for lange udsigter, og den nuværende boligafgift kan fint klare et kreditforeningslån.

IT- Michael har vi fortsat en ”løn -aktie” i - og heldigvis for det. DLF har omlagt det interne kommunikationssystem. Her var der bud efter **Murphys anden lov**: ”Alt, hvad der ***ikke*** kan gå galt – går galt!”

Der er eksempler på, at kredse har måttet købe nyt software, nye maskiner og købe rigeligt med ekstern IT-ekspertise. Der er også beretninger om tabte mail-banker og arkivalier. Jeg er ikke sikker på, at vi har fået rø…helt op på det tørre endnu.

Vi har snart fået grunduddannet det ny og velfungerende TR- hold og et årligt kursus i kredsregi er det også blevet til. Grundkurset har vi finansieret gennem betalt fradrag af timer i aktivitetsplanen.

Maskinrummet i Herlev Lærerforening har været truet og under pres.



Den hurtigtbryggende og dobbeltkolbede kaffemaskine slog pludselig over i en meget sydlandsk espresso-lignende bryg kombineret med er veritabelt dampbad i køkkenregionen.

Dampbadet var ikke en afgørende gene, men fortyndingen af brygekstrakten gjorde enten kaffen kold eller klumpet. En ny hjertestarter er på plads.

**Kommunal budgetlægning 2011**

I april så vi regeringens udspil til 0-vækst også kaldet konvergensprogrammet.

Ved omprioriteringer på det statslige område spares 10 mia.

Gennem 0-vækst i kommunerne fra 2011 til 2013 spares 13,4 mia. = 2 3/4 % af offentligt forbrug.

Herudover arbejdsmarkedsreformer til en budgetforbedring på 7 mia. via indgreb i fleksjob, førtidspension og uddannelser.

Siden udspillet er der foretaget omprioriteringer, så kommunerne slipper for besparelser på 4 mia. Til gengæld hentes dette beløb på det statslige område på især undervisning og voksen- og efteruddannelse samt forskning og ulandsbistand.

Økonomer fra **Den alternative velfærdskommission** hævdede, at EU´ s krav til Danmark først var meget mere bløde, men da det passede dårligt med VK- regeringens eget mål om at skære det offentlige forbrug ned: ”**Ringede finansministeren til Bruxelles** og ”bestilte” en hård udmelding – og fik den”.

Konvergensplanen var naturligt genstand for en del kritik og aktiviteter i de offentligt ansattes organisationer.

Helt centralt for den kommunale sektors drift står **aftalen om kommunernes økonomi** indgået mellem regeringen og kommunernes Landsforening den 12. juni.

Aftalens hovedelement er nulvækst i de kommunale serviceudgifter i 2011. Skattestoppet videreføres, og der indføres skærpede sanktioner overfor kommunerne, hvis de bryder aftalen.

”Til gengæld” forpligter regeringen sig til, at tage initiativer, der skal gøre nemmere for kommunerne at overholde aftalen, f.eks. ved at udskille færre børn til specialundervisning og incitamenter til at standse væksten på det specialiserede socialområde.

**Serviceudgifterne**

Nulvæksten er kun reguleret for pris- og lønstigninger. Der er ingen kompensation for befolkningsmæssig udvikling med flere plejekrævende ældre mv.

Udgangspunktet er budget 2010. Altså ikke resultatet (regnskab) for 2010!

Det betyder, at mange kommuner allerede midt i budgetåret har måttet åbne deres budgetter og foretage markante besparelser.

”Væksten” fra regnskab 2010 til budget 2011 kan således blive negativ.

