

Aarhus Kommune

Børn og Unge

Aftale mellem Børn og Unge, Aarhus Kommune, og Århus Lærereforening om

- **arbejdstid for lærere i folkeskolen**
- **arbejdstid for børnehaveklasseledere**
- **fælles forståelsesramme for leder- og lærerrolle på skolerne i Aarhus Kommune**

Personale & Udvikling

Grøndalsvej 2
Postboks 4069
8260 Viby J

Denne aftale omfatter alle lærere og børnehaveklasseledere på følgende skoler ved Børn og Unge:

- Skolen på Børne- og Ungdomspsykiatrisk Center
- Undervisningen på de somatiske hospitaler

Aftalen er gældende i perioden 1. august 2011 til 31. juli 2013. Aftalen er uopsigelig i perioden, men kan ændres efter enighed mellem parterne.

Sagsnummer M5/2011/01502

Sagsbehandler Lene Wenshøj Horsager

Telefon:
8940 2000

Telefon direkte:
23377428

Telefax:

Indholdsfortegnelse:

- Side 2: Arbejdstidsaftale
- Side 3: Omregningsfaktor og akkorder
- Side 7: Fælles forståelsesramme for leder- og lærerrollen på skolerne i Aarhus Kommune

E-post:
lhors@aarhus.dk

Hjemmeside:
www.aarhuskommune.dk

1. ARBEJDSSTIDSAFTALE

Indenfor de centralt fastsatte rammer, i arbejdstidsaftale mellem KL og LC, har Børn og Unge og Århus Lærerforening udarbejdet denne lokalaftale. Nøgleord for de lokale parterers arbejde med arbejdstidsaftalen har været gensidig tillid og et fælles mål om at nå en aftale, der er enkel og gennemskuelig og dermed skaber et tillidsfuldt udgangspunkt for det fortsatte arbejde på skolerne i Aarhus.

Det er parternes ønske, at aftalen for lederne og medarbejderne på skolerne vil medvirke til at fremme engagementet og derfor have en gunstig indflydelse på arbejdsmiljøet.

Følgende forudsætninger er lagt til grund for denne aftale:

- Det samlede undervisningstimetallet under et år er uforandret
- Aftalen forudsættes samlet set at være udgiftsneutral

Målet er, at lokalafspraken skal styrke

- **Et fælles udgangspunkt;** som grundlag for at nå lokale og centralt fastsatte målsætninger, og at se skolens arbejde som en integreret del af Børn og Unges samlede indsats.
- **Tillid;** idet aftalen er et udtryk for styrkelse af fundamentet for et tillidsfuldt samarbejde baseret på dialog.
- **Afbureaukratisering;** idet den enkelte skole ikke skal anvende ressourcer på at bygge en lokal arbejdstidsaftale op fra bunden.
- **Trivsel;** idet regelstyring erstattes med ledelse, der er baseret på en tæt og direkte dialog mellem ledelse og medarbejdere. Færre regler og mere råderum øger medarbejdernes engagement, og giver trivsel for lærere og elever.
- **Attraktiv arbejdsplads;** idet aftalen er et redskab, der bidrager til at sætte fokus på den faglige dialog på skolen samt kompetenceudvikling.
- **Det lokale råderum;** idet aftalen understøtter det lokale faglige råderum og den lokale ledelse.

OMREGNINGSFAKTOR OG AKKORDER M.V.

- a) Omregningsfaktor
- b) Maksimalt undervisningstimetotal
- c) Nettotimetotal
- d) Akkorder
- e) Øvrige aftaler og hensigtserklæringer

a) Omregningsfaktorer.

Der er ved aftalen beregnet og aftalt følgende omregningsfaktorer, hvorefter tiden til opgaver i tilknytning til undervisningen beregnes (undervisningstimetotal gange faktor), jf. aftalernes § 3, stk. 6 (lærere) og § 3, stk. 5 (bh.kl.ledere):

Generel faktor for lærere: **1,43.**

Særlig faktor for nyuddannede lærere (indtil 2 års beskæftigelse efter afsluttet uddannelse) jf. aftalens § 5, stk. 4: **1,54**

For enkeltstående tilfældige vikartimer, der kommer til udbetaling som overtid/merarbejde eller aftales afspadseret i et efterfølgende skoleår, er der aftalt en omregningsfaktor på **0,33**. Ved længerevarende vikarforløb af mere end 1 uges varighed, anvendes den generelle faktor/den særlige faktor for nyuddannede.

