

For det fælles bedste

Udspil til rammerne for administration og folkeskolen i fremtidens Hedensted Kommune

April 2023



Gennem de seneste ca. 10 år har kommunalbestyrelsen vedtaget besparelser på sammenlagt 359 millioner kroner uden grundlæggende at udvikle den borgernære velfærd. Den borgernære velfærd som for eksempel børnepasning, skole og pleje er blevet stadig dyrere at drive, og når vi så samtidig har beskåret økonomien, bliver muligheden for at holde et højt niveau gradvis forringet.

Hvilket niveau ønsker vi fremadrettet for den borgernære velfærd, og hvordan finansierer vi det ? Dette er vores udspil i forhold til skoler og administrativ organisering.

Socialdemokratiet tror vi ikke længere på, at der kommer en hjælpende hånd udefra. Konjekturene ser svære ud de kommende år, og kommunerne skal samlet finde besparelser på kr. 6 mia. over en kort årrække. Dertil kan man lægge, at vi ser ind i massive udfordringer med at rekruttere medarbejdere til blandt andet børne- og ældreområdet.

Derfor er vi nødt til at tage fat på det, vi selv kan gøre noget ved. Vi er nødt til at træffe beslutninger, der peger fremad, og som bliver starten på en forandring, der styrker vores muligheder for at løse opgaverne med et fortsat højt serviceniveau.

Det er et værdivalg, vi kigger ind i. Hvordan får vi sat indholdet og kvaliteten i velfærdsydelserne i centrum? Hvordan sikrer vi sammenhængskraften og fællesskabet i vores kommune? Hvilken struktur understøtter en bedre opgaveløsning? Hvilken struktur sikrer bedre muligheder for rekruttering og fastholdelse af medarbejdere?

I Socialdemokratiet vil vi gerne sætte gang i en diskussion med borgere og kommunalbestyrelsens partier om førnævnte spørgsmål. Vi tror på, at der er muligheder for at beslutte forandringer til det bedre. Særligt på skoleområdet og i vores centraladministration kan vi se, at der er åbenlyse gevinster, hvis vi tør gøre tingene anderledes.

Vi kan skabe en bedre folkeskole for alle vores elever og en bedre opgaveløsning i vores forvaltning ved at prioritere anderledes. Det mener vi i Socialdemokratiet, at vi skylder vores borgere, at kommunalbestyrelsen tager et politisk ansvar for, og at det sker nu!

Uden forandring er vi i Socialdemokratiet meget bekymrede for vores kommunes fremtid. Vi ser frem til god dialog og forhandling om at skabe rammerne for fremtidens velfærd. For det fælles bedste.

På vegne af
Socialdemokratiets kommunalbestyrelsesgruppe



Indhold

01 Administrativ ledelse og organisation

- Indfri kommunalbestyrelsens strategi, der blandt andet omhandler 'Smidige processer'
- Skabe udviklende faglige fællesskaber
- Styrke udviklingskraften
- Fastholdelse og rekruttering af medarbejderne
- Drive vores administrative huse mere effektivt og klimavenligt
- Organisere os ud fra, hvilke afdelinger der har brug for tæt samarbejde og dermed skabe god synergi
- Skabe en ens kultur og tilgang til opgaveløsningen
- Gøre mulighederne for ledelse opad, til siden og nedad bedre
- Skabe mere velfærd for færre ressourcer gennem forandring af egen organisation
- Økonomi
- Finansieringsforslag
- Kilder

02 God læring og dannelse i folkeskolerne

- Leve op til vores egen Skole-, Børne- og Ungepolitik samt ikke mindst Folkeskolens formålsparagraf
- Imødekomme den økonomiske ubalance, som særligt et faldende elevtal udløser og dermed skabe balance mellem indtægter og udgifter
- Udligne den enorme forskel, der er mellem vores skoler i deres vilkår for at drive skole
- Lave en bedre specialundervisning for de elever, der behov for mere hjælp
- Imødekomme presset på budgetterne til undervisningsmidler og inventar
- Give vores lærere bedre tid til forberedelse af undervisningen – mere tid til samarbejde og udvikling
- Ramevilkårene for vores skoler skal gøres mere ens
- Bringe transportudgifterne ned
- Højne trivslen blandt vores elever
- Vores skoler skal præstere bedre, så alle vores elever får et bedre læringsudbytte
- Økonomi
- Finansieringsforslag
- Kilder

Administrativ ledelse og organisation

Stadig flere og mere komplekse opgaver vælter ind af døren til kommunen. Samtidig med at mange af de opgaver, vi allerede løser, fortsat består.