Årets særligt **sataniske variant** er, at 3 mia. af bloktilskuddet bliver gjort betinget af, at kommunerne samlet set overholder service-rammen. Sker det ikke, vil ”blokken” blive beskåret i 2012.( = minus 15 mio. til Herlev)

**Skattestoppet**

De kommuner, der overskrider skattestoppet uden tilladelse (300 mio. kan anvendes efter ansøgning), skal første år bære 75 % af ”blokreduktionen”, mens de resterende 25 % bæres kollektivt af alle kommuner. Herefter ændres procentsatsen til 50/50 - for i sidste og fjerde år at blive 25 % til synder-kommunen og 75 % til kollektivet. Et **ægte svendestykke** begået af finansministeriets regnedrenge?

Til at styre udgifterne er parterne enige om en række initiativer på folkeskoleområdet og det specialiserede socialområde.

**Parterne skal i fællesskab arbejde for reduktion af resurserne til specialundervisning. Redskaberne er:**

Specialundervisningen begrænses til kun at omfatte støtte i mindst 12 timer samt undervisning i specialklasse og på specialskoler.

Specialundervisning kan ikke tildeles alene på baggrund af en diagnose, men på grundlag af en konkret vurdering af barnets undervisningsmæssige behov.

Specialundervisningens klagesystem skal der ses nærmere på, ligesom fritvalgsordningen skal ses efter i sømmene.

Der skal etableres ”inklusionsfremmende styringssystemer” (skolen skal selv betale for evt. anbringelser)

PPR skal gøres mere efterspørgselsstyret, og arbejde strategisk med lærernes kompetenceudvikling og udnytte personalets kompetencer til gavn for alle elever.

Blandt afbureaukratiseringstiltagene nævnes forsøg med elevplaner og kvalitetsrapporter.

Jeg forestiller mig, at beskrivelsen af disse forhold er med til at skabe **forståelse for, hvilke vilkår kommunerne arbejder under**. Det er bestemt ikke en let opgave de står overfor.

**BDO -rapporten**

Undervisningsministeriets udmelding om stigninger i udgifterne pr. elev på 2.600 kr. fra 2002 til 2009 fik et skud for boven med offentliggørelsen af BDO-rapporten begået af Kommunernes revision i august.

Lærernes opfattelse af, at der reelt er færre resurser til rådighed blev bekræftet.

Rapportens resultater er, at udgifterne til såvel den almene undervisning som specialundervisningen er faldet med 380 kr. pr. elev i perioden på 7 år.

Tallet dækker over en stigning i udgifterne til den udvidede specialundervisning på 2980 kr. pr. elev og at undervisningen på de almindelige skoler er faldet med 3.301 kr. pr. elev.

Den væsentligste korrektion er for stigningen i udgifterne til pension til de overenskomstansatte lærere.

**DLF ´s budgetundersøgelser**

Sent på året kom så det nedslående tal for virkningen af reduktionerne i budget 2010 i kommunerne. 1090 lærerstillinger er skåret bort. Dette tal dækker både over masse-afskedigelser og reduktioner i lærerstaben ved naturlig afgang.

Den seneste undersøgelse af budget 2011 viser en besparelse på folkeskoleområdet på ca. 700 mio. og fra 2012, hvor reduktionerne slår igennem på helårsbasis, vil besparelser i kommunerne på folkeskoleområdet beløbe sig til ca. 1 mia. Man tør næsten ikke tænke konsekvenserne til ende!

Som nævnt tidligere i denne beretning **kan det være en belastning med den byge af statistikker**, der sendes rundt, når man forsøger sig med kvalitetsforbedringer, der i sig selv ikke sænker omkostningerne. Som en appelsin i turbanen kom en særlig statistik for dagen i slutningen af året.

Der er tale om en større **udredning fra CEPOS** – under overskriften:

 **”Kommunernes udgifter til folkeskolen – hvad får borgerne for pengene, når de betaler mere?”**

Med udgangspunkt i, hvad kommunerne betaler pr. elev i landsgennemsnit oplistes de danske kommuner, og det angives, hvor meget de betaler mere eller, hvor meget de betaler mindre end gennemsnittet. Tåstrup fører an med ca. 23.000,- **mere** end gennemsnittet og Syddjurs slutter feltet med godt 13.000 **under** gennemsnittet.