Omregningsfaktoren for Sygehusundervisningen afspejler de særlige opgaver i tilknytning til undervisningen, der gør sig gældende for lærerarbejdet ved Sygehusundervisningen.

- Grundet skolens og elevgruppens karakter stilles der ekstraordinære krav til lærernes alsidighed og omstillingsparathed, og dermed ekstraordinær forberedelse af undervisningen.
- At etablere og opretholde kontakten til hjemskolens lærere, samt sikre at eleven har mulighed for at opretholde kontakten til sine klassekammerater, såfremt det er ønskeligt og formålstjenligt.
- Dagligt samarbejde med hospitalets forskellige faggrupper (læge, psykolog, socialrådgiver, sygeplejersker, pædagoger og sekretær) om den enkelte elev, samt løbende at holde sig ajour i forhold til den enkelte elevs journal og kardex.
- Som en del af det tværfaglige samarbejde deltager læreren i konferencer om den enkelte elev.
- Deltager i de respektive afdelingers undervisningsdage
- Udarbejdelse af den afsluttende skoleudtalelse, der indeholder en beskrivelse af elevens kompetencer og potentialer, samt de særlige behov eleven har for at kunne indgå i et læringsmiljø samt uddybende pædagogiske metoder i relation hertil.
- Skole- og institutionsbesøg med rådgivning og vejledning til de lærere, pædagoger eller behandlere, som skal arbejde videre med eleven.
- Modtage regelmæssigt supervision.

b) Maksimalt undervisningstimal.

Det maksimale undervisningstimal for lærere og børnehaveklasseledere, jf. aftalernes § 3, stk. 4 er aftalt til 690 årlige timer, jf. dog læreraftalens § 3, stk. 5, hvorefter det for nyuddannede lærere udgør 660 årlige timer.

c) Årligt nettotimal.

Der er aftalt et fast nettotimal på 1679,8 timer årligt.

d) Kommunale akkorder.

Der er indgået kommunale akkorder på følgende områder:

- I. Tillidsrepræsentant
- II. Tillidsrepræsentantsuppleant
- III. Arbejds miljørepræsentant
- IV. Lejrskoler

I. Tillidsrepræsentant.

Tillidsrepræsentanten tildeles **3,2 timer x antal medarbejdere** ved tjenestestedet i DLF's organisationsområde samt et fast grundtimal, der udgør **100 timer**. TR-tiden udregnes efter antallet af medarbejdere pr. 1. marts i det skoleår, hvor næste skoleår planlægges.

I grundtimallet er inkluderet den tid, der er forbundet med møder i skolens MED-udvalg.

Timetallet anses uden optælling for medgået til enhver form for TR-arbejde, jf. § 2 i Aftale om tillidsrepræsentanter m.m. af 21. maj 2008 og i § 11 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse af 23. juni 2008.

II. Tillidsrepræsentantsuppleant

Til dækning af TR-suppleantens tidsforbrug til løbende drøftelser med tillidsrepræsentanten samt arbejdet med at holde sig ajour med gældende regler er der aftalt en akkord på **40 timer** årligt. (NB. 40 timer af TR-S akkorden er finansieret med lokallønsmidler)

Akkorden omfatter endvidere en pligt for tillidsrepræsentantsuppleanten til at træde ind, hvis der opstår en akut situation på skole/institutionen, hvor en TR's tilstedeværelse er påkrævet, men hvor TR ikke kan være til stede eks. på grund af lejrskoleophold, kortvarig sygdom eller andet.

Akkorden omfatter ikke, at suppleanten for TR træder i funktion, når TR får forfald over længere tid, typisk når TR er fraværende på grund af sygdom, barsel, orlov med løn eller konstituering i anden stilling.

TR-suppleanterne deltager i Århus Lærerforenings årlige 3-dages kursus. Skolerne afholder vikarudgifterne i forbindelse hermed.

