

Samarbejdsaftale om lærernes arbejdstid i skoleåret 2015-17 Indgået mellem Fredensborg Kommune og Fredensborg Lærerkreds.

Samarbejdsaftalen er som følge af overenskomstfornyelsen taget op til evaluering og drøftelse.

Der er enighed om at samarbejdsaftalen har givet hensigtsmæssige rammevilkår for lærernes arbejdstid.

Aftalen er indgået med respekt for indholdet i Lov 409 om lærernes arbejdstid samtidig med at der udtrykkes respekt for lærernes professionelle råderum såvel som for skoleledernes mulighed for fleksibilitet i opgavefordelingen.

Ud over at bidrage til en realisering af målene i folkeskolereformen har samarbejdsaftalen til opgave at fremme et godt arbejdsmiljø præget af gensidig respekt og tillid.

Parterne er enige om at bilag 1.1, fra 0-15, med de 15 handlepunkter rummes og understøttes i denne samarbejdsaftale, og bilægger derfor bilag 1.1. til aftalen.


Sus Emmery
Centerchef


Tina Bjerregaard
Personalechef


Annette Hansen-Jacobsen
Kredsformand K 36

Værdier og fælles forståelse, som danner baggrund for aftalen.

- at understøtte skolens samlede opgaveløsning og gennem kvalificeret undervisning sikre eleverne størst mulig læring og trivsel
- at lærerne tilbydes en attraktiv og udviklende arbejdsplads

Folkeskolereformen stiller krav til en mere varieret skoledag med en vekselvirkning mellem forskellige aktiviteter og et tættere tværfagligt samarbejde mellem lærere og pædagoger på skolen.

Med aftalen er der fokus på at skabe gode rammer for folkeskolens udvikling og understøtte folkeskolen som en attraktiv arbejdsplads, der bygger på tillid, samtidig med at skolelederens fleksibilitet i planlægningen af skolens samlede opgaver øges. De bedste forudsætninger for børn og unges læring og udvikling skabes på en skole med et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem lærere og øvrige medarbejdere, samt mellem medarbejdere og ledelse præget af gode processer, engagement og gensidig respekt.

Udgangspunktet for aftalen er, at en væsentlig del af lærernes opgaver løses på skolen for at give mulighed for at styrke samarbejdet mellem ledere, lærere og øvrige medarbejdere om at tilrettelægge den bedst mulige undervisning og læring.

Aftalen skal muliggøre en enkel, fleksibel og ubureaukratisk planlægning på skolerne. Samtidig skal elevernes læring og trivsel være styrende for de valg, der foretages vedrørende organisering og tilrettelæggelse af skolens samlede opgaver.

Aftalen skal endvidere medvirke til et fortsat kvalificeret samarbejde mellem lærere og forældre.

Ledelsesrollen

Skolens leder har den overordnede pædagogiske, administrative og personalemæssige ledelse af skolen og er ansvarlig for skolens virksomhed over for skolebestyrelsen og byrådet.

Med dette afsæt er aftalens parter enige om, at skolens ledelse leder og fordeler arbejdet inden for de nationale og kommunale rammer. Skolens ledelse foretager de nødvendige prioriteringer i dialog med lærerne. Skolens ledelse skal fremme et godt pædagogisk miljø og et arbejdsmiljø, hvor der er fokus på lærernes professionelle råderum.

Lokalaftalen og kommunens MED-aftale er udgangspunktet for dialog mellem lærere og ledere.

Skolelederen er tydelig for skolens lærere og giver retning ved at sætte mål og følge op på disse.

Ledelsen skal sammen med lærerne skabe et godt læringsmiljø og løbende vurdere indsatser i forhold til elever og klasser for at sikre optimal læring og trivsel.

Lærerens professionelle råderum

Udgangspunktet er at sikre alle indflydelse på eget arbejde og forpligte alle til at tage ansvar for at udvikle en god arbejdsplads. Med det afsæt har læreren som hidtil ansvaret for professionelt at løse undervisningsopgaven og anden læringsaktivitet.

Det er skolens samlede opgave der er i fokus. Lærerne skal aktivt være en del af fællesskabet om opgaveløsningen. Lærernes professionelle råde- og ansvarsrum giver mulighed for at anvende deres faglighed og dømmekraft til at løfte ansvaret for den samlede opgave med udgangspunkt i Folkeskoleloven samt de kommunale og lokale værdier, mål og strategier.