Herlev er placeret med 1.923,- kr. pr. elev over gennemsnittet. Hvad man får for pengene, når man betaler mere?

Derfor korrigeres den første talrække med kommunens ”opgavetyngde” forstået som korrektioner ud fra et **socioøkonomisk index**. De nye resultater skal nu korrigeres for ”**undervisningseffekt” og antal 6 -17 årige.** Undervisningseffekten er forklaret som prøvekarakterer i forhold til et forventet landsgennemsnit.

Og nu taber visse deres underkæbe.

Herlev fremstår i tabellen med et slutresultat på minus 7204 kr. pr. elev. Det er det 5. ”billigste” i landet.

 Eller måske skal det udtrykkes **den femtebedste kommune i forhold til effektivitet og borgerydelse.**

Denne statistik **tilegner jeg borgmesteren**, som en ekstra gave i forbindelse med 25 års jubilæet.

Tillykke med det i øvrigt!

**Herlev Skolevæsen og budget 2011**

Situationen som beskrevet i foregående generelle afsnit medførte en udmelding til Hovedudvalget fra borgmesteren den 15. juni:

Til Fra

Hovedudvalget **Borgmesteren**

**Budgetoplæg 2011**

Grundlaget for det administrative budgetoplæg for 2011 hviler på en forudsætning om nulvækst i den offentlige sektors driftsøkonomi de næste 3 år.

Herlev kommunes budgetramme skal som følge heraf reduceres med 15 - 20 mio. kr. årligt som vi i det kommende forslag til budget vil foreslå tilvejebragt i en kombination af fastfrysning af priserne på varekøb, anskaffelser og tjenesteydelser, takststigninger og en række mindre tilpasninger, der berører personalesiden.

Effekten på personalesiden ses umiddelbart navnlig i administrationen, hvor der forventes reduceret med ca. 8 årsværk. På sektorområderne er der indregnet reduktioner på biblioteks- og kulturområdet med 1 - 2 stillinger. På tandpleje og sundhed er forudsat 2 færre stillinger ved en geografisk samling i nord og syd. Derudover forventes den generelle nulvækst at indebære personaletilpasninger i størrelsen 5 – 10 stillinger.

Udmøntningen af økonomiaftalen vil finde sted i de næste par måneder, og derfor kan der ikke siges noget endeligt endnu.

Derfor fortsætter det betingede ansættelsesstop som tidligere meddelt, da vi næppe har alle informationer fra den statslige opfølgning på økonomiaftalen før primo oktober.

En væsentlig forudsætning for de trods alt begrænsede tiltag i Herlev kommune, er at vi sikrer en overholdelse af de vedtagne budgetrammer. Det påvirker i øjeblikket nogle sektorområder og vigtigheden af en overholdelse indskærpes i 2011 med en skærpet sanktionslovgivning.

Det skal også bemærkes, at nulvæksten som minimum vil fortsætte i 2012 og 2013, hvor vi i så fald må påregne yderligere reduktioner.

Indtil videre må vi forholde os til budget 2011, og med baggrund i ovenstående finder jeg ikke grundlag for at indkalde Hovedudvalget til en særskilt drøftelse – her før sommerferieperioden.

Med disse ord vil jeg ønske alle en god sommer.

Som det ses, **er der ikke drastiske tiltag på børne- og kulturområdet** på dette tidspunkt, **men der er lagt i kakkelovnen** til de store og langsigtede planer for skolevæsenet. Resultatet kender vi alle:

**Udviklingsplanen for Herlev Kommunes skolevæsen 2011 – 2016**

På denne baggrund **har kredsen indgået følgende overordnede økonomiaftale**.