Ny lovgivning, strammere økonomiaftaler hvert år, stigende forventninger til vores opgaveløsning, nye opgaver, der kræver nye medarbejdere med andre kompetencer osv. Alt dette presser vores forvaltning og organisation hver dag.

Vores bygninger og placeringen af dem spiller en vigtig rolle i løsningen på nogle af de udfordringer, vi står med. Der kaldes på tværfagligt samarbejde som aldrig før, men bygningernes geografiske placering gør det unødvendigt svært at mødes.

Vi har meget dygtige ledere, men de er ofte på afstand af dem, de leder. Medarbejderne efterspørger synlig og nærværende ledelse i hverdagen. Det er lige nu vanskeligt at levere på. Der er behov for en stærkere organisatorisk sammenhængskraft.

Der er brug for:

- At vi er mere og tættere sammen om at løfte opgaverne
- At vi kan opnå en større smidighed i organisationen
- At vi kan få en ens kultur og arbejde efter de samme værdier på hele det administrative område

I dag har vi ikke en struktur og organisering, der bidrager til, at vi kan løse vores opgaver bedst muligt. Strukturen og organiseringen skal i endnu højere grad understøtte selve kerneopgaven.

Vi tror på, at vi kan løse vores opgaver bedre ved at samle vores centraladministration. Derudover vil vi forventeligt kunne frigøre penge fra driften af vores bygninger.

De penge, foreslår vi, bruges på vores folkeskoler.

Indfri kommunalbestyrelsens strategi, der blandt andet omhandler 'Smidige processer'

Hvorfor?

Fordi det er vigtigt, at den administrative organisering bedst muligt bidrager til, at vi lykkes med kerneopgaven. Samt at den bidrager til, at kommunalbestyrelsens strategi bliver realiseret. Startegien består af tre pejlemærker: Forpligtende fællesskaber, Vækst i balance og Smidige processer.

Udfordring

'Smidige processer' er vanskelige, når man er hver for sig. Fordi opgaveløsningen ofte kalder på mange fagligheder fra forskellige steder i organisationen. Det er unødvendigt, bøvlet og tidskrævende at koordinere møder mellem forskellige huse.

Skabe udviklende faglige fællesskaber

Hvorfor?

Når vi samler vores medarbejdere, får vi forpligtende faglige fællesskaber. Derfra skal gode idéer, smidig og effektiv sagsbehandling komme. På den måde har vi gjort forudsætningerne for at lykkes med vores kerneopgaver endnu bedre.

Udfordring

Udviklende faglige fællesskaber kalder på, at man er sammen. Det underbygger den fysiske struktur ikke i dag. Samtidig skal det være i de 'rigtige' tidsvarende rammer, så vi skaber de bedste betingelser for, at vores dygtige medarbejdere kan bringe deres kompetencer i spil. Det giver kvalitet i opgaveløsningen.

Styrke udviklingskraften

Hvorfor?

Vækst og udvikling kræver en vedholdenhed og udviklingskraft, der springer ud af, at vi er en samlet enhed, der med alle de muskler, den har, driver vores kommune fremad. Flere af de udfordringer, vi står med, og dem, der kommer til, er nogle hårde nødder at knække.

Vækst, klima, sundhed, stigende udgifter til det specialiserede område, fastholdelse og rekruttering, ungeområdet, landdistriktsudvikling for bare at nævne nogle stykker. Skal vi finde nye løsninger og måder at håndtere rækken af udfordringer på, skal de findes ved, at de dygtigste og kvikkeste hoveder sidder sammen.

Udfordring

Udviklingskraften til at komme med nye bud på løsninger på de mange nye opgaver skal komme ved, at medarbejdere sidder sammen. Det gør de ikke i dag. Der er ikke mulighed for at gøre hinanden bedre gennem sparring og idéudveksling. Vi mister alle de åbenlyse synergier, der kan være med til at drive vores kommune fremad.

Styrke fastholdelse og rekruttering af medarbejderne

Hvorfor?

