



Samarbejdsgrundlag for fremtidens folkeskole i Høje-Taastrup Kommune.

Vedttaget af Byrådet den 25-02-2014.

Med en folkeskolereform og ændrede arbejdstidsregler på skoleområdet er det vigtigt med en fælles forståelse af de kommende ændringer. Nye rammer for skolens hverdag, kræver et fornyet fokus på, hvordan ledelse og medarbejdere på tillidsbaseret vis finder de nye rammer for skolens hverdag. Med så store forandringer, som skolerne har gennemgået, er det centralt, at alle parter bliver inddraget og får drøftet og defineret hverdagens nye roller.

Den nye folkeskolereform skal sikre, at det faglige niveau i folkeskolen forbedres. Aftaleparterne i Folketinget har derfor besluttet følgende tre overordnede mål med reformen:

- 1) Folkeskolen skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige, de kan.*
- 2) Folkeskolen skal mindske betydningen af social baggrund i forhold til faglige resultater.*
- 3) Tilliden til og trivslen i folkeskolen skal styrkes, blandt andet gennem respekt for professionel viden og praksis.*

1. Forandringer i folkeskolen

Folkeskolereformen lægger op til at nytænke organiseringen af - og samarbejdet om - elevernes skoledag. Eleverne får en længere og mere varieret skoledag, hvor den fagopdelte undervisning gennemføres på nye og inspirerende måder. Samtidig bliver der, som noget nyt, indført tid til understøttende undervisning, der skal støtte og supplere den fagopdelte undervisning.

Elevinddragelse og elevdemokrati er vigtige faktorer i forandringen af skolen. Endvidere er forældrene også centrale og vigtige ressourcer, som i højere grad skal være med til at udvikle skolen.

Den nye folkeskolelov stiller ligeledes krav om, at skolerne indgår i samarbejder eller partnerskaber, med f.eks. lokalsamfundets kultur-, folkeoplysnings-, idræts- og foreningsliv, fritids- og ungdomsklubber og med de kommunale eller kommunalt støttede musikskoler og ungdomsskoler. Målet er, at sådanne samarbejder kan bidrage til opfyldelse af folkeskolens formål og målene for folkeskolens fag og emner. Disse ændringer kræver fokus på samarbejde mellem alle implicerede personalegrupper og mellem skolen og dens omverden.

Høje-Taastrup Kommune er på forkant med intentionerne i folkeskolereformen. Der er med Udviklingsstrategien og den ny Børne- og Ungepolitik igangsat et kvalitetsløft af hele 0-18 års området, med henblik på at forbedre resultaterne i folkeskolen og sikre flere unge en ungdomsuddannelse.

Høje-Taastrup Kommunes Udviklingsstrategi såvel som den nye Børne- og Ungepolitik lægger vægt på et fagligt løft af folkeskolen, skabt i et tæt tværgående samarbejde. I Børne- og Ungepolitikken lyder det blandt andet, at *"Der skal være helhed og sammenhæng i de pædagogiske tilbud fra 0-18 år. Det kræver refleksion og helhedstænkning samt fælles sprog og fælles viden om de forskellige medarbejders roller, opgaver og myndighed. Vi skal være endnu bedre til at bruge vores*

ressourcer på tværs. Kun derved kan vi løfte den pædagogiske kvalitet, løfte faglighederne og skabe den helhed og fleksibilitet, der er nødvendig for at sikre en optimal opgaveløsning”.

Det tværgående samarbejde er blandt andet igangsat i projektet Morgendagens Børne- og Ungeliv, med inddragelse af ledere og medarbejdere i skoler, daginstitutioner og klubber. De igangværende projekter under Morgendagens Børne- og Ungeliv giver et godt fundament, der kan bygges videre på i arbejdet med folkeskolereformen.

2. Nye rammer - ny skole!

Dette samarbejdsgrundlag skal understøtte, at skoleledelser, lærere, pædagoger og andet pædagogisk personale har ansvaret for selvstændigt og professionelt at løse den samlede opgave i forhold til børn og unges læring og trivsel.

Med Byrådets vedtagelse af samarbejdsgrundlaget er der sat fokus på at skabe gode rammer for folkeskolens udvikling og understøtte skolen som en attraktiv arbejdsplads med udvikling og tillid. Folkeskolen skal også fremadrettet være en attraktiv arbejdsplads i Høje-Taastrup Kommune.