Den enkelte lærer bidrager til at fastholde og videreudvikle samarbejdet mellem alle faggrupper, som kvalificerer og udvikler den samlede opgaves udførelse.

Lærerne har ansvar for at foretage didaktiske og metodiske valg som skal være fagligt begrundede og baseret på evidens. I den sammenhæng bliver fælles refleksion og videndeling centrale elementer. Elevinddragelse er i den sammenhæng både et dannelsesideal og et middel til at kvalificere elevernes udbytte af undervisningen.

Ledelse og medarbejdere skal derfor sammen skabe en skolekultur hvor der er rum for fælles refleksion og videndeling, og hvor relevante sparrings- og feedbackprocesser er i højsædet.

Det gode arbejdsmiljø på skolen

Skolens kerneopgave er børn og unges læring, udvikling og trivsel. Et udbytterigt samarbejde om kerneopgaven er præget af en kultur, hvor gode relationer og problemløsende kommunikation er et fælles ansvar.

Intentionen er at styrke et godt arbejdsmiljø og kvalitet i opgaveløsningen. For at styrke samarbejdet om opgaverne er parterne enige om, at væsentlige dele af arbejdet som udgangspunkt foregår på skolen.

Der skal være sammenhæng mellem krav og ressourcer. Undervisning kræver rum til bl.a. planlægning, forberedelse, samarbejde, koordination, refleksion og evaluering. De fysiske rammer for arbejdet drøftes i Lokaludvalg, så der lokalt skabes harmoni med de krav, der stilles til arbejdets udførelse.

Aftalen:

Afgrænsning

Aftalen gælder for lærere og børnehaveklasseledere i folkeskolen og specialskolen i Fredensborg kommune.

Arbejdstid

Vedrørende lærernes undervisningstid tager lokalaftalen afsæt i Byrådets beslutning om, at det er en forudsætning for finansieringen af skolereformen i Fredensborg Kommune, at lærernes gennemsnitlige undervisningstid er på 735 timer i kommunen som helhed.

Arbejdet tilrettelægges normalt i dagtimerne på hverdage, mandag til fredag. Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet, så lærerne kan anvende arbejdstiden hensigtsmæssigt.

Arbejdstiden fastlægges som et gennemsnit henover årene og udgør i alt 1680 timer årligt.

Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør det normale løntimetal 37 timer om ugen svarende til 7,4 timer i gennemsnit pr. arbejdsdag.

Et skoleår regnes fra den 1. august til den 31. juli det efterfølgende år.

For deltidsansatte er arbejdstiden og arbejdsopgaverne i skoleåret reduceret i overensstemmelse med den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Arbejdsopgaver

Opgaver og ansvarsområder følger er:

- Lærerne kan varetage undervisningen i fagene og de obligatoriske emner i 1.-10. klasse og opgaver i den understøttende undervisning.
- Personale med lærer- eller pædagoguddannelse kan varetage undervisningen i børnehaveklasse og på 1.-3. klassetrin. Det er en betingelse, at læreren i børnehaveklassen og pædagogen på 1.-3. klassetrin varetager afgrænsede undervisningsopgaver inden for deres kompetencer og kvalifikationer i øvrigt.
- Personale med pædagoguddannelse, samt andre med relevante kvalifikationer kan varetage understøttende undervisningsopgaver.

Lærerne har den generelle undervisningskompetence og samarbejder med andre medarbejdergrupper som f.eks. pædagoger, eller andre med relevante kvalifikationer om elevernes faglige udvikling. Lærerne skal sikre sammenhæng i undervisningen, og at de faglige mål for fag og klassetrin bliver indfriet.

Eksempler på arbejdsopgaver

- Fagopdelt undervisning,
- Afgangsprøver
- Censor
- Lejrskoler
- Ekskursioner
- Understøttende undervisning
- Individuel forberedelse, tilrettelæggelse og evaluering af undervisningen
- Fælles forberedelse, fælles tilrettelæggelse og fælles evaluering af undervisningen (kontaktperson/klasselærer, vejledning, teamsamarbejde, kompetenceudvikling, fælles møder, udvalg)
- Elevernes pauser (sikring af tilsyn)

- Tilsyn med faglokaler og samlinger
- Forældresamarbejde (samtaler, henvendelser og møder)
- Ressourcepersoner (læsevejledere, it vejledere mv.)
- Eksternt samarbejde
- Fokus på elevens trivsel samt personlig og social udvikling
- Forestå kulturbærende og kulturskabende aktiviteter i fritiden.
- Sundhedsfremmende aktiviteter
- Samarbejdet med dagtilbud og fritids- og ungdomsskoletilbud om barnets/elevens overgange til/fra dagtilbud/klub.
- Skemalægning
- Tillidshverv
- Praktik

