

24.06 2019

Aftale mellem Allerød-Hørsholm Lærerforening og Hørsholm Kommune

Dette dokument er udarbejdet på baggrund af en anerkendende dialog, som Allerød – Hørsholm Lærerforening og Hørsholm Kommunes administration har deltaget i - og som bygger på en overordnet fælles forståelse i forhold til rammerne for lærernes arbejdstid.

Indledning

Hørsholm Kommune og Allerød-Hørsholm Lærerforening har et fælles mål om at skabe det bedst mulige skolevæsen, baseret på de tre nøglebegreber: tillid, mening i forhold til elevernes læring og fleksibilitet.

Målet er at:

- skabe størst mulig kvalitet i undervisningen
- styrke arbejdsmiljøet og
- øge den sociale kapital.

De bedste forudsætninger for børn og unges undervisning, udvikling og læring skabes på en skole med et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem medarbejderne og mellem medarbejdere og ledelse præget af involverende processer.

Vi ønsker fortsat at kunne have de bedste lærere og ledere og at skabe rammer, som styrker det faglige samarbejde og respekterer de mange forskellige opgaver, som medarbejderne løser.

En forudsætning for det er, at kommunalbestyrelsens ressourceallokering tager højde for, at det er muligt for lederne at leve op til de lovgivningsmæssige krav.

I Hørsholm er der en forståelse af, at medarbejderne er til rådighed indenfor deres arbejdstid og at de kan udføre arbejdet andre steder, når det er meningsfuldt i forhold til den enkelte arbejdsopgave, f.eks. i forbindelse med selvstændig forberedelse eller planlægning. Dette er bl.a. udtryk for lærernes fleksible arbejdstidstilrettelæggelse.

Dialogpunkter

DLF og Hørsholm Kommune har i foråret 2019 haft dialog om følgende punkter:

- Håndtering af den nye ferieaftale
- Fleksibilitet, herunder deltidsansatte
- Opgaveoversigten
- Skoleårets planlægning
- Fastholdelse og rekruttering af nye lærere

- Rådighedstid
- 6. ferieuge

For regler om arbejdstid henvises til "Arbejdstidsregler for undervisningspersonalet i kommunerne" KL og LC 2018. Denne aftale supplerer disse regler.

Samarbejde mellem skoleleder og TR

Notat om Hørsholms Kommune forventninger og arbejdsmæssige rammer til tillidsrepræsentanterne er fortsat gældende.

Det er en målsætning, at der er et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem skoleleder og TR.

Derfor sker følgende:

- Forud for skoleåret, drøfter leder og TR, hvordan planlægning af skoleåret foregår på skolen, herunder hvordan skolen kan strukturere dialogen om opgaveoversigten.
- De lokale parter er opmærksomme på bilag 4 til overenskomsten – politisk papir om arbejdstid - og rede til at lade sig inspirere af de centrale dialoger
- Parterne skal sikre procedure for møder. Det skal fortsat fremgå, hvornår der varsles nye møder og hvor mange møder der afholdes.

Der er forskellige modeller på de fem skoler for samarbejdet mellem skolens ledelse, TR og arbejdsmiljøorganisationen. En mulighed er fx et forstærket TRIO-samarbejde, som på flere skoler.

Skoleårets planlægning:

Opgaveoversigt

Opgaveoversigten er udgangspunktet for en dialog mellem leder og medarbejder om tildeling og gennemførsel af opgaver – herunder forberedelse – og skal være præget af gennemsikuelighed og saglighed. For at medvirke til dette:

- Inviteres der til samtale mellem medarbejder og leder for at sikre dialog om opgaveoversigten
- Udarbejdes der, på den enkelte skole, beskrivelser, der viser indholdet i opgaverne. Det er lederens opgave at vælge, hvordan dette vises for medarbejderne.
- Skrives der ved fagfordelingens slutning i opgaveoversigten, at den er endelig. Såfremt der i løbet af skoleåret sker ændringer, vil der blive udarbejdet en ny oversigt.
- Sker der dialog med medarbejdere på nedsat tid og det afklares, hvordan det konkret udmøntes for den enkelte.
- Udleveres der ved skoleårets slutning en opgørelse på hver medarbejders præsterede arbejdstid.
- Sikres der ved planlægningen af arbejdstiden, at der er sammenhængende og effektiv tid til forberedelse.
- Er der mulighed for at mødes med andre i forhold til undervisningen.
- Fremlægger skolens ledelse – for at sikre åbenhed - sit forslag til, hvordan ressourcerne tænkes anvendt, for medarbejderne.
- Indgår det planlagte årlige undervisningstimetal i opgaveoversigten.