Et højt og inspirerende fagligt miljø er også et af svarene i forhold til fastholdelse og rekruttering. Det er vigtigt, at vi skaber rammerne for, at den enkelte medarbejder kan udvikle sig. At man kan se, at de opgaver, man arbejder med, kan man lykkes med, fordi man har et hold af kompetencer omkring sig.

Mange andre kommuner har inden for de senere år samlet sig på færre adresser. Sikkert af flere grunde – men helt sikkert også for at kunne gøre sig attraktive og forblive attraktive som arbejdsplads.

Udfordring

Vi kan ikke konkurrere på løn i forhold til fastholdelse og rekruttering. Så vi må optimere og gøre os attraktive på det, vi kan gøre noget ved. Vi kan skabe et fagligt spændende miljø og placere os, så der ikke er for langt fra bopæl til job. Alt det, vi ved, er interessant for medarbejdere og ansøgere. Derfor er vi nødt til at stoppe med at sprede vores administrative medarbejdere. De skal samles i Hedensted/Løsning området, fordi en del af at være en attraktiv arbejdsplads også er, at der er kort fra hjem til job.

Drive vores administrative huse mere effektivt og klimavenligt

Hvorfor?

Vores økonomiske situation gør, at vi er nødt til at optimere på alle de områder, vi kan. Ved at bygge nyt og samle, får vi en billigere og mere klimavenlig bygningsdrift.

Udfordring

Vi har ikke de mange penge, det kræver at vedligeholde vores mange m² bygninger. De administrative huse er vores dyreste huse at drive målt i kr. pr. m². Derfor skal vi samle på færre m². Vi skal også bidrage til et mindre CO₂ aftryk. Et nyt og moderne rådhus vil have et markant mindre energiforbrug.

Organisere os ud fra, hvilke afdelinger der har brug for tæt samarbejde og dermed skabe god synergi

Hvorfor?

De forskellige områder/afdelinger har brug for hinandens sparring og fagligheder til at løse deres opgaver med kvalitet, smidighed og tempo.

Udfordring

I dag er vores mange administrative huse en barriere for, at vi kan bringe afdelinger sammen. Der bruges meget tid på kørsel og koordinering af samarbejde.

Skabe en ens kultur og tilgang til opgaveløsningen

Hvorfor?

Kulturen er den lim, der binder organisationen sammen. Organisationen består af mennesker, processer, systemer, strukturer, normer, uskrevne regler og love. Kulturen er det net, der binder alle disse forhold sammen, så det giver mening og er til at navigere i for medarbejdere, ledere og direktionen.

Udfordring

Virksomhedskulturen påvirker alle vores processer. Det er lige fra rekrutteringsarbejdet til arbejdet med at styrke medarbejdernes arbejdsmiljø og medarbejdertilfredshed. Skal vi lykkes med vores kerneopgaver, må tilgangen til opgaven og de værdier, vi arbejder efter, være ens og stærke. Det får vi kun ved at være sammen og ved at være en del af en fælles kultur.

Gøre mulighederne for ledelse opad, til siden og nedad bedre

Hvorfor?

Ledelse 'tæt på' giver lederen bedre føling med, hvad der foregår. Medarbejderne efterspørger nærværende og synlig ledelse. Som leder har man bedre mulighed for sparring og adgang til andre ledere i organisationen.

Udfordring

Når man er hver for sig, er der en risiko for, at hvert område lukker sig om sig selv, så man bliver en 'ø' i organisationen. Ved at være sammen giver det lederne mulighed for at forebygge konflikter mellem afdelinger og fagligheder.

Lederen skal have overblikket for at kunne justere, optimere og forenkle opgaveløsningen og lave den optimale fordeling af opgaver. Uanset, hvor opgaven er placeret, kræver den ledelse, planlægning og styring. At nogen har sat sig ned og tænkt igennem, hvordan organiserer og koordinerer vi opgaveløsningen.

Der er næsten jubelscener, hver gang vi kan undvære en leder, eller vi kan ligge flere opgaver ind under den samme leder. Det vil uundgåeligt påvirke kvaliteten af opgaveløsningen, hvis ledelsesspændet bliver for stort. Der skal være en rimelig balance mellem ledelsesopgaver og drift – ellers mangler der tid til udvikling.

Vi skal have mere og bedre ledelse – ikke mindre. Skal vi fremover have lavere sygefravær, bedre arbejdsmiljø, være mere effektive, mere innovative etc., så kræver det ledelse, ledelse, ledelse... Det er ledelsen, der har ansvaret for, at vi arbejder helhedsorienteret, og at sagsbehandling, især når den går på tværs i organisationen, sker smidigt og ensartet.

