



01-04-2014

Værdier og fokus for arbejdet i skoleåret 2014-2015

Aalborg Kommune har høje ambitioner for børn og unge i kommunen. Det fremgår både af kommunens mange politikker på området og af den konkrete indsats på skoler og institutioner.

Folkeskolereformen, der træder i kraft 1. august 2014, betyder, at skolerne i Aalborg Kommune står foran en omfattende reform af undervisningen. Reformen betyder, at eleverne får en ny og anderledes skoledag med øget fokus på læring og trivsel.

Arbejdet for lærere og børnehaveklasseledere følger lov 409. Hvor intet andet er nævnt gælder betegnelsen lærere for både lærere og børnehaveklasseledere.

Det kræver fokus på ledelse at udvikle opgaveløsningen og samtidigt skabe attraktive og udviklende arbejdspladser. Skolerne i Aalborg Kommune skal kunne tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere, som brænder for at gøre Aalborgs skoler til landets bedste. Derfor satser vi på ambitiøs ledelse, professionelt råderum og høj social kapital.

De nye arbejdstidsregler giver ændrede vilkår for at planlægge arbejdstiden. Lærere og børnehaveklasseledere arbejder på nye måder i indsatsen for læring og trivsel i skolen.

Skolelederen kan fastlægge den enkelte medarbejders arbejdstid. Dette gælder også i planlægningen af arbejdstiden.

Det kræver en proaktiv indsats at forene godt arbejdsmiljø og et godt læringsmiljø. Dette arbejde opprioriteres i MED-organisationen for Skoleforvaltningen som et særligt indsatsområde i 2014 -2015.

Dialog mellem ledere og medarbejdere

Den løbende dialog mellem ledere og medarbejdere er en afgørende værdi i Aalborg Kommune. Samarbejdet tager udgangspunkt i MED-aftalen omkring samarbejde, medindflydelse, medbestemmelse og ledelse. Det er ledelsens ansvar, at skabe rammer og vilkår for tillid og

dialog i samarbejdet, så lærerne oplever retfærdige, gennemskuelige og involverende processer. Dialogen er forankret i Aalborg Kommunes ledelsesgrundlag, som forudsætter en løbende dialog om løsningen af opgaverne.

Aalborg Kommunes personalepolitik beskriver det værdigrundlag, hvori lærerens tilgang til arbejdsopgaverne tager sit afsæt. Medarbejderne gør deres indflydelse gældende og medvirker til at skabe gode arbejdsvilkår på skolerne. Involverende lederskab og samarbejde fra lærerne fremmer en høj social kapital på skolerne.

MED

MED-aftalen er omdrejningspunktet for dialog mellem ledelse og medarbejdere. Der skal gennem dialog skabes en samarbejdskultur der er præget af demokrati og høj grad af medindflydelse, medbestemmelse og medansvar hos skolens ledere og medarbejdere.

Skoleledelsen samarbejder med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i en løbende dialog og via MED-systemet.

I MED-systemet arbejdes der målrettet med at skabe en kultur præget af gensidig tillid. I MED drøftes kvaliteten og udviklingen af opgaveløsningen – åbent og professionelt.

De enkelte skoler skal være arbejdspladser præget af høj trivsel og samarbejde, som er afsæt for, at medarbejderne underviser med høj faglig kvalitet.

Arbejdsmiljøarbejdet skal opprioriteres og koordineres tæt med organisationens MED-indflydelse, MED-bestemmelse og MED-ansvar med det formål, at skolen kontinuerligt stræber efter det bedst mulige arbejdsmiljø og god trivsel for både ledere og medarbejdere.

Tillidsrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter i skolen

Medarbejderrepræsentanterne er vigtige aktører i den nye skoledag på Aalborg Kommunes skoler. Reformen af folkeskolen er et forandringsprojekt, som kræver aktiv medvirken fra medarbejdernes repræsentanter. Skoleåret 2014/15 vil være præget af de forandringsprojekter, som udmønter folkeskolereformen. Det er afgørende, at forandringerne sker i et godt arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljørepræsentanter har især disse opgaver i det kommende år:

- Aktiv deltagelse i arbejdet for, at skolerne har et godt og udviklende arbejdsmiljø præget af høj social kapital

- Deltage i forberedelse, afholdelse og evaluering af møder i MED-udvalg, for på denne måde at medvirke til et aktivt, synligt og engageret MED-arbejde på skolen
- Medvirke til, at alle forhold i det daglige arbejde, som har betydning for arbejdsmiljøet er drøftet og behandlet i arbejdsmiljøgruppen og/eller på MED-udvalg

Der er mulighed for fællesmøder mellem Aalborg Lærerforening og arbejdsmiljørepræsentanterne to gange årligt. Møderne placeres fredage efter kl. 12.00

Tillidsrepræsentanterne får især disse roller og opgaver i det kommende år, med afsæt i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse kapitel 3:

- Aktiv deltagelse i arbejdet for rolige og gode arbejdsforhold på skolen for lærere og børnehaveklasseledere
- Fungere som talsmand, der medvirker til at formidle information mellem lærere og ledelse samt i forhold til den faglige organisation
- Deltage i forberedelse, afholdelse og evaluering af møder i MED-udvalg, for på denne måde at medvirke til et aktivt, synligt og engageret MED-arbejde på skolen

Der skal afsættes fornøden tid til at tillidsvalgte i dagligdagen kan varetage deres hverv.

Fællesmøder mellem Aalborg Lærerforening og tillidsrepræsentanterne placeres fredage efter kl. 12.00

Skoleårets planlægning og opgaveoversigten

Generelt

Den administrative planlægning af det nye skoleår starter foråret 2014. Planlægningen sker med udgangspunkt i det vedtagne budget og model for ressourcetildeling. Nettoårsnormen er 1679,8 timer. Skoleåret regnes fra den 1. august til den 31. juli det efterfølgende år.