Skolerne i Høje-Taastrup Kommune er forskellige. Samarbejdsgrundlaget sætter derfor væsentligst rammen for de temaer, som den enkelte skole bør afklare og tilpasse lokalt.

3. Kvalitetsløft via samarbejde

Den nye folkeskole skal realiseres i en tæt og god dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Parterne i arbejdsgruppen, der har udarbejdet forslaget til samarbejdsgrundlag, er enige om, at det fremadrettede samarbejde i folkeskolen skal understøtte:

- *Øget læring og bedre resultater for børnene.*
- *Tydelige rammer og gode arbejdsforhold med henblik på, at ledelse, lærere, pædagoger og øvrigt personale kan udvikle en god skole.*
- *Respekt og ligeværdighed mellem skolens forskellige faggrupper.*

Derudover skal samarbejdet på den enkelte skole, og dermed konkretiseringen af dette samarbejdsgrundlag, tage afsæt i allerede indgåede aftaler. Eksempelvis Folkeskoleloven, kommunens ledelsesgrundlag, den værdibaserede personalepolitik og MED-aftalen.

I MED-aftalens forord lægges der vægt på samarbejde med disse ord: *”Samarbejde er således et nøgleord for medarbejderinddragelse og for sikringen af en velfungerende arbejdsplads. De to nøglebegreber i denne aftale er ”medindflydelse” og ”medbestemmelse”. Det betyder, at ledelsen altid, forud for beslutninger vedrørende arbejds- og personaleforhold, inddrager medarbejderne og MED-udvalgene for at sikre den bedst mulige løsning.”*

En inddragende ledelsesform er et middel til de bedste løsninger for børn og forældre og samtidig en garanti for et ordentligt arbejdsmiljø, der er kendetegnet ved motivation og et attraktivt arbejdsklima på den enkelte skole.

4. Ledelsesrollen

Skoleledelsen har en central rolle i arbejdet med at skabe optimale rammer for elevernes læring. Det sker gennem et arbejdsmiljø, der er præget af tillid, motivation og mulighed for innovative løsninger.

Byrådet understreger i den forbindelse Høje-Taastrup Kommunes ledelsesgrundlag, som sætter rammerne for, hvad der er god ledelse i Høje-Taastrup Kommune, herunder især, at *"En leder i HTK skal fremstå som et ordentligt menneske, der i enhver beslutning og udøvelse kan forklare og forsvare sine handlinger, så der står respekt omkring lederen – også når der er uenigheder om beslutninger"*

I kommunens ledelsesgrundlag står endvidere at: *"Ledere skal bidrage til at skabe trivsel, udvikling og attraktive arbejdspladser for medarbejderne for dermed at skabe et godt fundament for medarbejdernes udførelse af arbejdsopgaverne."*

Samtidig er det ledelsens opgave at udvise klar og tydelig ledelse, blandt andet ved at sætte mål og give retning for medarbejdernes arbejde. I ledelsesgrundlaget står endvidere: *"Personaleledelse er ikke et mål i sig selv, men et middel til at skabe resultater. Personaleledelse bedrives ikke af lederen alene, men sammen med medarbejderne. Derfor skal lederen involvere og engagere medarbejderne og sikre den løbende kompetenceudvikling af medarbejderne, der gør, at de er i stand til at udføre opgaverne såvel nu som i fremtiden."*

Skolens ledelse skal have stor fokus på medarbejdernes forskellige professionelle virke til gavn for børn og unges læring, trivsel og udvikling. I dialog med såvel børn, medarbejdere og skolebestyrelse fastsættes skolens indsatsområder, så de er i overensstemmelse med såvel folkeskolereformen som de kommunalt vedtagne politikker.

Det er ledelsens ansvar – i samspil med medarbejderne – at hele skolen arbejder hen mod målene, og skolelederen følger op på skolens mål. Ledelsen må derfor være rammeskabende for en skole, hvor der er rum for refleksion, og hvor relevante sparrings- og feedbackprocesser er i højsædet

5. Det professionelle råderum

Alle medarbejdere skal have indflydelse på eget arbejde og egne opgaver. Det er den fælles opgave i skolen, der er i fokus, og medarbejderne skal aktivt være en del af fællesskabet om at løse opgaven.