Skabe mere velfærd for færre ressourcer gennem forandring af egen organisation

Hvorfor?

Vi er presset på den operationelle kapacitet og produktionen i organisationen, vi skal hele tiden løbe hurtigere. Vi er nødt til at samle os for bedre at kunne styre og optimere i et effektperspektiv. Vi skal arbejde med, hvordan det interne samarbejde styrker, at vi opnår maximal udbytte af anstrengelserne.

Udfordring

I dag er vores organisering ikke optimal. Det handler ikke bare om hverdagens rutiner og opgavefordeling. Det handler for eksempel også om at sætte de rigtige rammer for at håndtere arbejdspress, at skabe balance mellem opgaver og ressourcer og at håndtere forandringsprocesser.

Ved at samle de administrative huse skaber vi den attraktive arbejdsplads, hvor trivsel, arbejdsmiljø, samarbejde og fastholdelse af medarbejdere gennem udvikling af relationel kapacitet og social kapital er bydende nødvendigt. Under vilkår med mangel på arbejdskraft, medarbejdernes øgede mobilitet, hybride ansættelsesformer og øget hjemmearbejde.

Økonomi

Tager man udgangspunkt i nøgletal fra de tre administrationshuse, viser de, at der er meget lavere driftsomkostninger ved et nybygget hus.

Tager man et gennemsnit af de sidste tre år, ser tallene sådan her ud (Administrationshuset i Tørring har kun været i drift i to hele kalenderår):

- Driftsomkostningen pr. medarbejder i Tørring ca. kr. 4.700,-
- Driftsomkostningen pr. medarbejder i Hedensted ca. kr. 16.000,-
- Driftsomkostningen pr. medarbejder i Juelsminde ca. kr. 13.600,-

Kan vi få driftsomkostningerne ned på kr. 4.700,- for de 130 medarbejder på Juelsminde Rådhus, er der en årlig besparelse på kr. 1.157.000 mio.

Kan vi få driftsomkostningerne ned på kr. 4.700,- for de 150 medarbejder på Hedensted Rådhus, er der en årlig besparelse på kr. 1.695.000 mio.

I alt en besparelse på kr. 2.852.000 mio. om året.

Det er et meget 'råt' økonomisk overslag, som skal regnes efter – men det ændrer ikke på, at vi kan få løst de samme opgaver bedre og billigere...

Der vil også være en klimagevinst at hente. Et moderne hus er ikke så energikrævende og kan bygges med en intelligent styring, der døgnet rundt sørger for, at vi kun bruger lys, vand og varme, når det er nødvendigt.

Det er værd at bemærke, at udvendig vedligehold ikke er en del af regnestykket. Bygningerne i Hedensted og Juelsminde er af ældre dato.

Finanseringsforslag

Finansieringen af byggeriet af nyt rådhus skal komme fra anlægsbudgettet over en periode på 3-4 år. Desuden kommer der salgsindtægter fra salg af Hedensted og Juelsminde rådhus samt fra evt. andre ejede bygninger.

Vi fjerner overskydende bygningsmasse og sparer driftsudgiften til disse.

Endelig kan vi opsige lejemål, når vi kan placere medarbejderne i vores eget nye hus.

Der vil sikkert kunne realiseres andre driftsgevinster for eksempel på transport mellem rådhusene, udnytte medarbejderressourcer mere effektivt osv.

Kilder

- Fremtidig administrativ organisering Hedensted Kommune
- Høringssvar til fremtidig administrativ organisering Hedensted Kommune
- Bascon-rapport 2015 om fremtidens fysiske organisering af Hedensted Kommunes administrative arbejdspladser
- Regnskab 2019 + 2020 + 2021+ 2022
- Sammenfatning af Strategien for Kloge kommunale kvadratmeter og Bygningsanalysen
- Bygningsrapport for Hedensted Kommunes ejendomme
- Notat om udgifter til administration og ledelse 2020
- Arbejdskraftsudfordring i Hedensted Kommune 2022
- Budgetaftale 2023 – 2026



God læring og dannelse i folkeskolerne

Folkeskolen er måske det velfærdsområde (blandt mange kommunen har ansvaret for), som det er vigtigst, vi lykkes rigtig godt med. Det er helt centralt for de muligheder, vores børn og unge har i fremtiden, at de har fået en god læring og dannelse igennem deres skoletid.