Om resultatet af den grundlæggende provenuberegning kan det meget komprimeret siges, at selve strukturomlægningen kaster 9,35 mio. af sig, mens der til to-lærertimer, forhøjelse af elevernes timetal og mere efteruddannelse anvendes 4,35 mio. Hertil forhøjes timerne til skolernes specialundervisning med 50 timer ugentlig, og der findes i henhold til tidligere aftaler endnu 1,2 mio. til anvendelse af to-lærertimer.

I forbindelse med evt. inklusion af op til 24 elever med lettere vanskeligheder i folkeskolen tilføres skolen mindst 9 lektioner/uge pr. elev svarende til ca. 175.000,-

Til aftalen hører 9 bilag med følgeaftaler. Aftalen er omtalt nærmere under afsnittet om arbejdstidsaftalen og kan læses i sin helhed på vores hjemmeside [www.herlevlaererforening.dk](http://www.herlevlaererforening.dk)

**Efter denne aftaleindgåelse om kvalitetsløft og udvikling fremsendte kredsen nedenstående skrivelse til 2. behandlingen af budgettet i skolerådet.**



**Udtalelse ved behandling af budgetoplæg 2011**

Det er yderst tilfredsstillende at udviklingsplanerne for skolevæsenets cementerer oplevelsen af Herlevs Skoler som en særlig attraktivitet. Således har vi også fremover de bedste forudsætninger for at kunne besætte alle stillinger med uddannede lærere.

Det er samtidig svært ”at få hænderne ned”, når samarbejdet om skolevæsenet udvikling – i en ellers økonomisk særdeles vanskelig tid - øger kvalitetsniveauet for helt grundlæggende vilkår som:

* Elevernes timetal
* Hold-/ to-lærertimer
* Efter- og videreuddannelse
* Fokus på specialundervisning og inklusion

Her tale om en klassisk win/win situation.

Det skal dog bemærkes, at forsøg med inklusion af elever med særlige behov i folkeskolens normalundervisning fordrer både økonomisk og pædagogisk årvågenhed.

Forsømmes dette vil der modsat være tale om en lose/lose situation.

Endnu engang skal vi beklage, at det faldende elevtal medfører, at folkeskolen bidrager – denne gang med ca. 2,2 mio. - til kommunekassen. Midler vi meget gerne kunne anvende – ikke mindst i lyset af;

* at lønningerne er fremskrevet marginalt mindre end KL´s lønskøn og
* at den overvejende del af rammebevillingerne slet ikke er fremskrevet.

Endelig skal det fremhæves, at forslaget om ophør af lokale seniordage på skoleområdet forekommer utidigt både i forhold til ønsket om kommunen som attraktiv arbejdsplads og det generelle behov for (senior)arbejdskraft i nærmeste fremtid.

Samtidig vurderes det, at ordningens ophør ikke tilnærmelsesvis vil kaste det spareprovenu af sig, som en teknisk udregning kunne stille i udsigt.

Herlev Lærerforening udtrykker slutteligt stor tilfredshed med resultaterne af det lokale samarbejde og vil derfor fortsat ufortøvet virke for en succesfuld realisering af udviklingsplanen for Herlevs skolevæsen.

Herlev Lærerforening v/Bent Larsen

**Sent på efteråret lød meldingen fra nogle skoler, at ”kassen var lukket”**, da den økonomiske situation var skærpet. Årsagen var bl.a. angivet til:

* Der skulle afleveres 150.000,- tilbage til forvaltningen på grund af øgede udgifter til eksterne specialforanstaltninger og færre elever med særlige behov i normalskolen?
* Ansættelsesstoppet havde ramt nogle skolers påtænkte ansættelser – lønudgifter afleveres ved kasse 1 - tak!
* Regulering af faktiske lønudgifter i forhold til de tildelte resurser – som aftalt med HLF de seneste år - var aflyst!?

Ups! Det sidste punkt var omfattet af sidste års budgetaftale. Der skulle foretages en opgørelse af reststigningens påvirkning af de faktiske lønudgifter, og derefter skulle der kompenseres i forhold til budgettets udmelding af resurser, hvis der kunne påvises en manko.