Læreres, pædagogers og andet pædagogisk personales faglige identitet er en styrke, og arbejdet i skolen kræver respekt for hinandens faglighed for at opbygge et ligeværdigt samarbejde. Hvis det tværfaglige samarbejde skal lykkes, kræver det, at de ansatte har de nødvendige kompetencer i forhold til de opgaver, som skal løftes, samt at samarbejdet tager udgangspunkt i den enkeltes kompetencer. Såvel de fysiske som de tidsmæssige rammer for samarbejdet skal være i orden, hvis opgaven skal lykkes.

6. Arbejdsopgaver

Folkeskolereformen lægger op til et øget og tæt samarbejde om børn og unges læring. Jævnfør reformen fordeles ansvaret for arbejdet i undervisningstiden således:

1) *Læreren har den generelle undervisningskompetence. Lærerne kan varetage alle folkeskolens opgaver i relation til både de fagopdelte timer og tiden til understøttende undervisning. Det kan ske i samarbejde med andre medarbejdergrupper som fx pæagoger eller medarbejdere med andre relevante kompetencer for elevernes faglige udvikling. Lærerne skal sikre sammenhæng i undervisningen, og at de faglige mål for fag og klassetrin bliver indfriet.*

2) *På alle klassetrin kan pæagoger og medarbejdere med andre relevante kompetencer inddrages i undervisningen i en understøttende rolle ved at løse opgaver indenfor deres kompetence og de pågældendes kvalifikationer i øvrigt. De vil fx kunne støtte og supplere læreren i de fagopdelte timer og vil kunne varetage understøttende undervisning alene med eleverne. Der vil i sidste tilfælde være tale om opgaver, som ikke i samme omfang kræver lærerens professionskompetence. Pæagoger og*

medarbejdere med andre relevante kompetencer tillægges ikke undervisningskompetence under udførelsen af disse opgaver.

3) I indskolingen kan pædagoguddannede varetage afgrænsede undervisningsopgaver inden for deres kompetence og de pågældendes kvalifikationer i øvrigt.

4) Skolerne indgår i samarbejder, herunder i form af partnerskaber, med lokalsamfundets kultur-, folkeoplysnings-, idræts- og foreningsliv, med kunst- og kulturskoler, med lokale fritids- og ungdomsklubber og med de kommunale eller kommunalt støttede musikskoler og ungdomsskoler, der kan bidrage til opfyldelse af folkeskolens formål og målene for folkeskolens fag og emner.

7. Et godt arbejdsmiljø

Et udbytterigt samarbejde om kerneopgaven er præget af gode relationer og tæt kommunikation. Det skal være let og naturligt at dele viden, spørgsmål og erfaringer og at forbinde de enkelte dele af organisationen og skabe sammenhæng ved at styrke gode relationer.

Det gode arbejdsmiljø for medarbejdere understøtter kvaliteten i opgaveløsningen. Arbejdsstedet skal derfor, med afsæt i arbejdsmiljølovgivningen, indrettes, så det fremmer det tværfaglige samarbejde og styrker projektarbejdsformen, men der skal også være mulighed for den individuelle forberedelsesopgave.

I Høje-Taastrup Kommunes MED-aftale, bilag 1, "Arbejdsmiljøpolitik og -strategi i Høje-Taastrup Kommune 2013–2016" understreges det, at: "Teamsamarbejdet mellem leder, arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant skal fastholdes og styrkes."

8. Samarbejdsgrundlag - rammen for det gode samarbejde

Byrådets idé med dette samarbejdsgrundlag er, at skolens ansatte skal opleve tydelige rammer og gode arbejdsforhold, som sikrer råderum i forhold til at skabe de bedst mulige læringsmiljøer for børn og unge på alle Høje-Taastrup Kommunes skoler.

MED-aftalen sætter via medindflydelse og medbestemmelse rammerne for det formaliserede samarbejde mellem skoleledelsen og medarbejderne om spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, og arbejdsmiljøforhold. I forlængelse heraf er det Byrådets hensigt med samarbejdsgrundlaget, at der på den enkelte skole sker en konkretisering og tilpasning for skolens fremtidige hverdag indenfor nedenstående retningsgivende temaer, A-K:

A) Årnorm for arbejdstid

Skolens fremtidige personalegrupper har, via forskellige overenskomster, varierende årnorm for arbejdstiden.

For lærerområdet er det for alle kommunens skoler aftalt, at nettoårnormen er 1681,5 timer for en fem-årig periode regnende fra skoleåret 2014/2015.