I 2020 vedtog vi en meget flot og ambitiøs skolepolitik, hvor visionen er 'Vi ønsker skoler, hvor elever og lærere, trives og dannes.' Skal vi i mål med denne vision, skal der udvikles, forandres og investeres.

Visionen for vores folkeskoler kom kort efter, at en skoleanalyse viste, at skoleområdet var underfinansieret. Godt kr. 34 mio. skal der tilføres for at imødekomme de fire rammeudfordringer, som skoleanalysen påviste, at vi skal håndtere snarest. Mange af kommunens skoler befinder sig økonomisk på en brændende platform med et faldende elevtal og en stribe udfordringer, de ikke selv kan løse.

Ovenstående har vi vidst i årevis, og det er undersøgt og underbygget flere gange af både interne og eksterne undersøgelser. Alligevel har ingen i kommunalbestyrelsen haft modet eller viljen til at lave de nødvendige forandringer og træffe de beslutninger, der kræves. Vi mener, at noget af den manglende finansiering, skoleområdet kalder på, kan komme fra vores administrative struktur.

Men også fra skoleområdet selv. Et nøgletal på landsplan er, at 20 % af skoleudgifterne skal gå til bygninger. I Hedensted Kommune er det tal tæt på 30 %. Kan vi nedbringe det til 20 %, så vi rammer nøgletallet på landsplan, frigiver vi kr. 18 mio. til indholdet i skolen, som alt andet lige må være det vigtigste...

Eleverne i vores kommunes skoler skal naturligvis alle have en skole, der leverer på sit ypperste. Folkeskolen skal bidrage til den samlede vision, som kommunalbestyrelsen har vedtaget for hele børne- og ungeområdet 'sammen skaber vi bevægelse, så børn og unge i forpligtende fællesskaber udvikler sig til livsduelige og fremtidsparede mennesker.'

I Socialdemokratiet tror vi på, at tør vi træffe de rigtige og kloge beslutninger, kan vi løfte vores folkeskoler til gavn for alle elever. Fokus skal være på indholdet i skolen, på elever, lærere og læring – for det fælles bedste. Ikke på bygninger og lokale særinteresser. Det er opgaven med vores folkeskoler simpelthen alt for vigtig til.

Leve op til vores egen skolepolitik og børne- og ungepolitik – samt ikke mindst Folkeskolens formålsparagraf

Hvorfor?

Ved at vedtage disse politikker har vi givet berettigede forventninger hos elever, forældre og lærere, om at vi vil prøve at indfri disse ambitioner og visioner.

For di folkeskolens formålsparagraf blandt andet siger: 'Give eleverne kundskaber og færdigheder, der forbereder dem til videre uddannelse og giver dem lyst til at lære mere. Skabe rammer for oplevelse, fordybelse og virkelyst.'

Udfordring

Manglen på ressourcer i vores folkeskoler skaber ikke rammer, der understøtter og indfrir vores politikker og folkeskolens formålsparagraf. Det udmønter sig i, at vores elever ikke får den bedste læring, vi kan give dem.

At vores lærere er pressede på forberedelsestid, og vores skoler af samme grund ikke er attraktive arbejdspladser. At de fysiske rammer ikke understøtter den undervisning, der leveres i en moderne folkeskole.

Imødekomme den økonomiske ubalance, som særligt et faldende elevtal udløser og dermed skabe balance mellem indtægter og udgifter

Hvorfor?

Da vi har mistet over 1500 elever siden 2011, er skolernes økonomiske ramme blevet reduceret, og pengene er sendt mod områder, hvor der er et stigende antal borgerer, der efterspørger hjælp. Faldende elevtal vil desuden give færre indtægter i form af lavere tilskud fra staten.

Udfordring

Når vi ikke kigger på vores bygninger, så udhuler de driftsbudgetterne og mulighederne for, at eleverne får en god læring. Det rammer alle vores elever og skoler uanset størrelse.

Udligne den enorme forskel, der er mellem vores skoler i deres vilkår for at drive skole

Hvorfor?

Uanset på hvilken af vores folkeskoler, man er elev eller lærer, skal man kunne forvente samme vilkår for at få god undervisning med udbytterig læring.