III. Arbejds miljørepræsentant

Der afsættes **40 timer** årligt til varetagelse af de opgaver, der naturligt hører til en arbejds miljørepræsentants arbejdsområde. Dette omfatter deltagelse i de almindelige opgaver for en sikkerhedsgruppe, som

- det løbende arbejdsmiljøarbejde i form af APV og arbejdsmiljøcertificering
- mødevirksomhed i sikkerhedsorganisationen, sikkerhedsgruppen og evt. lokale Med-udvalg,
- deltagelse i udarbejdelse af politikker på området,
- løbende ajourføring af den nødvendige viden.

Aftalen ændrer ikke på, at en arbejdsmiljørepræsentant ifølge arbejdsmiljøloven skal have den fornødne tid til arbejdet, hvorfor ovenstående kan suppleres med en lokal aftale om tildeling af yderligere timer, hvis der opstår ekstraordinære situationer og opgaver for sikkerhedsgruppen. Eksempler på dette kan være nybyggeri, særlig uddannelse, specifikke arbejdsmiljøproblemer.

IV. Lejrskoler

Der tildeles 9 timers supplerende tid pr. lejrskoledag (en lejrskole på 3 dage indregnes således med 27 timers supplerende tid etc.). Dette gælder også weekender og helligdage. Der lægges 4 timer til pr. overnatning, hvis læreren skal sove med elever.

Der ydes tillæg jf. bilag 3 (i den centrale arbejdstidsaftale) – lejrskoler.

e) Øvrige aftaler og hensigtserklæringer

- I. Introduktionsordninger for nyansatte/nyuddannede.
- II. Implementering og evaluering af aftalen

I. Introduktionsordninger for nyansatte/nyuddannede.

Til støtte for nyansatte kolleger etableres der på skolen en vejlederordning for nyuddannede lærere.

Vejlederen er en person, der har et personligt og fagligt overskud, og som vejleder, støtter og inspirerer den nye lærer i den første tid på skolen.

Der gives tid til såvel den nye lærer og den af ledelsen udpegede vejleder. Timerne skal fremgå af opgaveoversigten under Andre opgaver.

For nyuddannede lærere etableres i samarbejde mellem Århus Lærerforening og Børn og Unge et fælles kursustilbud. Deltagelse sker med vikardækning fra skolen.

II. Implementering af aftalen.

Parterne vil fortsat arbejde for, at der via grundig information bibringes en indsigt og forståelse for aftalen samt den konkrete implementering på den enkelte skole.

Såfremt aftalen medfører væsentlige u hensigtsmæssigheder i forhold til aftalens forudsætninger jævnfør side 2, vil parterne løbende søge

disse løst ved forhandlinger om supplement til eller ændringer i aftalens indhold.

Denne aftale er ingen hindring for, at den enkelte skole ud fra egne behovsvurderinger kan indgå lokalaftaler, der supplerer eller bygger videre på denne.

Dato: 27/5-2011

Dato: 27/5-11



Lars Riise
Børn og Unge



Søren Jordhøj Aakjær
Århus Lærerforening

2. FÆLLES FORSTÅELESRAMME FOR LEDER- OG LÆRERROLLEN I AARHUS KOMMUNE

Dette afsnit gennemgår detaljeret de værdier og mål, der indenfor de fastlagte rammer – herunder Aarhus Kommunes værdier og målsætninger – der ligger til grund for denne aftale.

Afsnittet er et spejlbillede af, at B&U og ÅLF via et tillidsskabende arbejde er enige om, at denne aftale er et vigtigt redskab til at fremme den pågående udvikling ved skolerne i Aarhus Kommune, hvor regelstyring afløses af dialog mellem ledelse og medarbejder.

Målet med Arbejdstidsaftale 08 er at skabe gode rammer for folkeskolens udvikling, og understøtte folkeskolen som en attraktiv arbejdsplads. Dét gør aftalen bl.a. ved at give lærerne ansvaret for selvstændigt og professionelt at løse den samlede undervisningsopgave, og give skoleledelsen ansvaret for at udvise klar og tydelig ledelse og for at sætte mål og give retning for lærernes arbejde.

