

Kurzprotokoll Regio-Talk 2023

- Dienstag, 7. Februar 2023 um 17:00 Uhr
- Luzern, Sursee und online

Nr.	Inhalt
1.	Begrüssung und Vorstellungsrunde
2.	VSL LU: Vorstandsarbeit Aktuelle Themen des Vorstandes wurden aufgezeigt/ Broschüre
3.	<p>Lehrpersonenmangel</p> <p>Wie sind offene Stellen besetzt worden? Welche Massnahmen waren erfolgreich? Welche weiteren Massnahmen sind in Planung?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stellenausschreibungen weit und früh streuen, zeitnahe reagieren, wenn eine Bewerbung reinkommt; wir müssen uns für die LP sehr engagieren und nachtelefonieren, der Bewerbungsprozess wird aufwändiger • Guter Austausch mit den Studierenden pflegen und sie frühzeitig ansprechen, allerdings haben diese neuerdings sogar schon Anstellungen vor dem Praktikumsbeginn – Geduld haben lohnt sich hier aber auch • Studenten werden per Mail erfasst und mit Ausschreibungen bedient; sie achten auf eine gut formulierte Stellenausschreibungen • Quereinsteiger (ganz berufsfremd): pädagogische Massnahmen fehlen, Eltern wurden darüber transparent informiert, Unterstützung mit Mentorat und Schulleitung, Mentorat durch eine pensionierte LP abdecken • Vermutung: es wird noch schwieriger, kreative Lösungen wie Quereinsteiger bedeuten viel Aufwand für bestehende Mitarbeiter • Sozialarbeitern als IFLP und TT einsetzen • Arbeitsmarktzulage anbieten/ ausserkantonale LP können mit einem Zuschlag von 3 Stufen (innerhalb der Lohnklasse) gewonnen werden • Schulqualität ist wichtig, die hohen Ansprüche können auch abschrecken, weniger ist oft mehr, es soll das Miteinander gut gepflegt werden • Klein-Pensler haben in den letzten Jahren viel ausgeholfen, wollen auch nicht mehr • Es ist wenig Bereitschaft da, das Pensum zu erhöhen, man will gesund bleiben: hat auch den Nachteil, dass gewisse auch für Stellvertretungen nicht mehr zur Verfügung stehen, bewährte LP müssen geschützt werden • Schulen werden bevorzugt, welche ein gutes Betreuungsangebot für die Kinder haben/ Förderzentrum/ Schulinsel • Attraktiven Schulraum bieten, attraktive Schulformen ziehen an (Labelschule, Basisstufe), ebenso eher kleine, überschaubare Schulen

- Attraktivität wird auch diskutiert: Gratisparkplätze, bezahlter Kaffee, Teilung der Klassen-LP-Stunde wird positiv bewertet, Weiterbildungskosten übernehmen wird geschätzt
- PH Luzern ist sehr unflexibel, geht keine Kompromisse ein, ist praxisfremd
- Praktikanten (Maturität oder FMS, EFZ) werden eingesetzt, PH StudentInnen haben pro Semester einen neuen Stundenplan, 20% der Studentinnen ist nicht die optimale Lösung, sehr theorielastig
- Weg zur LP ohne tertiären Weg müsste möglich sein, zweite Möglichkeit für Berufsbildung
- Hohe Fluktuation eher auf der MSII: Druck des Übertrittes ist da und schreckt ab
- Selten werden Mindest-Pensen eingeführt, kann kaum eingehalten werden

Best Practice:

- Kontakt aufrechterhalten zu Bewerbenden
- Praxisschule sein und so den Kontakt zu den StudentInnen suchen
Beziehungsarbeit mit StudentInnen, Team darauf aufmerksam machen, StudentInnen direkt ansprechen auf offene Stellen
- Team streut Stellenausschreibung
- Transparenz
- Unterstützungsmassnahmen für neue und bewährte LP aufzeigen
- StudentInnen gehen vermehrt wieder auf das Stellenportal des Kantons (Facebook, Instagram und LinkedIn greifen nicht mehr so stark)
- Förderlektionen, adl, Halbklassenunterricht kürzen, damit jede Klasse wenigstens eine LP hat

Wünsche/Anliegen an PH oder DVS? -> sammeln und in AG mitnehmen

- Pensen nicht mehr in Lektionen, sondern in Prozenten ausweisen
- Kulanz bei der PH, dass auch fachfremde Personen, welche sich im Betrieb bewähren, eine entsprechende Ausbildung machen können
- Modulares Studium und CAS für Quereinsteiger an der PH LU anbieten
- Besser bezahltes Mentorat für Begleitung von neuen LP (insb. bei fachfremder Betreuung), zusätzlich ein Intervisionsangebot (evtl. auch online)
- Kündigungsfrist erst Ende März ist zu spät, Zuger sind früher, hier bräuchte es eine Anpassung
- Die Qualität der Dienststelle Personal löst im Moment mehr Ärger aus, als dass es eine Unterstützung ist
- Bezahlung für Kurzzeitstellvertretungen ist nicht attraktiv und für viele zu tief, administrativ ist der Aufwand zudem zu hoch, Anstellungsbedingungen und Besoldungsregelung ist viel zu kompliziert
- Unterschied zwischen KA I und KA II ist viel zu gross, der Unterschied sollte aufgehoben werden, auch zu Tagesstrukturen sind die Unterschiede unmöglich, hier sollten gleiche Bedingungen gelten, auch Unterschiede zwischen den Arbeitsbedingungen sind Hinderungsgründe
- Elternarbeit muss besser eingeführt und begleitet werden, hier müssen sich die LP professionalisieren können

4.

