

Julekalender

I ønskes glædelig jul samt
et godt
og oplevelsesrigt nytår
af

Lolland-Falsters
Kreds 68
Lærerforening



Problemstilling 1: Den professionelle lærerrolle

Skal afdække lærerens mulighed for den professionelle opgavevaretagelse under Lov409 og Folkeskolereformen.

- Lærerautoriteten – hvordan fastholdes den, når læreren ikke kan være en selvstændig autoritet?
- Hvorledes sikres lærerens metodefrihed og selvstændighed, med den mindre forberedelsestid in mente og med et øget fokus på teamsamarbejde?
- Hvorledes skaber man rammer for den initiativrige lærer ved en arbejdstid, som denne ikke har medejerskab til?
- Individualisering og ledelse (social kapital)
- Hvorledes vil ledelsen leve op til det øgede fokus på pædagogisk sparring mellem lærere og lederne?
- Hvorledes bibeholdes den professionelle opgavevaretagelse under en lov som bygger på detailstyring?
- Hvilke opgaver klares i teamet og hvorledes vil ledelsen undgå, at man ender som modspillere i teams i stedet for medspillere, hvis man sidder med vidt forskellige vilkår (forberedelsestid)?
- Hvordan sikres det, at teamet kan forberede sig professionelt samlet, hvis man har forskellige lektionssluttidspunkt? F.eks. den ene dag har den ene tidligt lektionsfri – næste dag er det teamkollegaens skema som slutter tidligt?
- Hvorledes sikres lærernes medbestemmelse og medindflydelse på egne arbejdsvilkår?
- Hvem skal fremover tage sig af opgaver, som klasselærer pt. får tid til?
- Hvordan sikres at lærerens mulighed for professionel forberedelse fx digitalt, og at al relevant faglitteratur kan tilgås fra skolen?
- Lærerautoriteten – hvordan fastholdes den, når læreren ikke kan være en selvstændig autoritet?
- Hvordan fastholdes kvaliteten i undervisningen
- ”opgaver i tilknytning til undervisningen” hvordan og hvornår bliver de udført?
- Hvordan sikres professionelt rum til forberedelse, der kræver sammenhængende tid, og ikke tid i ”småbidder” (fx rettelser af en større mængde opgaver, læsning af roman osv.)?
- ”Opgaver i tilknytning til undervisningen” hvordan og hvornår bliver de udført?

Kilder:

Citat Anders Balle ved paneldebat ved Skolelederforeningens årsmøde:

<http://folkeskolen.dk/535723/skolelederne-vil-i-dialog-med-laererne-om-reformen->

"Jeg opfordrer skolelederne til at finde mål og indhold, så det giver mening for lærerne at være på skolen i arbejdstiden. Vi står foran et alvorligt opgør med dansk lærertradition, så fremover skal de ikke kun samarbejde om undervisningen, men også i undervisningen. Det skal vi bruge til at sikre eleverne de bedst mulige resultater og til at udvikle arbejdspladser, så medarbejderne trives", sagde skoleledernes formand."

Citat: Lov 409

Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Citat reformudspillet s. 27. Mere fleksible rammer om klasselærerfunktionen

"Hver klasse skal forsat have en klasselærer. Skolerne skal dog have frihed til at fastsætte, hvordan organiseringen og ansvaret er placeret for løsningen af opgaven som klasselærer".

Citat reformudspillet s.26. Dannelse af pædagogisk dag gøres frivilligt.

"Dette forslag ændrer ikke på, at skolens leder stadig skal udøve sin virksomhed i samarbejde med medarbejderne"

Problemstilling 2: Forberedelse og evaluering

Spørgsmål:

- Hvordan sikres det, at temaet kan forberede sig sammen?
- Hvordan sikres en retfærdig individuel forberedelse?
- Hvordan sikres det at forberedelsestiden er retfærdig fordelt?
- Hvordan sikres ro/rum til individuel forberedelse?
- Hvordan sikres balancen mellem tid og arbejdsbyrde (balancemodellen)?
- Vil lærerne blive opmuntret til vidensdeling i team, hvis det kan give point at dele med lederne i stedet? Hvordan undgår man at sidde som konkurrenter og ikke samarbejdspartnere, når man har vidt forskellige arbejdsvilkår at arbejde ud fra?
- Hvordan sikrer man at teamsamarbejdet ikke går ud over den enkelte lærers individuelle tid til forberedelse til timerne?
- Hvordan sikres fælles forberedelse ml. lærere og pædagoger fx i forhold til understøttende undervisning – når der er forskellige møde- og sluttidspunkter?
- Hvordan formidler læreren sin forberedelse til evt. pædagog eller andre?
- Hvem står for forberedelsen af pædagogens eller andres evt. understøttende undervisning?
- Hvordan er forberedelsen til alm. undervisning contra understøttende undervisning? Er det den samme eller er der forskellig forberedelsestid?
- Hvorledes registreres forberedelsen til den understøttende undervisning?
- Hvilke opgaver skal løses individuelt og hvilke skal løses i fællesskab?

Kilder:

Folkeskolereform s. 18: 2.12

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

Citat: Anders Balle formand for skolelederforeningen

<http://folkeskolen.dk/535596/laerere-forskelsbehandling-i-tid-vil-give-daarligere-skole>

»Lederne skal ikke fordele forberedelsestid, de skal fordele arbejdsopgaver og sammensætte team. Og så skal de have en drøftelse med teamene om, hvorvidt det er realistisk inklusive den forberedelse, der hører til. Og det er klart, at lederen skal lægge pres på - for udgangspunktet er, at alle skal undervise mere«, siger Anders Balle.