Listen af arbejdsopgaver er tænkt som eksempler og er ikke udtømmende

Arbejdssted.

lærerens arbejdsopgaver foregår som udgangspunkt på skolen og det iagttages,

- at de fysiske rammer på skolerne løbende tilpasses, så de understøtter personalets arbejdsmæssige forhold
- at der er tid til de nødvendige tilpasningsprocesser/kulturforandringer
- at der er nye samarbejdsformer

Målet er, at opgaveløsningen som udgangspunkt foregår på arbejdsstedet. Hvor det fremmer opgaveløsningen kan dette ske andetsteds, hvilket fastlægges i et samarbejde mellem lærer og ledelse.

I skoleåret 2015/17, løser lærerne som udgangspunkt opgaver på arbejdsstedet 35 timer om ugen i 210 dage.

Placeringen af de op til 10 dage (ud over de 200 dage) fremgår af opgaveoversigten. Opgaverne placeres så vidt muligt samlet. Opgaverne placeres fortrinsvis på hverdage i tidsrummet 07.45 -17, undtaget ekskursioner, lejrskoler, skole-hjemsamarbejde, videreuddannelse mv. Dette fastlægges lokalt mellem lærer og skoleledelse.

Den resterende tid, 210 timer årligt, planlægger læreren selv i respekt for ledelsens overordnede planlægning.

Der gives mulighed for, at læreren og ledelsen er i løbende dialog om opgaveløsningen og prioriteringen af den resterende tid, således at tiden erlægges hen over året. Der skal være en balance mellem omfanget af opgaver og tid.

Undervisningstid

Der fastsættes et maksimalt timetal på 845 klokketimer årlig for fuldtidsbeskæftigede, som dækker fagopdelt og understøttende undervisning. Undtaget herfra er tilfældigt opståede vikartimer.

Der er enighed om, at ovennævnte maksimale undervisningstimetotal er gældende for lærerne.

For børnehaveklasselederne udgør det maksimale undervisningstimetotal 895 klokketimer.

Ferieafvikling

Sommerferien – 4 uger - fastlægges til afvikling i ugerne 27-30 både i skoleårene 2015/16 og 2016/2017.

5. ferieuge fastlægges til afvikling i uge 42.

Opgaveoversigt

Skoleledelsen fremmer et samarbejde, der bygger på tillid og retfærdighed, og bidrager i sin planlægning af skolens opgaver til, at lærerne oplever retfærdige, gennemskuelige og involverende processer.

Skoleledelsen har ansvaret for, at der til hver lærer udarbejdes en opgaveoversigt for normperioden. Det planlagte årlige undervisningstimetotal og de lokalt fastsatte møde- og sluttidspunkter, indgår i lærerens opgaveoversigt.

Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, som læreren påtænkes at løse i løbet af året. Form og detaljeringsgrad samt rammer for tilstedeværelsen fastlægges lokalt, herunder tilstedeværelsestiden.

Opgaveoversigten udarbejdes af ledelsen på baggrund af dialog mellem skolens ledelse og den enkelte lærer. Skoleledelsen er løbende opmærksom på lærernes opgaver og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

Ændringer i opgaveoversigten foretages på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer.

Løbende opfølgning og opmærksomhedspunkter

Parterne er enige om at understøtte og udvikle attraktive og funktionelle arbejdspladser ved at insistere på et godt arbejdsmiljø. Alle medarbejdere skal sikres indflydelse på eget arbejde og parterne insisterer på, at alle har ansvar for at udvikle en god arbejdsplads.

Derfor er der også set i lyset af nærværende aftale enighed om, at følge arbejdsmiljøet. Lokalt sker det ved løbende drøftelser i MED-udvalget og arbejdsmiljøgruppen om forhold af betydning for arbejdsmiljøet og i skolebestyrelsen, som løbende drøfter lokale mål og rammer for skolens virke.

På samme måde er elevernes trivsel en afgørende indikator på trivsel på skolen.

Parterne mødes til en midtvejsstatus medio 2016.

Ikrafttrædelse og opsigelse

Aftalen er gældende for skoleårene 2015-2017, således at den træder i kraft 1. August 2015 og gælder frem til 31. juli 2017.