Udfordring

I dag er der skoler, der har et beløb pr. elev på omkring 50.000,-, og andre skoler der har tæt på dobbelt så meget. Det spænd er for stort. For få elever får en for stor del af det samlede budget.

Lave en bedre specialundervisning for de elever, der har behov for mere hjælp

Hvorfor?

Vores folkeskoler er forpligtede til at løfte alle vores elever, både de fagligt svage og de fagligt stærke.

Udfordring

Vores personale efterspørger mere uddannelse i at hjælpe de svage elever. Økonomien er lige nu styrende for, om eleven får det rette undervisningstilbud. Vi underbudgetterer – det vil sige, vi ved, der ikke er tilstrækkelig økonomi, når skoleåret starter.

Vi har i dag otte specialtilbud, som vi bør samle på færre matrikler. De små enheder med begrænset antal elever og for lidt volumen vanskeliggør at lave de rigtige sammensætninger og grupperinger af eleverne samt, at det er en udfordring at udnytte ressourcerne og udvikle personalets kompetencer.

Imødekomme presset på budgetterne til undervisningsmidler og inventar

Hvorfor?

Upåagtet det faldende elevtal er budgettet til inventar og vedligehold uændret. Derfor har mange af skolerne besluttet at reducere i elevaktiviteter. For eksempel har flere skoler beskåret ture på lejrskole.

Udfordring

En del skoler oplever underfinansiering og begrænsede midler til blandt andet skolemøbler og inventar. De skoler mangler midler til vedligehold af blandt andet toiletter og vinduer samt at få foretaget service på ABA-alarm, ventilationsanlæg mm.

Digitale læremidler, IT-udstyr til elever og medarbejdere dræner ressourcerne. Abonnementer er blevet dyrere, så de kan ikke holdes inden for budgettet. Nogle skoleabonnementer er afhængige af elevtal. Andre er ikke, så når en skoles elevtal falder, er de faste abonnementsudgifter med til at udhule skolens økonomi.

Give vores lærere bedre tid til forberedelse af undervisningen, mere tid til samarbejde og udvikling

Hvorfor?

Kompleksiteten og forventningen til, hvad vores lærere skal præstere, er stigende. Der er en ubalance mellem den tid, der bruges på undervisning og den tid, der bruges på forberedelse og udvikling.

Udfordring

Lærerne i vores kommune har flere undervisningstimer end i stort set alle andre kommuner. Dette har i en lang årrække været et vilkår for, at budgettet kan hænge nogenlunde sammen. For med de mange undervisningstimer har vi færre lærere ansat i forhold til andre kommuner, hvor lærerne underviser mindre.

Lærerne oplever ikke, der er et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. Den manglende tid til forberedelse har konsekvenser for kvaliteten af undervisningen og dermed elevernes læring. Forældresamarbejde er generelt nedprioriteret på mange skoler pga. manglede tid.

Rammevilkårene for vores skoler skal gøres mere ens.

Hvorfor?

Skolerne befinder sig i en omstilling grundet et markant fald i elevtal. Med det faldende elevtal følger også en reduceret økonomi. På mange udgiftsposter er det sådan, at færre elever skal dække uændrede fællesudgifter. Altså at der bliver færre til at betale for den samme faste udgift.

Udfordring

Skolerne har enten masser af plads eller meget lidt plads. Skolerne har enten mange elever eller meget få elever, og der er både mange mikroklasser (15 elever eller færre) og mange megaklasser (24 elever eller mere).

Megaklasser giver mindre tid til den enkelte elev, der er ofte 'køtilstand,' når eleverne rækker hånden op, og der er mindre feedback til eleverne. Derfor er der brug for holddeling og en ekstra hånd til udfordrede elever, hvilket dog kun er muligt i beskedent omfang.

Ved mikroklasser kan der være en økonomisk virkelighed, der gør, at der ikke kan være én lærer til én klasse i hver time. Der stilles altså indirekte krav om samlæsning, sådan at for eksempel to klasser med henholdsvis 9 og 12 elever samlæses i nogle timer. Det kræver ekstra forberedelse af undervisningen. En tid, lærerne ikke har...

Bringe transportudgifterne ned

Hvorfor?

Når vi har mange skoler og mange specialtilbud spredt rundt om i kommunen så virker det besynderligt, at vi bruger mange penge på transport af eleverne.

Udfordring

De penge, vi bruger på kørsel, kunne gå til indholdet i vores skoler.

