



Dato: 29. maj 2017

Heidi.Junker@middelfart.dk

Notat

Forståelsespapir ml. Vends Herreds Lærerkreds, Skolelederforeningen og Middelfart Kommune om lærernes arbejdstid 2017-2019

Indledning

Afsættet for forståelsespapiret er, en gensidig opfattelse af, at skolerne i Middelfart kommune leverer en høj kvalitet målt på elevernes faglige resultater og trivsel.

Samarbejdet mellem medarbejdere og ledere ønsker vi, fortsat skal fungere rigtig godt og trivslen blandt medarbejdere er fortsat et fokusområde.

Parterne ønsker, at der fortsat udvikles positivt på disse områder, og der er derfor fastlagt visioner og ambitioner beskrevet i afsnittene "kvalitet i børns læring" og "lærerens professionalisme", som man i enighed arbejder hen imod.

Kvalitet i børns læring

Børns læring har som mål at skabe unge mennesker med mod på livet, der kan begå sig i samfundet og få succes i eget liv. Det er derfor parternes ønske, at skolens undervisning understøtter de nationale mål om variation i unges valg af ungdomsuddannelse. Det er i hverdagen, at det nye ansvar for elevernes videre uddannelsesliv skal løftes. Vi ønsker derfor, gennem høj kvalitet i undervisningen, at inspirere og motivere alle unge til at tage en ungdomsuddannelse.

I Middelfart Kommune arbejder vi på at sikre, at alle børn er en del af forskellige fællesskaber, hvor ingen skubbes ud af fællesskabet, og hvor alle kan deltage. Det stiller krav til både børn, unge, forældre og personale.

Vi har store ambitioner på børn og unges vegne. Vi har gode skoler med både høj faglighed og stor trivsel. Vi arbejder på, at alle børn og unge oplever sig som deltagere i fællesskaber, for at deres udvikling, trivsel, leg og læring optimeres, og at deres livsmuligheder derved styrkes.

I Middelfart Kommunes forstås kvalitet i børns læring blandt andet som en varieret og sammenhængende skoledag med læring i fællesskaber. Dertil vægtes sammenhæng mellem teori og praksis således at der opnås mange adgange, for alle børn, for at opnå kundskaber og kompetencer i skolens fag. Derved kan alle børn deltage.

Vores tilgang er, at når børn lærer så trives de, og børn trives når de lærer. I dette er forældre centrale partnere i deres børns læring.

Vi står i dag, i Middelfart Kommune, med aktive skoler, der alle flittigt bidrager med åben skole tiltag, innovativ undervisning samt undervisning der både inddrager og breder udsyn til verden omkring os. Målet er, at der fortsat er rum for tiltag og udvikling.

Lærernes professionalisme

I nutidens og fremtidens folkeskole er det særdeles vigtigt at være bevidst om faglighedsbegrebet og lærerrollen i undervisningen. Centralt i lærergerningen står evnen til at inddrage ny forskning og viden, og på baggrund heraf at udvikle, gennemføre og evaluere læringsforløb.

Lærere, som er dygtige ledere i klasserummet, har en god relation til sine elever, har struktur på undervisningen og gode fagdidaktiske kundskaber, skaber de bedste resultater og højeste trivsel. Disse lærere fremstår som både faglige og personlige autoriteter for eleverne.

Den gode undervisning skabes derfor af lærere, som kan lede undervisning, lede lærerprocesser og lede sociale relationer. Læreren kan ikke overføre viden til eleverne, men kan inspirere dem ved at være en troværdig rollemodel, der engageret og interesseret præsenterer sin viden og kunnen, så den fremstår klar og interessant.

Ud fra disse perspektiver arbejdes der følgende forståelse indenfor lærerens professionalisme:

- Læreren er ansvarlig for børnenes læring og betragtes som didaktiske håndværkere. Læreren har ansvar for at inddrage eksterne kundskabsbidrag således undervisningen er virkelighedsnær og motiverende for eleverne. Således er det lærerens professionelle dømmekraft der baner vej for elevernes læring.
- Succes i lærerrollen opnås gennem fleksible og sociale arbejdstilgange, hvor man løbende tilegner sig ny viden, evaluerer og nytænker sin praksis. En lærer arbejder dermed i læringsfællesskab med kollegaer på egen som andres skoler samt kollegaer tværs af faggrænser. Deling af viden og erfaringer er en essentiel del af samarbejdet mellem kollegaer.
- At være lærer er også at være lærende og bidrage til kollegaers læring. Det er således parternes ønske, at skolens undervisning er båret af dynamiske og varierende undervisningsforløb. Det er parternes ønske, at der udvikles nye undervisningsmetoder og undervisningsmaterialer, og at de gode forløb deles på læringsportalen.

Tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentantens skal gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold, og gennem konstruktiv dialog og samarbejde med ledelsen søge at undgå konflikter, og ligeledes være en aktiv del af løsningen af eventuelle konflikter.

Det er i alles interesse at Middelfart Skolevæsen fremstår så positivt som muligt, og derfor har tillidsrepræsentanterne, i samarbejde med ledelsen, en vigtig rolle i at skabe de gode løsninger og resultater, samt udveksle potentialer og opsamle erfaringer sammen.

Skolens ledelse

Skolens ledelse har det overordnede ansvar for kvaliteten af skolens arbejde, herunder ansvaret for at skabe en velfungerende skole i det kommunale fællesskab.

Sammen med tillidsrepræsentanten arbejdes der på at udvikle en dagligdag præget af høj grad af samarbejde og gensidig tillid samt gensidig anerkendelse af roller, kompetencer og at medarbejdere og ledere udfører deres opgaver kompetent og professionelt.

En skolehverdag baseret på tillid og fleksibilitet

Fleksibilitet er i ordets forstand ikke en stationær størrelse. Hen over et skoleår vil der af private og faglige bevæggrunde være anledning til, at medarbejder og ledelse drøfter hvordan opgaven bedst muligt udføres til gavn for eleverne. Praksis på skolerne viser, at netop dette praktiseres i stor stil, og denne udvikling ønsker parterne skal fortsætte.

Arbejdstiden planlægges som udgangspunkt med fast tilstedeværelse på arbejdspladsen – 40 timer pr. uge.

Lærerens arbejdstid er lederstyret, og lærernes arbejde foregår som udgangspunkt på skolen. Lærerne skal derfor også som udgangspunkt være til stede på skolen, når de udfører deres arbejde. Dette sikrer at både den enkelte lærer, teamet og skolens faglige fællesskab i øvrigt, har mulighed for at løse den samlede opgave. For de medarbejdere der måtte ønske det, kan der individuelt tilbydes en såkaldt 35/5 ordning.

Ordningen indebærer, at op til 5 timer af den ugentlige arbejdstid, for den del der bedst muligt udføres individuelt, kan udføres på andre tidspunkter og andre lokaliteter – dette under forudsætning af, at lederen vurderer, at skolens samlede hverdag stadig fungerer. Ordningen skal være ubureaukratisk og tillidsbaseret og der gives ikke yderligere arbejdstidsydelse for medarbejderens tilrettelæggelse af egen tid. For ovennævnte punkt gælder, at der for disse timer ikke udløses ulempeydelse efter arbejdstidsreglernes § 11 og § 12.

Ordningen står ikke i vejen for andre individuelle løsninger som medarbejder og leder måtte finde frem til. Flexibilitet handler således om, at leder og medarbejder i fællesskab bliver enige om, hvorledes den enkelte lærers samlede arbejdstid bedst hænger sammen, således at elevernes læring og trivsel fremmes optimalt. Et skoleår er ikke en forudsigelig størrelse. Det er derfor hensigtsmæssigt, at leder og medarbejder løbende vurderer behovet for prioriteringer af opgaven.

Planlægning af skoleåret

Arbejdet tilrettelægges i overensstemmelse med arbejdstidsreglernes § 3 normalt på hverdage, mandag til fredag i dagtimerne mellem kl. 6.00-17.00.

Undtaget herfra er lejrskoler, ekskursioner, forældremøder og lignende.

Udgangspunktet for arbejdstid er, at den beregnes for en periode på 1 år (normperioden). Nettoårsnormen udgør 1680 timer. Et skoleår regnes fra den 1. august til den 31. juli det efterfølgende år.

Skoleåret planlægges med udgangspunkt i 210 arbejdsdage, hvoraf de ti dage er elevfrie placeres efter aftale mellem skoleleder og forvaltning.

Forud for skoleårets planlægning drøftes rammer og proces i det lokale MED-udvalg.

Tilrettelæggelse af arbejdstid

Lærerne har fastlagte tidspunkter til undervisning og understøttende undervisning. Tidspunkter, der ikke er fastlagt til undervisning og understøttende undervisning, anvendes til løsning af andre opgaver forbundet med lærerjobbet såsom forberedelse, teamsamarbejdet, samarbejdet med forældre, tilsyn med elever, elevsamtaler, tilsyn med faglokaler, kompetenceudvikling, interne og eksterne møder m.v.

Ved planlægningen af de tidspunkter, der ikke er fastlagt til undervisning og understøttende undervisning, skal ledelsen særligt understøtte og sikre implementeringen af punkt 4, 5, 6 og 7 i overenskomstens bilag 4.