Aftalen kan opsiges af parterne med 3 måneders varsel til bortfald.

Arbejdstid

Parterne er enige om, at der skal fokus på skolernes – lærere og skolelederes – mulighed for at løse opgaven. Eleverne skal modtage god undervisning, og lærer- og skolelederarbejdet skal være attraktivt.

Parterne konstaterer, at det ikke er lykkedes at opnå enighed om en ny arbejdstidsaftale. Derfor reguleres arbejdstiden for lærere m.fl. ansat i kommunerne fortsat ved lov nr. 409, vedtaget af Folketinget den 26. april 2013. Uagtet dette ønsker parterne med aftalen om nedenstående initiativer at bidrage til, at lærere og ledere får en arbejdssituation, der gør, at de kan lykkes med deres vigtige opgave.

Parterne har et fælles ansvar for realiseringen og vil som en del af dette følge op på, om vi når de formulerede målsætninger.

Kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital

Med det formål at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, vil parterne i fællesskab tage initiativ til at fremme nedenstående forhold vedr. planlægning og afvikling af skoleåret 2015/2016 og så længe arbejdstiden reguleres af lov 409.

Tilrettelæggelse af arbejdstid bør ses i en større sammenhæng, da arbejdstid også har betydning i forhold til opgaveløsningen, organiseringen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere personale mv.

Det er i øvrigt forudsat, at kommunalbestyrelsens beslutninger om ressourceallokeringen til og de politiske prioriteringer for folkeskoleområdet tager højde for, at det er muligt for ledelserne at leve op til de lovgivningsmæssige krav, der stilles på området.

Det er derfor væsentligt, at der på skolerne finder en drøftelse sted omkring de overordnede principper for arbejdstidstilrettelæggelsen. Parterne er opmærksomme på adgangen til at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger eller supplerer de centrale arbejdstidsbestemmelser.

Lokalt er der mulighed for at anvende følgende aftaler:

- Rammaaftale om decentrale arbejdstidsaftaler
- Aftale om konvertering af ulempetillæg.

Planlægning af skoleåret

1)

Ved opgavefordelingen og ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det ledelsens ansvar at sikre, at lærerne har reelle muligheder for at leve op til folkeskolelovens bestemmelser, herunder § 13 stk. 2 og 3 og § 18. Ved vurderingen af omfanget af opgaverne herunder forberedelsen mv. inddrages blandt andet lærerens forudsætninger, erfaring med faget, uddannelse og efteruddannelse i faget, elevsammensætningen, særlige inklusionsopgaver, klassestørrelse, stort fagligt spænd, to-lærerordninger, teamsamarbejde, samarbejde med andre fagprofessionelle, samarbejde med forældre, mv.

2)

Ved udarbejdelsen af opgaveoversigten er det ledelsens ansvar, at der tages højde for de samarbejdsopgaver, læreren løser i skoleåret udover det samarbejde, der finder sted i relation til undervisningen og den understøttende undervisning, fx samarbejdet med

forældre, PPR, andre personalegrupper og det omgivende lokalsamfund. jf. folkeskolelovens §§ 3, 12, 13, 16, 16a, og 18. Der skal planlægges, så det er muligt, at dette samarbejde kan finde sted.

3)

I drøftelserne af opgaveoversigten, Underbilag 2.1 § 5 stk. 1 og stk. 2, indgår en drøftelse af det forventede tidsforbrug til forberedelsen og de øvrige opgaver. Opgaveoversigterne skal være udtryk for retfærdighed og udarbejdet ud fra forståelige, gennemskuelige og saglige kriterier.

Arbejdstidens tilrettelæggelse.

4)

Planlægningen skal sikre, at der er fastlagt, sammenhængende og effektiv tid til forberedelse. Der skal være individuel og /eller fælles forberedelse til rådighed, så det er muligt at følge op på undervisningen i forhold til planlægningen af de kommende lektioner i faget.

5)

Der planlægges med større sammenhængende blokke til den langsigtede planlægning og evaluering af undervisningen.

6)

Den fastlagte forberedelsestid kan som udgangspunkt ikke anvendes til andre formål. Er dette nødvendigt, skal ledelsen forholde sig til, hvordan læreren får mulighed for at forberede undervisningen.

7)

Ved planlægningen af arbejdstiden skal det sikres, at lærerne får reelle muligheder for at mødes om planlægning, tilrettelæggelse, forberedelse og efterbehandling af undervisningen, såvel i fag som i tværfaglige sammenhænge samt om sammenhængen mellem den faglige undervisning og den understøttende undervisning.

