



Borgmesteren
Kommunalbestyrelsen
Kommunaldirektøren
Økonomidirektøren
Direktøren for skoleområdet
HR-direktøren
Direktøren for kommunikation

Borgmesterbrev IX - Folkeskolen skal udvikles via kommunale beslutninger

Med lovindgrebet, der afsluttede konflikten på skoleområdet, og med en snarlig folkeskolereform banes der vej for udvikling og forbedring af folkeskolens resultater. Muligheden for udvikling og forandring er enestående, historisk og skal gribes af kommunerne.

Folkeskolen er efter mange års pres fra kommunerne endelig pr. 1. august 2014 frigjort fra de bindinger i arbejdstidsreglerne, der forhindrede udvikling og tilrettelæggelse af lærernes arbejde efter, hvad der tjener elevernes resultater bedst.

De nye enkle og fleksible rammer skal udfyldes af målrettet ledelse på alle niveauer i kommunen med det formål at forbedre folkeskolens resultater. Udviklingen skal bæres igennem af kommunale beslutninger, som træffes efter dialog og samarbejde med alle relevante lokale interessenter, ikke mindst de fagligt fremmeste lærere, som kan vise vej for andre.

I den proces bør kommunerne ikke sætte de nye frihedsgrader over styr ved at båndlægge det fremtidige handlerum gennem indgåelse af nye lokale aftaler eller give tilsagn om aftaler med den lokale kreds af Danmarks Lærerforening eller tillidsrepræsentanten om, hvor meget arbejdstid lærerne bruger til forskellige arbejdsopgaver.

KL finder derfor anledning til igen at tage afstand fra indgåelsen af egentlige juridisk bindende lokale aftaler og samtidig opfordre til inddragelse af de relevante lokale aktører i udviklingen af en ny folkeskole.

Aftaler indebærer juridisk bindende regler for adfærden på skolerne. Aftaler kan kun ændres via opnået enighed i forhandlinger mellem aftalens parter. Det skaber meget ringe vilkår for udvikling, nytænkning og fleksibilitet.

Den 23. maj 2013

Sags ID: SAG-2012-00746
Dok.ID: 1698820

Weidekampsgade 10
Postboks 3370
2300 København S
Telefon 3370 3370

www.kl.dk
Side 1/5

De nye arbejdstidsregler udgør den nødvendige og tilstrækkelige regulering af lærernes arbejdstid

De nye arbejdstidsregler sætter den ydre ramme om lærernes arbejdstid og indeholder de nødvendige værn imod ”det grænseløse arbejde”. Lærerne har sikkerhed for ferie og fritid på lige fod med alle andre medarbejdergrupper. Lærerne har desuden gennem en opgaveoversigt en særlig sikret ret til at kende de forventede arbejdsopgaver i skoleåret. Lærerne kompenseres ved arbejde på skæve og ubekvemme tidspunkter.

De nye arbejdstidsregler skal **ikke** suppleres med lokale aftaler, der regulerer anvendelsen af lærernes arbejdstid. Der skal således ikke indgås lokale aftaler om fx hvor meget tid, der skal afsættes til forberedelse, eller hvor mange timer lærerne maksimalt kan undervise. De nye arbejdstidsregler udgør den nødvendige og tilstrækkelige regulering af lærernes arbejdstid.

Reglerne svarer til de regler, der gælder for alle andre medarbejdergrupper i kommunen. Der indgås ikke lokale aftaler med Dansk Sygeplejeråd om, hvor mange timer sygeplejerskerne skal bruge på sårpleje eller andre arbejdsopgaver.

Der er i reglerne en hjemmel til at indgå lokale aftaler, der supplerer og fraviger de centralt fastsatte regler. Regeringen har tydeligt i bemærkningerne til loven tilkendegivet, at det ikke er ”*intentionen, at adgangen til at indgå lokale aftaler skal bruges til at indgå aftaler, som begrænser ledelsesretten i forhold til at lede og fordele arbejdet*”.