Det skal derfor være tydeligt, hvordan dette samarbejde organiseres og med fokus på forberedelsens og samarbejdes tyngde. Medarbejderen skal have mulighed for sammenhængende tid til forberedelse og større opgaver.

Det forventede tidsforbrug til forberedelse indgår i drøftelsen om opgaveoversigten mellem den enkelte medarbejder og lederen.

Skoleområdet tilføres økonomiske ressourcer så den gennemsnitlige undervisningstid reduceres med 10 timer. Ressourcetildelingen til skoleområdet tager i dag afsæt i en gennemsnitlig undervisningstid på 830 timer (800 timer undervisning + 30 timers understøttende undervis-

ning). Fra 1. august 2017 tager ressourcetildelingen derfor afsæt i en gennemsnitlig undervisningstimetotal til 820 timer inklusiv understøttende undervisning.

Parterne har aftalt et timetillæg til ansatte på folkeskolerne efter følgende betingelser:

For lærere:

Tillægget udgør 50 kr. (2000 niveau) for hver time fra og med 800 undervisningstimer (inklusive understøttende undervisning).

For børnehaveklasseledere:

Tillægget udgør 50 kr. (2000 niveau) for hver time fra og med 885 undervisningstimer (inklusive understøttende undervisning).

Som undervisningstime gælder den definition, der ligger til grund for de i læreroverenskomstens § 5. stk. 2. nævnte undervisningstimer.

Dette gælder både for hvad en undervisningstime er, såvel som hvorledes den planlægges, pålægges og udbetales.

Det økonomiske råderum til lokalløn reduceres med værdien af tillæggene.

Tillægget er afhængigt af beskæftigelsesgraden.

Nyuddannede:

Middelfart kommune ønsker at tage godt imod nye kollegaer på arbejdsmarkedet. Derfor tages der særligt individuelt stilling til hvordan man som nyuddannet medarbejder finder fodfæste på skolen.

Ferie:

Jf. ferieaftalen § 19 om overførsel af ferie, aftales det hermed at medarbejderen har ret til at overføre uafviklede ferietimer ud over 5 uger til det/de følgende ferie år.

Opgaveoversigt

Ledelsen skal forud for skoleårets start, for hver enkelt lærer, udarbejde en opgaveoversigt. Opgaveoversigten skal tage højde for muligheden for at løse den samlede opgave og samarbejde internt og eksternt.

Det skal sikres, at medarbejderne er til stede på skolen og har reelle muligheder for at mødes om f.eks. planlægning, forberedelse og efterbehandling i tværfaglige og faglige sammenhænge. Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af en dialog mellem ledelse og medarbejder. Opgaveoversigten besluttet endeligt af ledelsen.

Opgaveoversigten og aktivitetsplanen skal udleveres til læreren inden skoleårets start.

Ledelsen skal ved udarbejdelsen af opgaveoversigten og ved justeringer af opgaveoversigten sikre implementeringen af punkt 1, 2, 3, 11 og 12 i overenskomstens bilag 4.

Forældresamarbejde

Lærernes tilstedeværelse på skolerne og arbejdstidens placering mellem kl. 06.00 og 17.00 betyder, at skolens generelle kontakt med forældrene som udgangspunkt vil være placeret i dagtimerne, mens lærere og børnehaveklasseledere fortsat kan have forældremøder og skolehjemsamtaler efter kl. 17.00

Opfølgning på aftalen

Forståelsespapiret indeholder vigtige afsnit om "kvalitet i børn læring" og "lærerens professionalisme". Parterne er enige om, at der følges op på intentionerne i disse afsnit på et årligt temamøde med deltagelse af Skolelederne og Tillidsrepræsentanten. Mødet faciliteres af Middelfart kommune og Vends Herreds Lærerkreds.

Afsnittet "tilrettelæggelse af arbejdstid" følges der op på årligt i februar på den enkelte skole af Skoleleder og Tillidsrepræsentant. Middelfart kommune og Vends Herreds Lærerkreds faciliterer ligeledes denne proces.

Ikrafttrædelse og opsigelse

Forståelsespapiret kan ophæves af en part til fuldt og helt bortfald med 6 måneders varsel til en normperiodes start.

Parterne er enige om, at forståelsespapiret kan opsiges til enhver normperiodes start med 1 måneds varsel, såfremt denne følger en ny overenskomstperiode.

Efter ophør gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

Aftalen er indgået 1. juni 2017 og træder i kraft den 1. august 2017

Mads Alnor, Formand, Vends Herreds Lærerkreds

Martin Falk, Formand, Skolelederforeningen

Grete Berggren, Chef, Dagtilbud og Skole

Jan Henriksen, Direktør, Børn, Unge og Fritid