

# Fælles forståelsespapir imellem DLF, Kreds 30 og Hillerød Kommune

LC og KLs fælles papir (Forligets Bilag 4.) om arbejdstid er gældende, og er vedhæftet dette fælles Forståelsespapir.

## **Indledning**

Den fælles forståelse er etableret på grundlag af det Fælles forståelsespapir i skoleårene 14/15 til 16/17 samt Bilag 2.1. til Arbejdstidsloven samt Bilag 4. fra Forliget mellem KL og LC ved Overenskomsten 2015.

Skolernes hverdag skal tilrettelægges så medarbejdere, ledere og eksterne parter har gode forudsætninger for at virkeliggøre de nationale og kommunale målsætninger.

Det Fælles forståelsespapir er udarbejdet på baggrund af den politiske beslutning vedtaget på Økonomiudvalgets møde den 18. marts 2015 "om et fælles forståelsespapir om praksis for arbejdstidsregler for lærere"

Papiret er udarbejdet med respekt overfor forliget indgået mellem KL og LC samt forventningerne om et skolevæsen i udvikling og kravet til det gode arbejdsmiljø.

På en række punkter er der enighed om det hensigtsmæssige i supplerende forståelser som tydeliggør formålet med LC og KLs fælles papir om arbejdstid, der kan skabe tydelighed, tryghed og klarhed.

## **Det gode arbejdsmiljø på skolen**

Hillerød Kommune ønsker at have og videreudvikle attraktive arbejdspladser, herunder også på skolerne. Det betyder bl.a. at sikring af et godt arbejdsmiljø skal indgå i grundlaget, når der træffes beslutninger.

## **Det gode arbejdsmiljø for alle medarbejdere og ledere, som fremmer professionelle læringsfællesskaber**

I arbejdet med Hillerød Kommunes skolepolitik 2016-20 skal medarbejdere og ledere opbygge større viden om, hvad der virker for at fremme den professionelle indsats i forhold til elevernes læring og trivsel. Vi ønsker at sikre attraktive arbejdspladser med et godt arbejdsmiljø for medarbejderne. Det vurderes, at udviklingsmuligheder og læring i professionelle fællesskaber på den enkelte skole og i Hillerød Skolevæsen er væsentligt for et godt arbejdsmiljø.

Undervisningsforpligtigheden betyder, omfanget af arbejdsopgaver skal forklares for den enkelte medarbejder.

## **Det gode arbejdsmiljø og forældresamarbejde**

Forældremøder kan fortsat placeres udenfor dagtimerne. Skole-/hjem samtaler sker som udgangspunkt i dagtimerne.

## **Ledelse og samarbejde**

Parterne har en forventning om, at samarbejdet imellem medarbejdere og ledelse videreudbygges, for uden et tæt samarbejde kan reformens målsætninger ikke nås. Dette sker bl.a. gennem dialog, respekt for MED – aftalen og den overordnede personalepolitik. I videreudbygningen af samarbejdet indgår arbejde med fair processer, som kan befordre tillid. Herunder arbejde med retfærdige, gennemskelige og involverende processer.

Et godt og stærkt samarbejde fordrer tæt kommunikation, så risikoen for utryghed og usikkerhed minimeres. Skoleledere skal være tæt på undervisningen og de pædagogiske processer og skal være tydelige omkring sine prioriteringer, således at den enkelte medarbejder ikke lades i tvivl om, hvilke opgaver vedkommende forventes at løse. En forventningsafstemning, hvor krav, forventninger og ressourcer afstemmes, er dermed et vigtigt element i samarbejdet.

## **Planlægning af skoleåret**

*Der henvises til LC og KLs fælles papir (bilag 4) punkt 1-3.*

Planlægning på den enkelte skole bygger på gældende lovgivning og Hillerød Kommunes skolepolitiske målsætninger og indikatorer (indsats og fokusområder), som danner rammen for den enkeltes skoles arbejde med mål og handleplaner.

Forud for skoleårets planlægning drøfter ledelsen på de enkelte distriktsskoler de overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen for skolen.