Det er således meget klart **ikke** sigtet med loven, at der efterfølgende skal indgås lokale aftaler om arbejdstidens tilrettelæggelse og anvendelse. Dette kan derfor ikke anbefales og må anses for en overtrædelse af lovgivers intentioner med loven.

Samtidig må det med al sandsynlighed forventes, at der i den ventede reform af folkeskolen, vil være et markant krav til kommunerne om levering af mere undervisning. Det indebærer, at såfremt en kommune på forhånd indgår eller forpligter sig til at indgå en lokaleaftale om anvendelsen af ressourcerne i folkeskolen, så vil konsekvensen kunne være et betydeligt forstærket økonomisk pres på kommunen, når folkeskolereformen skal implementeres med deraf følgende øgede sparekrav på kommunens øvrige opgaveområder. Kommunalbestyrelsen pådrager sig dermed et ansvar for at finde besparelser på andre serviceområder som fx ældreområdet eller dagpasningsområdet for at kunne opfylde den indgåede aftale på skoleområdet.

Plads til dialog og ledelse på skolerne skal fastholdes

Det er vigtigt, at skolelederne nu får rum til at lede forandringerne på skolerne. Det skal selvfølgelig ske i tæt dialog med medarbejderne, således er

det i lærernes nye arbejdstidsregler fastlagt, at der forud for normperioden på baggrund af en dialog mellem ledelse og lærer skal udarbejdes en opgaveoversigt, som overordnet angiver de opgaver, som læreren påtænkes at løse i normperioden. Ligeledes forudsættes der en dialog mellem ledelsen og læreren, hvis der bliver behov for væsentlige ændringer i de forudsatte opgavers indhold og omfang.

Lokal inddragelse og involvering af interessenter i forberedelsen af folkeskolereformen og omstilling af skolen

Det forventes, at der inden sommerferien er indgået et politisk forlig om en folkeskolereform, der har som erklæret overordnet mål, at alle elever skal blive så dygtige, som de kan. I efteråret 2013 forventes lovgivningen for reformen at falde på plads, ligesom den enkelte kommune vil have skabt overblik over de økonomiske og styringsmæssige konsekvenser af reformen.

Kommunalbestyrelserne skal i det kommende år tage stilling til, hvordan de overordnede visioner for skolen skal omsættes til konkrete mål i hver kommune. Og allerede i efteråret skal kommunalbestyrelserne tage stilling til, hvilke rammer den enkelte skole skal arbejde med, når reformen skal gennemføres.

Der forestår en omfattende opgave i kommunerne med at udvikle og omstille skolen, så alle elever kan lære mere og blive dygtigere. Derfor anbefaler KL, at alle kommunalbestyrelser tilrettelægger en proces, hvor der tages stilling til, hvilke interessenter der skal inddrages hvornår, og hvordan det skal ske. Processen skal indeholde visionære dialoger med mange forskellige parter, som kan bidrage fra forskellige perspektiver.

Det vil være oplagt, at kommunen anvender allerede eksisterende fora og samarbejdsrelationer, hvor man vanligt drøfter kvalitetsudvikling. Men det bør også overvejes at etablere midlertidige udvalg, arbejdsgrupper eller andre inddragelsesprocesser, hvor kommunalbestyrelsen rammesætter en diskussion af skolens udvikling.

Det er under alle omstændigheder vigtigt, at udviklingen og omstillingen af skolen foregår i et helhedsperspektiv. Skolerne er en del af et fælles skolevæsen, og skolevæsenet er en integreret del af kommunens børne- og ungdoms- og ungeområde. Derfor skal skolen åbne sig og samarbejde med lokalsamfundet, herunder dagtilbud, idrætsforeninger, musik- og billedskoler, kulturområdet, ungdomsuddannelser, erhvervslivet mv.