For skolens pædagogiske personale er det for alle kommunens skoler aftalt, at nettoårnormen er 1677 timer for en fem-årig periode regnende fra skoleåret 2014/2015.

B) Opgaver og varsling af opgaveændringer

Der skal lokalt på den enkelte skole ske en løbende tilrettelæggelse og samarbejde om medarbejdernes opgaver bl.a. ved hjælp af opgaveoversigter

Der etableres en ensartet opgaveoversigt i form af en fælles IT-løsning på tværs af kommunens skoler.

Byrådet har fastlagt, at varslingsregler for ændringer i medarbejdernes opgaver aftales lokalt på den enkelte skole ud fra det overordnede princip om udlevering af opgaveoversigt 4 uger inden normperiodens start samt, at væsentlige længerevarende ændringer i opgaveoversigten varsles med mindst 96 timer. Såfremt varslingsreglerne overskrides, skal det foregå i tæt dialog med medarbejderne.

For det pædagogiske personale skal varsling om ekstra arbejdstid ske efter de overenskomstfastlagte regler.

C) Tilstedeværelse

Personalets tilstedeværelse på skolen drøftes og fastlægges på den enkelte skole. Udgangspunktet er, at personalet løser sine arbejdsopgaver på skolen. Ved personaleforflyttelse skal der være opmærksomhed på eventuelle forskelle i principper for tilstedeværelse på de forskellige skoler.

D) Tid til forberedelse

Når den nye folkeskolereform skal gennemføres er det centralt, at skolens personalegrupper har mulighed for at forberede skolens aktiviteter. Ligeledes skal det sikres, at de forskellige personalegrupper har mulighed for at forberede sig sammen.

Byrådet har fastlagt, at der på den enkelte skole skal sikres den nødvendige tid til forberedelse og samarbejde for alle personalegrupper.

Mulighed for forberedelse og samarbejde sikres af skolens ledelse på grundlag af en samlet afvejning med udgangspunkt i f.eks:

- Hensyn til medarbejderens kompetencer, faglige forudsætninger og opgavens karakter: Linjefag, individuel erfaring, efter- og videreuddannelse og anden kompetenceudvikling.
- Arbejdets og fagenes organisering: Antal timer i faget, hvilket fag, mulighed for sparring, holddannelse.
- Kendskab til børnene: Antal timer med klassen, ny klasse, nye børn og gruppens sammensætning.
- Forældresamarbejde.
- Den enkelte klasses størrelse, det faglige spænd og elevsammensætning.
- Pædagogiske aktiviteter: 1. maj-børn, inklusionsarbejde, samarbejde med fritidsorganisationer.
- Samarbejde: Teamsamarbejdets organisering, teamerfaring, teammodenhed.
- Digitaliseringsværktøjer: Digitale løsninger til planlægning og opfølgning, videndeling.
- Personlige forhold.

Mulighed for forberedelse og samarbejde skal sikres i dialog og åbenhed.

Undervisningen (faglig, understøttende samt det udvidede undervisningsbegreb) for skolens lærere tilrettelægges af skolelederen med udgangspunkt i et undervisningstimetal på 850 timer årligt. I visse tilfælde kan dette efter dialog lokalt fraviges uden økonomisk kompensation udover undervisningstillæg, dog altid indenfor rammen af den gældende nettoårsnorm.

For skolens pædagogiske personale tager skoleledernes planlægning udgangspunkt i et børnetimetal på 1450 timer årligt (understøttende undervisning/tilsynstid) for en fuldtidsansat. I

visse tilfælde kan dette efter dialog lokalt fraviges uden økonomisk kompensation, dog altid indenfor rammen af den gældende nettoårsnorm.

E) Tid til tillidsrepræsentant- og arbejdsmiljørepræsentant-arbejde

Den nødvendige tid til TR- og AMR-arbejde for alle faggrupper skal drøftes og prioriteres på den enkelte skole.

Skoleledelserne skal skabe mulighed for, at der hver 2. tirsdag i tidsrummet fra kl. 12.00-17.00 kan foregå fælles mødevirksomhed for FTR- og TR på lærerområdet. Ligeledes skal der en tirsdag om måneden være mulighed for, at FTR og TR fra FOA og BUPL kan mødes, samt at organisationerne kan mødes på tværs. Parterne opfordrer til, at der udarbejdes en lokal årsplan for møderne.