Aftalen tager udgangspunkt i en samlet ramme om undervisningsopgaven. Rammen skal sikre, at der er den nødvendige tid til at løse opgaven kvalificeret. Rammen udfyldes som udgangspunkt af læreren og lærerteamet med det sigte, at skabe den optimale undervisning for eleverne. Det sker indenfor skolens og kommunens prioriteringer. Ledelsen og lærerne skal løbende være i dialog om mål og resultater i undervisningen.

Aftalen afskaffer bureaukratiet i arbejdsplanlægningen og styrker mulighederne for et godt arbejdsmiljø på skolerne. Aftalen muliggør en enkel, fleksibel og ubureaukratisk planlægning på skolerne samt løbende prioriteringer og omprioriteringer, så arbejdsopgaverne kan tilpasses til de aktuelle behov i undervisningen." (fra den centrale aftale)

Potentialer for ny arbejdstidsaftale

En lokal arbejdstidsaftale skal medvirke til at skabe endnu bedre muligheder for, at skolerne i Aarhus kan løfte udfordringerne på kommunalt og nationalt niveau, samtidig med, at trivsel for medarbejdere og elever øges på den enkelte skole. Samtidig er der fortsat fælles opmærksomhed på sammenhængen mellem krav og ressourcer.

Skolens virke – en fælles opgave

En helt afgørende forudsætning for en lokal arbejdstidsaftales succes er, at der på de enkelte skoler er enighed om, at skolens virke er en fælles opgave for skolens ledelse og lærere, og at tilgangen til arbejdet med den fælles opgave er en dialogkultur præget af gensidig tillid. Dette fremmes bl.a. gennem styrkelse af ledelsens fokus på den nye læreraftales vision og muligheder. Og ligeledes gennem styrkelse af lærernes teamsamarbejde, hvor læreraftalens vision og muligheder bliver et centralt omdrejningspunkt.

Både lærere og skoleledelse skal være opmærksomme på, hvilken kompetenceudvikling der skal til for at understøtte den samlede opgave.

I de følgende afsnit er skoleledelse og lærerrollen i en ny kontekst beskrevet.

Skoleledelse i en ny kontekst

Skolens leder har den administrative og pædagogiske ledelse af skolen og er ansvarlig for skolens virksomhed over for skolebestyrelsen og kommunalbestyrelsen. (Folkeskoleloven)

Skolelederen følger op på skolens mål og målopfyldelse for såvel de generelle mål i Børn og Unge og de lokale mål på skolen og vælger på den baggrund gennem dialog med medarbejdere, elever, ledelsesteam og skolebestyrelse skolens indsatsområder, så de passer til skolens behov.

Ledelse handler ikke kun om udvikling og drift af skolens kerneydelser. Der er behov for at se skolen som en del af et større fællesskab, hvor der med sigte på en samlet indsats for børn og unge mellem 0 og 18 år skal samarbejdes på tværs af institutioner, distrikter og områder. Sigtet for dette samarbejde er bl.a. videndeling, inspiration, fælles kompetenceudvikling og løsning af tværgående opgaver og dermed fremme de af Aarhus Kommune fastsatte målsætninger om udvikling.

Den gode og tydelige ledelse baserer sig på klar og løbende kommunikation på alle niveauer. Den gode og tydelige ledelse handler om andet end at være fysisk synlig. Tydelig ledelse er bl.a. kendetegnet ved klare mål og rammer, tydelige beslutningsveje, et fælles forankret værdigrundlag og en løbende forventningsafstemning om, hvornår og hvordan der ledes. Det kan være en forudsætning for at sikre kontinuitet i skolens kerneopgaver, også når skolelederen er engageret i opgaver uden for skolen.

Skolens ledelse leder og fordeler arbejdet og udnytter skolens lokale råderum inden for nationale og kommunale rammer og retninger. Skolens ledelse foretager de nødvendige prioriteringer i dialog med medarbejderne. Dette kan organiseres og udøves forskelligt på de enkelte skoler afhængig af bl.a. faglige og strategiske udfordringer. Skolens ledelse fremmer et godt undervisnings- og arbejdsmiljø, hvor der er stort fokus på lærernes selvstændige professionelle virke til gavn for elevernes trivsel og udvikling.