Forvaltningens første forklaring lød på, at mankoen var 150.000,- for hele skolevæsenet, og at man opfattede det som under bagatelgrænsen?

Derudover var der noget usikkerhed om opgørelsesmetoden.

Det blev aftalt en ”ommer”. Resultatet herefter blev en konstateret manko på 550.000,- som skolerne herefter får tilført i forhold til aktuelt underskud/overskud.

**Fra Styrelsens faste udvalg**

**Kursus- og arrangementsudvalget**:

**DHL-stafet i Fællesparken**

Igen i år var der DHL-stafet i Fællesparken, og traditionen tro havde HLF igen et telt fredag aften. Det blev en herlig aften med super vejr. Mange af Herlevs lærere var klar til at få lidt kilometer i benene og trængte måske også til at få vendt aftenens samtaleemne med lærere fra andre af Herlevs skoler. Emnet var selvfølgelig aftalen om en ny skolestruktur.

![MCj02380890000[1]]()

Årets menu skilte sig ikke ud fra de forrige gange. Gasgrillen var på arbejde hele aftenen, og der var ristede pølser, øl og vand til alle. Flere kiggede dog lidt til naboteltet, hvor der også var salatbord…

Vi ses i starten af september☺

**Fraktion 4**

Vejrguderne var ikke med os, da 41 regntøjsindpakkede pensionistmedlemmer stævnede ud fra Nyhavn med det gode skib M/S Jeppe. Efter morgenkaffe om bord ankom vi til Hven og beså pr. bus øens mange attraktioner, heriblandt selvfølgelig Tycho Brahe Museet. En 3 – retters frokostmenu blev indtaget på restaurant Backafallsbyn. Svenskerne har rummelige snapseglas!

Selv om det var blæst kraftigt op på hjemturen, og Jeppe vippede lystigt på Øresunds mørke bølger, var der god stemning og gang i snakken ved bordene blandt de tidligere kolleger.

**Pædagogisk Forum:**

**Kvalitetsrapporter 2010**

Årets kvalitetsrapport er en rapport i henhold til bekendtgørelsen og ikke en ”light”, som Herlev har fået dispensation til at udarbejde hvert andet år.

Kvalitetsrapporterne skal give et statusbillede af faktiske og pædagogiske forhold på kommunens folkeskoler.

Rapporterne består af to dele. En beskrivende del og en vurderende del udført af forvaltningen, især på baggrund af en interviewundersøgelse. Der er i år fokuseret på 2 emner: Undervisningsdifferentiering og implementeringen af HELP.

Der findes et statusnotat for hver skole og en overordnet vurdering for skolevæsenet.

Forvaltningen indleder med at bemærke, at HELP i den herlevtilpassede form har eksisteret i 3 år og fordrer en kulturforandring. Det sker ikke af sig selv og kan være en tidskrævende proces.

Der er uddannet ca. en tovholder pr. årgang på hver skole, og der arrangeres øveseancer på nogle skoler. Forvaltningens vurdering er, at HELP er godt på vej til at blive implementeret som en del af den fælles skolekultur på de fleste skoler. De oplever samtidig, at der er en tro på og en vilje til at anvende tankegangen.

Dog opfattes den tidskrævende. Forvaltningen anbefaler derfor, at modellen hele tiden vurderes i forhold til den konkrete situation, og at fokus lægges på de dele af modellen, der giver mening i den givne situation.

Det skal herfra bemærkes, **at der henstår en drøftelse af HELP`s status i forhold til vores lokale arbejdstidsaftale** inden det næste skoleårs påbegyndelse.

**Som udgangspunkt opfattes undervisningsdifferentiering** som noget, der sidder på lærernes rygrad således, at der ikke tænkes over det i den daglige undervisning. Erfaringer med cooperative learning skulle både lærere og elever være meget glade for, da det styrker eleverne fagligt og socialt på sigt. Pædagogerne nævnes som et positivt element, når der skal dannes hold pga. deres viden om den enkelte elevs sociale forudsætninger. Teamene bør derfor ifølge forvaltningen i større grad drøfte undervisningsdifferentiering, således at kendskabet til eleverne udbredes til de lærere, der ikke har klasserne så ofte og dermed styrke forudsætningerne for at undervisningsdifferentiere.