Organisationerne kan herudover frikøbe TR-er til andet ekstraordinært organisationsarbejde og TR-kurser i løbet af året.

F) Kombinationsstillinger

Byrådet har fastlagt, at kombinationsstillinger for skolens pædagogiske personale skal søges fremmet med henblik på tilbud om fuldtidsstillinger i Høje-Taastrup Kommune. Afklaringen af mulige kombinationsstillinger afklares på den enkelte skole evt. i samspil med øvrige af kommunens pædagogiske tilbud.

Parterne henviser til KTO/KL-aftale om deltidsansattes adgang til højere timeantal.

Parterne, der repræsenterer det pædagogiske personale, gør Byrådet opmærksom på, at der kan være væsentlige udfordringer med at opnå Byrådets mål og dermed skabe attraktive arbejdspladser og fuldtidsstillinger både i fastholdelse og rekrutteringsøjemed, som følge af den budgetmæssige vedtagelse af økonomien i folkeskolereformen d. 17. september 2013.

I overgangsfasen, hvor folkeskolereformen implementeres, kan der opstå utryghed ift. det pædagogiske personales rolle i fremtidens skole, og her bør skoleledelsen have en særlig opmærksomhed overfor at bruge de pædagogiske kompetencer ind i nye arbejdsformer, samt at udnytte gældende regler om fuldtids- og kombinationsbeskæftigelse på tværs i organisationen.

Da folkeskolereformen ikke på nuværende tidspunkt er konkretiseret på den enkelte skole, hvorfor det pædagogiske personales rolle og opgaver tilsvarende er til drøftelse, er parterne enige om, at følge udviklingen i ovenstående løbende. Til dette formål nedsættes en følgegruppe bestående af administrationen og de berørte faglige foreninger for det pædagogiske personale (BUPL og FOA/PMF). Udvalget holder 2-3 årlige møder, hvor man følger de personalemæssige konsekvenser af skolereformen. Udvalget drøfter løbende initiativer til at sikre målet om attraktive fuldtidsstillinger på området. Dette sammentænkes med punkt K nedenfor.

G) Senioraftaler

Byrådet har fastlagt, at senioraftaler – herunder aldersreduktion - skal fremgå af den enkelte medarbejders opgaveoversigt.

Den konkrete udmøntning drøftes på den enkelte skole.

H) Feriefridage

Byrådet har fastlagt, at der er mulighed for afholdelse af feriefridage på undervisningsdage, hvis dette ikke påvirker elevernes undervisning.

Byrådet har ligeledes fastlagt, at den nærmere afklaring heraf foregår lokalt på den enkelte skole.

I) Kompetenceudvikling

Planlægning af den nødvendige kompetenceudvikling for alle skolens personalegrupper drøftes og afklares løbende på den enkelte skole.

På tværs af Høje-Taastrup Kommunes skoler drøftes kompetenceudvikling i Kompetenceudvalget under Institutions- og Skolecentrets MED-sektorudvalg.

J) Skolernes fysiske rammer

For at sikre et godt arbejdsmiljø og tilstrækkelige rammer for personalets forberedelse på skolen, har Byrådet tilkendegivet, at man ved afslutningen af den igangværende analyse (forventeligt maj 2014) vedrørende indretning af fleksible arbejdspladser på skolerne, vil genoverveje det nuværende afsatte anlægsbeløb til ombygninger på ca. 2 mio. kr. i budget 2014.

K) Opfølgning på samarbejdsgrundlag

Byrådet har vedtaget nærværende samarbejdsgrundlag for folkeskolernes fremadrettede samarbejde og arbejdstilrettelæggelse for at understøtte og udvikle attraktive og bæredygtige arbejdspladser.

Det er derfor vigtigt, at ledelse og personale på den enkelte skole løbende følger op på den måde man lokalt har aftalt samarbejdsgrundlaget skal udfolde sig. Lokalt kan det ske i skolernes MED-udvalg og arbejdsmiljøgruppe, og evt. i skolebestyrelsen, som løbende drøfter lokale mål og rammer for skolens virke.

Herudover er det aftalt, at arbejdsgruppen, der har udarbejdet forslag til samarbejdsgrundlaget med repræsentanter fra alle skolens personalegrupper på tværs af skolerne, ved halvårlige møder i 2014 og 2015 evaluerer samarbejdsgrundlagets generelle aspekter.