Skolens ledelse har ansvar for, at relevante team sammensættes, så de nødvendige kompetencer er til rådighed for de stillede opgaver. Skolens ledelse sikrer derigennem lærernes muligheder for at drøfte og bidrage til løsning af opgaverne. Ledelsen indgår i en tæt dialog med medarbejderne om, hvorledes organisering af undervisning kan fremme et godt undervisnings- og læringsmiljø og gode resultater. Ledelsen er således både beslutningstager og samtidig ansvarlig for at tage initiativ til ovenstående dialog.

Skoleledelsen giver retning ved at formulere mål og følge op på disse.

Ledelsen skal understøtte lærerrollen, herunder muligheder for at såvel lærere som lærerteam håndterer konflikter og skaber positive sociale rammer for eleverne. Ledelsen skal sammen med lærerne løbende vurdere indsatser i forhold til elever og klasser, og dermed følge op på og prioritere de undervisningsmæssige behov på skolen.

Det er ledelsens opgave at skabe mening lokalt ved bl.a. at begrunde og forklare nationale eller kommunale politikker, strategier eller signaler. Lederen skal tydeligt markere skolens værdier og mål, og støtte, vejlede og inspirere til udvikling af undervisningen og prioritering mellem skolens mange opgaver. Der skal derfor være plads til dialog om udmøntning af nye politiske initiativer under hensyntagen til lokale forhold. Dermed skabes en åben og kommunikerende skole.

Lærerrollen i en ny kontekst

Grundtanken i den nye aftale er, at lærerne reelt får ansvar for selvstændigt og professionelt at løse undervisningsopgaven og de deraf afledte opgaver. Med lærernes professionelle råde- og ansvarsrum har de mulighed for at anvende deres faglighed og dømmekraft, når de løfter ansvaret for den samlede opgave med udgangspunkt i folkeskoleloven samt de kommunale og lokale værdier, mål og strategier. Det er den samlede opgave på skolen, der er fokus på, og lærerne er en del af fællesskabet om opgaven.

Det betyder, at lærerne skal målsætte/styrke den enkelte elevs faglige, personlige, kulturelle og sociale udvikling i relation til fællesskabets udvikling. Endvidere tilrettelægges et differentieret forældresamarbejde, der er passende for den enkelte elev.

Den enkelte lærer bidrager til at videreudvikle teamsamarbejde, på klasse, årgangs samt/eller stor-team niveau og at videreudvikle det interne og eksterne samarbejde med øvrige faggrupper, som er nødvendig for den samlede opgaves udførelse.

Der lægges vægt på en undervisningstilgang, hvor målet er, at undervisningen foregår ud fra en anerkendelse af, at eleverne har forskellige forudsætninger og forskellige måder at lære på, og at eleverne udfordres i forhold hertil såvel individuelt som i fællesskaber.

Læreren skal bl.a. ud fra didaktiske og metodiske overvejelser kunne begrunde sine valg af metode og prioritering i forhold til skolens samlede opgaveløsning og kommunikere sine begrundelser både i faglig dialog med kolleger og ledelse og i samarbejdet med elever og forældre. Derved har læreren reelt et metodeansvar. Den enkelte lærer bidrager aktivt til en levende evalueringskultur på skolen inden for de politisk fastsatte mål og rammer, og hvor skolen selv identificerer relevante indsatsområder.

Refleksion og feedback

Som en forudsætning for skolens virke skal der være plads til refleksion og konstruktiv feedback. Et vigtigt element i arbejdet med feedback er legitimiteten i at stille konstruktive spørgsmål.

Derfor må ledelsen være rammeskabende for en skole, hvor der er rum for refleksion, og hvor relevante sparrings- og feedbackprocesser

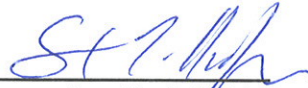
er i højsædet, herunder feedback mellem ledelse og medarbejdere samt medarbejdere indbyrdes.

Dato: 27/5-2011

Dato: 27/5-11



Lars Riise
Børn og Unge



Søren Jordhøj Aakjær
Århus Lærerforening