Endelig anbefaler forvaltningen ledelserne at sætte undervisningsdifferentiering på dagordenen med henblik på at drøfte organiseringen af dette.

Herefter kommenteres en række generelle forhold for at afslutte med en kort opsummering af anbefalingerne til skolerne.

Disse kan kort beskrives som **fokus og videreudvikling af HELP**, udvikle arbejdet med **klubpædagogerne** og på enkelte skoler fokusere **på undervisningsdifferentiering.**

Herudover kan enhver have glæde af at bladre i rapporterne. I styrelsen undrer vi os fortsat over, at man et enkelt sted finder det som næste udviklingstrin at **inddrage pædagogerne i udformningen af elevplanerne**. Er der da ingen grænser for dette samarbejde? Hvem skal løfte ansvaret for fælles mål mv.? Det er da **helt ude af rimelige proportioner!**

**Ny timeforlingsplan – høringssvar.**

Som noget nyt er timefordelingsplanen sendt i høring til kredsen. Det vil vi gerne kvittere for.

Det er kvalificeret, at styrelsen kan få så meget baglandsekspertise med i vurderingerne som overhovedet muligt. Der er afgivet følgende svar:

”Herlev Lærerforening har behandlet timefordelingsplanen i Styrelsen og i Pædagogisk forum. Vi kan tiltræde forslaget.

Dog kan det bekymre, at der ikke er undervisning i faget kristendom på 8. klassetrin, da det er et prøvefag med kun en ugentlig lektion på 9. årgang”.

**Rammeplan 10-14 årige – høringssvar.**

Herlev Lærerforening har behandlet den pædagogiske rammeplan for de 10 – 14 årige i Styrelsen og i Pædagogisk Forum. Herlev Lærerforening kan tiltræde denne.

Vi er glade for, at lærerne har været inddraget i arbejdet med rammeplanen. Rammeplanen er et godt inspirationsmateriale og idékatalog til det pædagogiske arbejde på mellemtrinnet og i overbygningen.

Vi ser frem til, at forvaltningen afsætter de nødvendige resurser til kurser mv., der er nødvendige for implementering af planen.

Beskrivelsen af det flerfaglige/tværfaglige samarbejde viser gode intentioner, men bør naturligvis proportioneres gennem lærernes professionelle råderum.

**Pædagogisk Forum har drøftet udkastet til det lokale efteruddannelseskatalog** omtalt under strukturaftalens bilag 3 på side 6.

Der var forståelse for principperne, der er lagt til grund for kursernes indhold, og måden at gøre det på i år. Der er også givet håndslag på, at Pædagogisk Forum vil behandle problemstillingen, når overgangsåret er gået.

**Arbejdsmiljø**

I 2010 trådte en ny lov om arbejdsmiljø i kraft. Den indeholder en del interessante nye tiltag. Der er lavet om på betegnelserne, så sikkerhedsrepræsentant i dag hedder arbejdsmiljørepræsentant (AMR), sikkerhedsgruppe hedder arbejdsmiljøgruppe osv.

Der er nye tiltag for kompetenceudvikling for arbejdsmiljørepræsentanter, så de har ret til 1½ dags kursus årligt. Kurset skal tilbydes af arbejdsgiveren ud fra det behov for kompetenceudvikling, som skolen har. Arbejdsmiljøorganisationen skal tilpasses virksomhedens struktur. Det passer fint med den aftale, vi har lavet om, at der skal være en arbejdsmiljørepræsentant på hver adresse i den nye skolestruktur.