På den enkelte skole kan det aftales, at der til brug for planlægningen af skoleåret 2014-2015 kan flyttes planlægningstid fra skoleåret 2014-2015 til indeværende år.

Udgangspunktet er, at arbejdet udføres på skolen. I forbindelse med skoleårets planlægning fastlægges lærernes tilstedeværelsesdage. Arbejdsdage uden elever planlægges som hele arbejdsdage med mindre andet aftales lokalt.

Skoleårets planlægning drøftes i MED på personalemøder og mellem leder og den enkelte medarbejder:

- Ledelsen fremlægger den overordnede pædagogiske målsætning
- Ledelsen fremlægger ressourcerammen for opgaveløsningen på skolen
- Ledelse og medarbejdere drøfter samarbejdskulturen og teamstrukturen
- Ledelsen foretager i samarbejde med de ansatte den overordnede fag- og opgavefordeling
- Ledelsen og medarbejderne drøfter de overordnede rammer for arbejdstidens placering. Planlægningen tager højde for fælles tilstedeværelse, samarbejde og den samlede opgaveløsning. Arbejdstiden, som udføres på skolen, kan f.eks. opdeles i fix- og flekstid.
 - Fix-tiden er den del af arbejdsdagen hvor medarbejderne som minimum forventes at være til stede og disponible for kollegerne. Fix-tiden behøver ikke at være ens for alle grupper af lærere på den enkelte arbejdsplads.
 - De ugentlige arbejdstimer, udover fælles fix-tid betegnes flekstid. Flekstiden placeres efter principper drøftet i MED.

Den enkelte medarbejders forhold

Medarbejderne har indenfor de givne rammer medansvar for professionelt at løse undervisningsopgaven og andre læringsaktiviteter for eleverne. Dette fordrer at medarbejder og ledelse igennem dialog skaber en fælles forståelse for arbejdsopgavernes mål og forventning til omfanget.

Det vil være muligt, at dele af arbejdstiden afvikles på steder eller tidspunkter, der vælges af læreren, når dette sker i forståelse mellem leder og lærer om løsningen af konkrete opgaver.

Der skal være en klar forventningsafstemning om tidsforbruget. Den enkelte lærer kan, til brug for eget overblik og eventuel dialog med leder, vælge at registrere tidsforbruget til opgaveløsningen. Hvis læreren oplever ubalance mellem opgave og tidsforbrug, drøftes dette med lederen hurtigst muligt.

Opgaveoversigten

Angiver overordnet de undervisningsopgaver og andre opgaver, som den enkelte lærer påtænkes at løse i det kommende skoleår. Det angives desuden, hvis opgaverne er tilrettelagt under hensyn til aldersreduktion, barsel, orlov, tillidshverv eller lignende. Der skal være balance mellem arbejdstid og den samlede undervisningsopgave. Det er lederens ansvar, at der er

tid til at løse opgaverne i oversigten på den måde og i den kvalitet, som det forudsættes af lederen.

Dialog mellem leder og lærer om næste skoleårs planlægning foretages tids nok til at opgaveoversigten kan gøres færdig og udleveres op til lærernes sommerferie, hvilket sker med kopi til tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Opgaveoversigten er ikke bindende, men en plan over de forventede opgaver, og et dynamisk dokument. Hvis der sker væsentlige ændringer i opgaveoversigten, drøftes ændringerne mellem leder og medarbejder. Skoleledelsen er løbende opmærksom på lærernes opgaver i forhold til den samlede arbejdstid og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

Eventuelle ændringer skal drøftes snarest muligt mellem leder og medarbejder. Medarbejderen kan inddrage sin tillidsrepræsentant, hvor dette findes relevant.

I forbindelse med skoleårets planlægning vælger den enkelte lærer og børnehaveklasseleder, hvorvidt 6. ferieuge udbetales eller indregnes i årsnormen. Det vil være muligt at afholde 6. ferieuge på hele tilstedeværelsesdage når dette aftales med ledelsen og forholdene på skolen gør det muligt. Det vil desuden være muligt at overføre ferieugen, når der samtidigt aftales tidspunkt for afholdelse af den overførte ferie. Aalborg Kommune opfordrer til, at 6. ferieuge i størst muligt omfang afholdes.

Andre forhold

Der tilbydes et introduktionsforløb for nydimmitterede lærere, som letter overgangen fra studie til arbejde. (særskilt aftale for nydimmitterede)

Samarbejde mellem skole og hjem foregår som hovedregel indenfor almindelig arbejdstid, hvilket skolebestyrelsen skal tage højde for når principperne for skole-hjemsamarbejde drøftes.

Løbende samarbejde og opfølgning på samarbejde i nye rammer

Kompetenceudvikling er højt prioriteret i Skoleforvaltningen, og det vil være fokus på at skabe gode vilkår og rammer for at fastholde og udvikle kompetencerne hos medarbejderne. I forbindelse med optagelse på uddannelsesforløb drøftes tidsforbruget mellem leder og medarbejder. Der er herunder vigtigt, at det aftales i hvilket omfang læreren har mødefri for at kunne deltage i egen undervisning og eventuelt løse andre opgaver i forbindelse med uddannelsen.

Aftalepartnerne følger implementeringen af den fælles forståelsesramme og kan drøfte eventuelle lokale uenigheder.

Ovenstående fælles værdipapir drøftes december 2014 for en afklaring af, hvorvidt det skal fornyes for det følgende skoleår.



Jakob Ryttersgaard, Skoleforvaltningen



Dorthe Kamp, Aalborg Lærereforening