Schulleitungen im Kanton Luzern

In welche Richtung soll sich der Beruf Schulleitung entwickeln?

- Führungsspanne ist viel zu hoch, unbedingt reduzieren

Worin ist deine Leidenschaft? Was freut dich?

- Vielfalt in den Aufgaben
- Arbeit mit Menschen, Kontakt zu den Kindern, Lehrpersonen
- Interessant, abwechslungsreich
- Flexibilität, Autonomie
- immer wieder Neues lernen und ausprobieren
- Breite des Berufes findest du nicht so schnell anderswo
- Co-Schulleitungen werden geschätzt
- Bildungskommission wird unterstützend wahrgenommen
- DVS hilft oft sehr gewinnbringend und ist verlässlich

Herausforderung:

- es fehlt die Musse, oberflächliche Arbeitsweise und Dauermüdigkeit ist Thema
- Die Überzeit kann leider nicht mehr in den Ferien abgebaut werden

Aufstockung des SL Pensums: Umsetzung?

- Die Erhöhung hat dazu geführt, dass eine Co-Leitung eingesetzt werden kann
- die Aufgaben für SL haben sich massiv erhöht, das Pensum ist daher nicht entsprechend
- Überstunden direkt kompensieren und nicht anhäufen
- War dringend notwendig, Tropfen auf den heissen Stein, es reicht aber nach wie vor nicht
- Teil des Pensums ist auf eine Schulleitungsassistenz gegangen, wird entlastend wahrgenommen (Administration, Kurzzeitstellvertretung...)
- Vereinzelt Schulverwaltungspensum damit erhöht (Schulsekretariat)
- Wichtig ist, dass die SL sich auf die Schwerpunkte im Schulhaus konzentrieren können (u.a. Personalführung), Fachbereiche hingegen könnten zentral gesteuert werden (z.B. Qualität, Schulentwicklung)
- Angehängte Aufgaben müssen anders geklärt werden: Schulbauten, Schulwegsicherheit, Prävention....

Schulleitungsaufgaben und Verantwortlichkeiten aufteilen, ist das möglich?

- Interessanter Ansatz, grosse Gemeinden gehen diesen Weg (z.B. SL IF/IS)
- LP führen und Nähe leben benötigt viel Zeit
- Führungsspanne überdenken
- wie viele Hierarchien braucht es oder machen Sinn (Vergleich mit Pfadi)? Somit würden Teamleiter auch MAG führen
- Personalmanagement ist aufwändig und zieht Energie, LP Abmeldungen am Wochenende teilen sich SL Piket auf (bei grösseren Schulen)

Herausforderung:

- wie wird der Aufwand berechnet für die abgegebenen Aufgaben?

	<ul style="list-style-type: none"> • wenn Aufgaben ausgelagert werden, könnte dies als Sparmassnahme genutzt werden • Stufenleitungen mehr professionalisieren • der Beruf könnte dann an Vielfalt und Abwechslung verlieren • bei Entwicklung der Rahmenbedingungen die kleinen Schulen nicht vergessen <p>Fokus bei der Entwicklung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalmanagement muss gut gemacht werden • für den Nachwuchs an Schulleitungen besorgt sein • Sekretariat Pensum erhöhen • mehr Entscheidungskompetenz und Verantwortung tragen • es wird viel in die Klassen gepackt, viele Aufgaben werden der SL abgegeben • flexibler Einsatz von Ressourcen auf den Stufen • Klassengrößen und Rahmenbedingungen vereinfachen und unternehmerischer gestalten • Sozialindex beachten (deckt aber vermutlich die herausfordernden Eltern nicht ab) • Arbeitszeit in h um ein anderes Verständnis von den LP zu bekommen
5.	<p>Varia und Wünsche an den Vorstand</p> <ul style="list-style-type: none"> • Weiterhin partnerschaftlich unterwegs sein • Öffentlichkeitsarbeit machen • Man darf noch etwas mutiger sein mit neuen Lösungen, neue und kreative Lösungen angehen • Politiker/Kantonsrat in Kontakt bleiben, Austausch pflegen, mehr als EBKK • Vernetzen und Plattform geben, dies weiter so machen • An den Montagmorgenaustausch der DVS wäre es schön, wenn der Vorstand auch dabei wäre • Dienststelle Personal ist eine Katastrophe, das ist aktuell nicht haltbar, insbesondere im Blick auf die Kosten, welche ein Personaldossier kostet, es darf nicht sein, dass Löhne nicht gezahlt werden • Digitalisierung beim Kanton muss vorwärts gehen • Ein Dankeschön, wahrscheinlich sehen die SL nicht alles, was im Hintergrund im Vorstand geschieht, viel Kraft und Energie