Drøftelserne foregår i regi af MED-strukturen, dels i Fællesudvalget for Skole, dels i Lokaludvalgene, og indeholder bl.a. følgende elementer:

- Dialog om den pædagogiske målsætning og opstilling af mål
- Ledelsen fremlægger ressourcerammen for opgaveløsningen i forhold til den kommunale udmeldte ramme (kommunens normering samt øvrige ressourcer)  
Herunder mulighederne for holddannelse, supplerende undervisning m.v.
- Ledelsen drøfter teamstrukturen på skolen

- Ledelsen beslutter – på baggrund af drøftelserne i MED-strukturen– rammerne for teamsamarbejdet, og rammerne for det råderum teamene har for at tilrettelægge og planlægge deres arbejdsopgaver
- Ledelsen vurderer og prioriterer opgaverne efter en forudgående drøftelse med medarbejderne
- Ledelsen træffer beslutning om fag – og opgavefordeling
- Ledelsen fastlægger principperne og rammerne for placering af undervisningen efter en forudgående drøftelse i MED-strukturen
- Ledelsen har ansvaret for, at der bliver udarbejdet en aktivitetskalender for skolen over skolens samlede aktiviteter.
- Principper for lærernes tilgængelighed på skolen drøftes.

Skoleledelsen redegør på et personalemøde og / eller et MED-møde for sine overvejelser om hvilke parametre, der ligger bag ledelsens fastlæggelse af læreres undervisningstid og øvrige opgaver herunder forberedelse. Ledelsens redegørelse skal sikre, at lærerne oplever at få indsigt i ledelsens generelle overvejelser og dermed kan opleve opgavefordelingen som fair.

### **Planlægning af arbejdstiden**

*Der henvises til LC og KLS fælles papir (bilag 4) punkt 4-12.*

Fuldtidsbeskæftigede medarbejdere skal som udgangspunkt være tilgængelige for hinanden på skolen i 35 timer/uge i gennemsnit. I tiden ligger fx teamsamarbejde og dele af den individuelle forberedelse.

Indenfor de 35 timer skal som udgangspunkt fastlægges 7 timer til hver lærer til dele af den fælles og individuelle forberedelse og teamsamarbejde.

De resterende timer op til årsnormen, afsættes til dele af lærernes individuelle forberedelse (fx dag til dag og mødeforberedelse) samt til de fælles forældre-/klassearrangementer/skolearrangementer mm.

Ovenstående opgaver løses hvor den enkelte finder det mest hensigtsmæssigt, under ansvar overfor ledelsen.

Det præciseres, at den samlede opgaveløsning tilpasses forholdsvist ansættelsesgraden.

I tilknytning til opgaveoversigten udleverer lederen en oversigt over, hvornår de planlagte møder i det kommende skoleår er placeret.

Der udarbejdes et grundskema til den enkelte medarbejder, som præciserer, hvor og hvornår medarbejderne har mulighed for at løse de enkelte undervisningsopgaver.

Ledelsen udarbejder opgaveoversigtens indhold efter en dialog med den enkelte medarbejder, hvor der bl.a. afstemmes forventninger til omfang og karakter af medarbejderens arbejdstid. I skoleåret 2017/18 anvendes "Opgaveoversigt (mødetid)" fra KMD Educa som opgaveoversigt.

Lærerne skal kende deres fagfordeling i løbet af uge 24, og opgaveoversigten udleveres i løbet af uge 25 i 2017, dvs. skal senest ligge klar mandag i uge 26.

### **Erfaringsopsamling og dialog**

*Der henvises til LC og KLs fælles papir afsnit "Opfølgning og evaluering".*

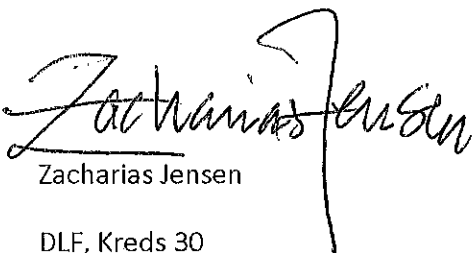
Lærerkredsen og Hillerød Kommune samarbejder i januar-februar 2018 om en erfaringsopsamling.

TR har fortsat en vigtig rolle som talsmand for lærere med flere, og er en central samarbejdspart for skoleledelsen.

### **Gyldighed**

Det fælles forståelsespapir gælder for skoleåret 2017/18.

Hillerød, den 1. maj 2017

  
Zacharias Jensen  
DLF, Kreds 30

  
Hanne Frederiksen  
Hillerød Kommune