8)

Med henblik på at skabe smidighed og fleksibilitet i det daglige arbejde er der enighed om, at det er hensigtsmæssigt, at de lokale parter vurderer muligheden for at indgå flextidsaftaler. Flexetid er den del af arbejdstiden, hvor den tidsmæssige placering af arbejdet kan fastlægges af den enkelte lærer inden for de aftalte rammer.

9)

Med henblik på at skabe smidighed og fleksibilitet i det daglige arbejde er der enighed om, at det er hensigtsmæssigt, at de lokale parter vurderer muligheden for at indgå aftaler om at afsætte en pulje af tid til særlige opgaver. Læreren kan inden for den aftalte ramme beslutte hvor og hvornår opgaverne mest hensigtsmæssigt løses. Puljen er lederstyret og lærerne kan registrere tidsforbruget.

10)

For at sikre udmøntningen af Folketingets beslutning om kompetenceløft af lærere og børnehaveklasseledere er der enighed om, at det er hensigtsmæssigt, at de lokale parter vurderer muligheden for at indgå aftale om rammerne for deltagelse i kompetenceudvikling, jf. "Pejlemærkerne for kompetenceudvikling i folkeskolen".

11)

Der kan ske ændringer i arbejdsopgaverne. Ledelsen drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer, samt eventuelle konsekvenser heraf,

herunder i forhold til behovet for forberedelse, så lærerne har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret i overensstemmelse med folkeskoleloven.

12)

Med henblik på at sikre et godt arbejdsmiljø skal ledelsen tilstræbe, at arbejdsopgaverne kan fordeles jævnt hen over normperioden.

Arbejdstidens opgørelse

13)

For at skabe overblik og skabe større sikkerhed for opgørelsen af arbejdstiden skal ledelsen løbende være opmærksom på lærernes præsterede tid. Det kan ske ved, at læreren/børnehaveklasselederen ved udgangen af en måned har mulighed for at få en opgørelse af den præsterede tid.

14)

På baggrund af den præsterede arbejdstid drøfter skoleledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer. Udgangspunktet er, at læreren har mulighed for at løse opgaverne kvalificeret, og ledelsen skal have særligt fokus på, at læreren har mulighed for at leve op til folkeskolelovens bestemmelser, jf. pkt. 1 og 2.

15)

Ulempegodtgørelsen, weekendgodtgørelse, der udbetales, tillæg for delt tjeneste og tillæg ved deltagelse i lejrskole udbetales efter afvikling ved førstkommende lønudbetaling efter registrering.

Opfølgning og evaluering

Med udgangspunkt i målet om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital, gennemfører parterne en fælles opfølgning og evaluering af effekten af den centrale og lokale indsats jf. ovenstående.

Dette gennemføres første gang i skoleåret 2015/16 og skal give en vurdering af hvorledes de beskrevne initiativer styrker målet, så lærernes og ledernes muligheder for at løse opgaverne kvalificeres. På baggrund af opfølgningen vurderer de centrale parter løbende behovet for at følge op med andre initiativer herunder aftalebaserede løsninger.

Kommunen redegør for overvejelserne vedrørende ressourceallokering og prioritering for folkeskoleområdet. På grundlag af dette følger de lokale parter udviklingen på skolerne med henblik på at kunne understøtte processen gennem vidensdeling og initiativer på kommunalt niveau.

Tillidsrepræsentanten og skolelederen drøfter tilsvarende initiativernes implementering på skolen og effekten i forhold til de formulerede målsætninger. Tillidsrepræsentanten skal i den forbindelse sikres den nødvendige ramme til at kunne udføre opgaven, der også indbefatter løbende dialog med lærerne og med den lokale lærerkreds.

De centrale parter følger på samme måde op på initiativernes effekt og understøtter det lokale arbejde, bl.a. på baggrund af de kommunale parters vurdering af effekten i kommunerne. De centrale parter vil endvidere vurdere behovet for at gennemføre fælles kvantitative undersøgelser.

Parterne konkretiserer i fællesskab opfølgningen og evalueringens nærmere indhold i løbet af foråret 2015.

Vedrørende deltidsansatte er der mellem aftalens parter enighed om, at der i forbindelse med planlægningen bør være et skærpet fokus på og dialog om at sikre, at opgaver og arbejdstilrettelæggelse afspejler den nedsatte arbejdstid.