Da vi i Herlev kommune har en MED- aftale skal disse ting aftales lokalt. Der står tilbage at lave et arbejde med at få arbejdsmiljø-repræsentanternes kompetenceudvikling og rolle i MED- strukturen indarbejdet i vores kommunale MED- aftale. Det bliver et af kredsens fokuspunkter i det kommende år.

Vi har i år holdt et enkelt møde med skolernes arbejdsmiljørepræsentanter. Der planlægges med et fællesmøde mellem Styrelsen og AMR’erne i foråret. På mødet blev det bl.a. besluttet, at kredsen indkøber et comfort-o-meter. Det er et måleredskab, der kan registrere indeklimaparametrene: Temperatur, luftfugtighed og luftens indhold af CO2. Der er i de seneste år foretaget undersøgelser, som også har været omtalt i Folkeskolen, der peger på, at hvis luftens indhold af CO2 overtiger 1000 ppm, påvirkes indlæringen markant. Det påvirker naturligvis også underviseren. Comfort-o-meteret kan hjælpe skolens arbejdsmiljøorganisation til at kortlægge problemets omfang.



I forbindelse med kredsfællesskabet Hovedstaden Vest er der etableret et Arbejdsmiljøforum, hvor der sker erfaringsudveksling og samarbejdes om arrangementer på området. Herunder har de nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter været indbudt til introduktionskursus, og der afholdes i lighed med tidligere år i foråret en kursusdag for arbejdsmiljørepræsentanter og skoleledere. I år om støj, den nye arbejdsmiljølov, og så satser vi på at få Freddy Meyer til at komme.

I forbindelse med Hoved- MED ´s arbejde med retningslinier for forebyggelse af vold, trusler om vold og chikane har vi deltaget i et udvalgsarbejde, der skal komme med anbefalinger til, hvordan kommunen kan forebygge mobning på arbejdspladsen.

Anbefalingen blev, at forvaltningen pålagdes årligt at tage initiativ til, at der bliver sat fokus på området, og at der udsendes materiale til arbejdspladserne.

I december afholdtes en konference om social kapital for alle kommunens MED- udvalg. Kredsen deltog aktivt i planlægningen af arrangementet samt i en paneldebat.

**Generelle anliggender**

**OK-11**

Situationen op til OK 2011 må siges at være en variant, der ikke er set før. Årsagen er den enkle, at det private i forbindelse med finanskrisen ikke har haft de forventede lønstigninger samtidig med udmøntningen af midlerne til de offentligt ansatte som følge af OK-08, der som bekendt var historisk fornuftig.

Reguleringsordningen er derfor gået i negativ. Vi ”skylder” det offentlige penge i hht. reguleringsordningen. Allerede i april 2010 betalte vi lidt af. Vi skulle have haft 0,50 %, men fradrog på linie med regionerne 0,32 % således, at vi kun fik udmøntet de 0,18 %.

Alligevel ”skylder” vi fortsat 1,23 %.



Dette forhold har givet anledning til overvejelser om, hvorvidt man skulle udskyde / forlænge overenskomsten med et år. Visdommen i det forslag skal nok ses på baggrund af, at det private forlig blev vurderet til ca. 3 % over 2 år. Så et års udskydelse kunne måske æde vores skyld, og man kunne starte på en frisk.

Resultatet er som bekendt, at der er indhentet OK- krav som vanligt. De er koordinerede i KTO og udvekslet med modparten den 22.november og efterfulgt af det første forhandlingsmøde den 26. november. Spillet er i gang.

Hovedstyrelsens forslag til krav må siges at være konservative:

Forbedring af reallønnen gennem procentvise generelle lønstigninger. Videreførelse af reguleringsordningen. Lønforhøjelser i løntrin. Indførelse af lønforløb for konsulenter. Hævelse af pensionsprocenten for både OK-ansatte og statspensionister.

Så følger der krav om seniorordninger, flere barselsuger med løn og ret til efteruddannelse.