Omstillingen af skolen til gavn for elevernes læring er afhængig af, at alle parter omkring folkeskolen tager ansvar for udvikling og fornyelse. Det gælder selvfølgelig ikke mindst ledelsen og medarbejderne på den enkelte

skole, som konkret skal realisere fornyelsen og dokumentere, at skolens elever bliver dygtigere.

Når skolereformen er kendt, vil KL udsende materiale, der mere konkret inspirerer kommunerne til forskellige inddragelses- og involveringsprocesser.

Brug MED-systemet og tillidsrepræsentanterne aktivt til information og drøftelse

Reglerne for medindflydelse og medbestemmelse sætter en god ramme for information og drøftelser mellem ledelse og lærere på samme måde, som det gælder for andre medarbejdergrupper.

Der gælder således en gensidig pligt for ledelse og medarbejdere til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold samt medbestemmelse ved fastlæggelsen af retningslinjer for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsen ansvars- og kompetenceområde.

Samarbejdet i henhold til MED-aftalen bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen. Lærernes tillidsrepræsentant vil, som tillidsrepræsentanterne for andre medarbejdergrupper i kommunen, have en central rolle i det lokale samarbejde som modtager og formidler af information mellem ledelse og medarbejdere og som talsmand for lærerne. Tillidsrepræsentanten forudsættes fx orienteret, hvis det overvejes at gennemføre mere principielle ændringer i arbejdstilrettelæggelsen og/eller tjenestefordelingen, således tillidsrepræsentantens eventuelle bemærkninger kan indgå i overvejelserne.

Hvad skal der indgås lokale aftaler om?

Som for andre medarbejdergrupper er der områder, hvor der skal indgås aftale med tillidsrepræsentanten eller anden repræsentant for lærerne. Det gælder fx i forhold til aftalen om lokal løndannelse.

Fra 1. august 2014 ophæves de lokale lønaftaler, der var indgået i forbindelse med Arbejdstidsaftale 08, og som trådte i stedet for en række funktions-tillæg og arbejdstidsbestemte tillæg efter overenskomsten.

I en række kommuner har man i disse aftaler anvendt lokale lønmidler ud over de centrale løntillæg. I bemærkningerne til loven er det fastsat, at man lokalt skal indgå aftale om genanvendelse af disse lokale midler.

Forpligtende samarbejder om kompetenceudvikling, samarbejde, tillid og arbejdsmiljø

Lovforslaget indebærer endelig, at Lærernes Centralorganisation inddrages i formuleringen af pejlemærker for udmøntningen af de 1 mia. kr., som er

afsæt i regeringens udspil til en folkeskolereform til kompetenceløft af lærere og pædagoger på folkeskoleområdet. Derudover foreslår regeringen, at der afsættes 20 mio. kr. i 2013-2014 til at understøtte et fortsat tillidsfuldt samarbejde og et godt arbejdsmiljø på skolerne.

KL vil orientere nærmere om indholdet og processen omkring disse forpligtende samarbejder, når der foreligger nærmere om, hvordan det skal udfoldes centralt og lokalt.

Et år til dialog og forberedelse

Kommunerne bruge det kommende år til at blive klogere på, hvilken folkeskole, der skal udvikles lokalt, og hvordan de nye muligheder kan anvendes bedst muligt.

Som beskrevet ovenfor skal alle relevante lokale interessenter inddrages i forandringsprocessen, herunder også medarbejderne, lærerne og deres valgte tillidsfolk, nøjagtig som kommunerne gør det i forbindelse med andre store kommunale reformer.

KL og kommunerne arbejder tæt sammen om inspiration til, hvordan forandringsprocesserne kan tilrettelægges, hvordan dialogen og samarbejdet lokalt kan udfolde sig og være vedkommende uden at der indgås lokale arbejdstidsaftaler.

Med venlig hilsen


Erik Nielsen


Kristian Wendelboe