Opgavebeskrivelsen

- Der tilføjes en kategorisering af opgavens størrelse. Opgavebeskrivelsen indgår som en del af dialogen om opgaveoversigten.

Arbejdstid 2019-2020Antal arbejdsdage for lærerne

I Hørsholm Kommune vil lærernes arbejdstid være fordelt på 206- 210 dage (42 uger) i skoleåret 2019-2020. Ledelsen udmelder det konkrete antal dage.

Antal skoledage for eleverne

I Hørsholm Kommune bliver antallet af skoledage for eleverne 200 dage i skoleåret 2019-2020.

Årsnorm

En fuldtidsansat medarbejder har en netto årsnorm på 1680 timer, svarende til en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 40 timer (i 42 uger). Bemærk at der for skoleåret 2019 – 2020 er en ændret norm.

Arbejdstiden tilrettelægges indenfor en afgrænsning af, hvornår lærerne vil være til rådighed, f.eks.

- 3 dage: kl. 07.50 – 16
- 1 dag: kl. 07.50 – 17
- 1 dag: kl. 07.50 – 14.10.

Ferieaftalen

Den enkelte lærer har ikke opsparet ferie nok til at kunne afholde 4 ugers sommerferie i sommeren 2020. Reelt udestår 24,86 timer pr. fuldtidsmedarbejder, hvilket betyder, at netto årsnormen for lærerne i skoleåret 2019/2020 er 1.704,86 t. Derfor er parterne enige om, at lærerne løser en række opgaver med AULA. (Alternativt kunne der være peget på andre opgaver.) Disse opgaver lægges som en samlet opgave i opgaveoversigten og har en værdi af 24,86 timer.

For indholdet af Aula henvises til bilag herom. Opgaverne påbegyndes efter sommerferien 2019, og skal løses i løbet af skoleåret 2019/2020.

Fleksible arbejdsvilkår

På den enkelte skole udmeldes den konkrete fikstid, hvor lærerne/børnehaveklasselederne er til rådighed efter drøftelse i lokal-MED og med de lokale tillidsrepræsentanter.

Inden for dette tidsrum foregår det læringsnære samarbejde: teamsamarbejde, fagsamarbejde og andet samarbejde mellem skolens personale, der ligesom elevernes undervisning er fastlagt på bestemte tidspunkter.

Skole/hjemsamarbejdet placeres også så vidt muligt indenfor denne afgrænsning.

Læreren vil selv kunne planlægge sine øvrige selvstændige arbejdsopgaver, så opgaven løses, hvor det giver bedst mening i forhold til typen af opgave.

Den enkelte lærer/børnehaveklasseleder kan altid vælge at have sin fulde arbejdstid på skolen.

Fastholdelse og rekruttering

De lokale parter er opmærksomme på fastholdelse af gode medarbejdere. Dette sikres bl.a. gennem attraktive vilkår, et godt arbejdsmiljø og god ledelse.

Det sikres fremadrettet - også gennem fastholdelse af seniorer, at der arbejdes målrettet for, at lærernes tilbagetrækningsalder øges.

Skolerne har fokus på nyansatte, jf. bilag 6 i overenskomsten for lærere.

Ordning for en god start i kommunen er:

- Specifik introduktion til skoleområdet i Hørsholm kommune. Arrangementet afholdes på tværs af skolerne.
- Procedure for, hvordan et forløb kan se ud ift. introduktion, kollegial sparring mm. Afklares på den enkelte skole
- Etablering af mentorordning for nye medarbejdere.

6. ferieuge:

Parterne har i perioden drøftet håndtering af 6. ferieuge. Der er aftalt spilleregler herom, således at den enkelte lærer oplever ugen som reel frihed.

Status

Det aftales, at parterne med udgangspunkt i de ovennævnte mål gennemfører en fælles status, med henblik på en vurdering af, hvorledes de beskrevne initiativer styrker målet, så mulighederne for at løse opgaverne kvalificeres.

Status foretages senest den 1. februar 2021.

Denne aftale kan opsiges af begge parter med et varsel på 3 måneder, dog tidligst til 31. marts 2021. Parterne er dog enige om, at åbne aftalen ved evt. forslag fra Lærerkommissionens arbejde.

For Hørsholm Kommune



Jan Dehn, direktør



Hanna Bohn Vinkel, centerchef



Michael Geilager, skoleleder



Gert Ahrentecht Jensen, personalechef

For Danmarks Lærerforening Allerød-Hørsholm



Ole Andreasen, formand



Marianne Lindholt, Fællestillidsrepræsentant