Der er ikke stillet krav om arbejdstid. Det kan der gøres mange strategiske overvejelser om.

KL har også stillet krav. Det mest markante er nok ønsket om **ny løn uden regler, puljer, garantiordninger** og indblanding af organisations repræsentanter. Der skal givet heller ikke afsættes midler til dette forlods. Der er formentlig heller ikke midler at afsætte til formålet. Men hvordan sikrer man, at kommunerne alligevel ikke ”reserverer” en resurse til lokal løn – ud over de OK-aftalte midler, og dermed står fuldstændig uden modspil af organisationerne? På dette område synes KL ret aggressive.

En anden detalje er kravet om at afskaffe aldersreduktionen. Det sker med henvisning til behovet for arbejdskraft i nærmeste fremtid. Hvor naivt kan det gøres? Der vil nok være begrænset arbejdskraft at hente hos seniorerne, hvis man med et lægger 175 timer til årsnormen svarende til 4/5 ugers arbejde.

Kan man nu forudse store problemer, når der givet ikke er så mange midler at toppes om?

Desværre ja. Det begrunder sig i, at Staten (Personalestyrelsen) givet stiller strenge krav til KL om visse gevinster. Opnås dette ikke, kan straffen falde ved de næste økonomiforhandlinger.

Kravet om fjernelse af aldersreduktionen kan måske relateres til dette forhold, ligesom lønformer og arbejdstidsforhold afspejler ønsker om ændringer for statens personale. Tænk blot på gymnasielærerne.

Det siges også, at statens personale kommer til at slås med påtænkte forringelser af pensionsforhold. Og det i en sådan grad, at det kan være svært at forestille sig et forlig på området. Hvis dertil kommer, at kommunerne ikke får lov at lande (del)forlig, før staten er ”i land”, er det svært på forhånd at udelukke en konflikt på et eller flere områder.

**Kontingentforslag for perioden 01.04.2011 - 31.3.2012**

Fraktion 1-2, almindelige medlemmer HLF kr. 308 + DLF kr. 213 **kr. 521**

Fraktion 4, pensionister HLF kr. 40 + DLF kr. 71 **kr. 111**

Fraktion 6, særlige medlemmer HLF kr. 40 + DLF kr. 94 **kr. 134**

Betalingen er pr. måned.

Stiger DLF’s kontingent pr 1. januar år 2012, stiger ovenstående beløb tilsvarende pr. 01.01.12.

**Forslag til ydelser og vederlag 01.04.11. - 31.03.12**

Frikøb:

Formand 234

Tillidsrepræsentanter 6 x 80 480

Pædagogisk Forum 6 x 24 144

Næstformand

Kasserer

Yderligere generalforsamlingsvalgte x 2

Frikøbspulje 2140

I alt **2998**

Frikøbet afregnes som bruttotimer.

Formanden frikøbes fuld tid med beskæftigelsesresten efter det kommunale MED-frikøb.

Frikøbspuljen administreres i valgperioden af Styrelsen efter indstilling fra koordinationsudvalget, idet der samtidig tages stilling til om resursen udmøntes i tid eller i specielle tilfælde som tillæg.

Kørsel godtgøres efter told- og skattestyrelsens regler om rejse- og befordringsgodtgørelse.

Der ydes time- og dagpenge iht. kommunal takst jf.. ”Cirkulære om tjenesterejseaftalen” af 30.6.2000, § 22 stk. 3.

Desuden vil formanden kunne få refunderet udgifter efter regning.

Der ydes op til kr. 200 pr. måned til mobil internetopkobling til de generalforsamlingsvalgte.

Formandshonoraret fastsættes som et fast kronebeløb på 61.000 kr. i 31.03.00 niveau, pensionsgivende.

Funktionsløn til generalforsamlingsvalgte, dog ikke formand, 14.000 kr. i 31.03.00 niveau, pensionsgivende.

Herlev, den 26. jan. 2011

Anne-Marie Eskildsen

Kredskasserer