Højne trivslen blandt vores elever

Hvorfor?

Elevernes evne, motivation og lyst til at lære hænger sammen med trivsel.

Udfordring

Vi har få lærere og pædagoger ansat sammenlignet med landsgennemsnittet.

Vores skoler skal præstere bedre, så alle vores elever får et bedre læringsudbytte

Hvorfor?

Vores elever skal opleve at blive dygtigere uanset, hvilken baggrund og forudsætninger de kommer med. Hvis ikke vores folkeskoler leverer 'varen', så forsvinder der elever til fri- og privatskoler.

Hvilket udhuler skolernes budgetter endnu mere. Vores udvikling på ranglisten for karakterer på landsplan er nedadgående. Det faglige niveau målt på karaktergennemsnit er i den lave ende blandt landets kommuner. Vi skal gøre det bedre.

Udfordring

Vores bygningsmasse understøtter ikke rammerne for, at skolerne kan præstere optimalt. De mange bygninger sluger for mange af de penge, vi skal bruge på at lave god læring, trivsel og dannelse.

Økonomi

Skoleanalysen viser, at området er underfinansiering med ca. kr. 34 mio. Regnskab 2022 viser igen et underskud på skoleområdet. Stor variation mellem udgifter pr. elev og økonomisk råderum kommunens skolerne imellem.

Store udgifter til transport. Udgifterne til folkeskoler, privatskoler, specialskoler og PPR er fra 2019-2021 steget med 4 %. I samme periode har børne- og elevtal været faldende.

I forbindelse med budget 2021 kunne budgetterne ikke tilpasses det faldende børnetal. Der blev derfor givet en ekstra bevilling til skolerne. Der vil fortsat være et udgiftspres over tid.

Udgifterne til almenundervisningen pr. elev varierede i 2021 fra 53.266 kr. til 134.015 kr. pr./elev som de to yderpunkter. Tre skoler lå over hundrede tusinde i udgift til almenundervisningen pr. elev.

Forskellen på udgifter skolerne imellem, er blandt andet udtryk for, at nogle skoler har meget høje klassekvotienter – mens andre skoler har få elever pr. årgang. Med meget få elever på en årgang kan samlæsning på forskellige klassetrin være nødvendig for at kunne drive skolen.

Samtidig viser beregningen, at der er store variationer i, hvor meget budget skolerne har til øvrige udgifter (ledelse, administration, 2-lærerordninger, skolebibliotek etc.), når minimumsudgifterne trækkes fra.

Udgifterne til større vedligehold (anlægsudgifter) er ikke en del af regnestykket i dette udspil. Så de udgifter kommer oven i dem til driften.

Af kommunens egen facilitetsplan for skoleområdet fremgår det, at der på skoleområdet er et investeringsbehov på ca. kr. 400 mio. Et så stort beløb kan vi som kommune næppe finde, hvilket betyder, at der skal væltes bygninger, der er i dårlig stand.

Finanseringsforslag

Skat 0,2 % cirka kr. 16 mio.
 Kr. 6 mio. skal komme fra besparelse på drift af administrative huse.
 Flytter vi den nuværende vægtning mellem indhold og øvrige udgifter til drift af skolen fra nuværende 74/26 % til 80/20 %, er der et potentiale på kr. 18. mio. kr.
 Fokus på nedbringelse af kommunens udgifter til befordring potentiale 8 mio. kr.

Kilder

- Budgetanalyse udarbejdet af Komponent 2022
- Skoleanalysen 2020
- Løsninger og Scenarier på baggrund af Skoleanalysen
- Kend din kommune nøgletal fra KL 2018 – 2023
- Skolens udviklingsområder 2019 fra Skoleleder Foreningen
- Folkeskoleideal 2019 fra Danmarks Lærerforening
- Høringssvar til spareforslag på skoleområdet 2022
- Skolepolitikken 2020
- Børne- og Ungepolitikken 2020
- Lærer rekrutterings-analysen 2021 lavet af fagbladet Folkeskolen i samarbejde med Frie Skoler
- Facilitetsplan for skoleområdet 2023 – 2032
- Sammenfatning af 'Strategi for kloge kommunale kvadratmeter og bygningsanalysen' 2021
- Bygningsrapport for Hedensted Kommunes ejendomme 2021
- Skoleprognose elevtal 2022 – 2029



 **SOCIALDEMOKRATIET HEDENSTED**