Problemstilling 3: Fast tilstedeværelse.

Fast tilstedeværelse betyder, at alt arbejde foregår på skolen (de fysiske steder, hvor læreren almindeligvis udfører sit arbejde, idrætsfaciliteter, efteruddannelsesinstitutioner, lejrskoler)

Spørgsmål:

- Hvordan vil man sikre sig, at de fysiske rammer bliver optimale til at kunne varetage forberedelse til den enkeltes fagkombination? (idrætslæreren / musiklæreren kontra dansklæreren)
- Hvad siger ferieloven (den, der gælder for alle andre normale) om placering af den 6. ferieuge?
- Hvorledes planlægger man med nedsat tid, aldersreduktion, hvor mange dage (uger), aftenmøder og telefontid?
- Hvorledes planlægges pausetid?
- Hvordan planlægges dagligdagen på skolen i forhold til elever?
- Hvor mange opgaver på elevfrie dage?
- Hvordan undgås det grænseløse arbejde, når økonomi skrues ned og undervisningstid skrues op?
- Betyder normalisering ret til (tøj, tlf., instrumenter mm)?
- Hvordan kan man konsultere læge, tandlæge og lign. som oftest kun har åbent i samme tidsrum som vores arbejdsdag?
- Kan biologilæreren, billedkunstlæreren, samfundsfag m.fl. tage ud i naturen, på museum, virksomhed for at forberede besøg som en del af forberedelsen?

Problemstilling 4: Tidsregistrering.

§ 3. Arbejdstid

Ved fuldtidsbeskæftigelse udgør den normale arbejdstid gennemsnitligt 37 timer om ugen.

Stk. 2. Arbejdstiden beregnes for en periode på 1 år (normperioden). Arbejdstiden for perioden udgør 7,4 timer gange antallet af kalenderdage fratrukket fridage samt eventuelle søgnehellidage, bortset fra søgnehellidage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Bemærkning: Arbejdstiden for perioden beregnes som 7,4 timer gange antallet af kalenderdage, ekskl. fridage og eventuelle søgnehellidage.

Ved fridage forstås periodens lørdage og søndage.

Søgnehellidage er helligdage, der ikke falder på en søndag.

Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, st. bededag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag.

Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er ikke helligdage.

»Søgnehellidage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen har fri«, omfatter søgnehellidage, der falder på en lørdag.

Stk. 3. Arbejdstiden tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, i dagtimerne.

Bemærkning: Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet.

Bestemmelsen gælder ikke for lærere ved ungdomskostskoler

§ 5. Opgaveoversigt

Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til den ansatte. Opgaveoversigten skal overordnet angive de arbejdsopgaver, den ansatte påtænkes at løse i normperioden.

Bemærkning: Opgaveoversigten udarbejdes på baggrund af dialog mellem ledelse og lærer, hvor der bl.a. afstemmes forventninger til, om lærerens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver. Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til læreren om, hvilke opgaver den pågældende skal løse.

Stk. 2. Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og den ansatte, herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringer.

Bemærkning: Skoleledelsen er løbende opmærksom på lærernes præsterede arbejdstid og drøfter eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med den enkelte lærer efter behov.

Ovenstående uddrag af L409 er nogle af de paragraffer som beskriver hvordan vores arbejdstid ser ud efter august '14.

Men det er svært at genkende skolen i disse paragraffer. Hvis vi f.eks. kun skal arbejde 37 timer om ugen, ja- så skal vi arbejde 45,4 uger på et år.

Hvis vi til gengæld kun skal arbejde de 40 uger der er børn på skolerne, så bliver vores arbejdstid 42 timer pr. uge. Og hvis det besluttes at vi skal arbejde i f. eks. 42 uger, så arbejder vi 40 timer om ugen.

Det er også svært at gennemskue hvordan vores daglige arbejdstid opgøres. Og det har jo betydning for lønudbetalingen. Der skal jo udbetales undervisningstillæg for undervisningen. Men hvis opgaveoversigten ikke er et bindende tilsagn om hvilke opgaver der skal løses, hvordan finder vi så ud af hvad vi skal lave og hvor meget vi underviser.

Og hvordan kan skolelederen løbende være opmærksom på lærerens præsterede arbejdstid i den mangfoldighed af opgaver vi udfører. Vi arbejder jo både i form af individuel forberedelse og efterbehandling, fælles forberedelse, faglig ajourføring, samtaler med forældre, relationsarbejde og naturligvis med udførelse af undervisning, plus meget andet. Skal vi mon krydse af på en liste over hvad vi har nået, når vi går hjem? Eller kommer lederen rundt og tjekker? Hvad sker der når der kommer ekstra og akutte opgaver ind. Registreres det som overtid eller merarbejde hvis vi løser sådanne opgaver, eller er det kun hvis de er pålagt af lederen og han skønner at de vil medføre overskridelse af arbejdstiden?

Spørgsmål:

Hvordan vil man sikre sig, at den ansatte KUN arbejder 37 timer om ugen (gennemsnit 47 arbejdsuger)?

Problemstilling 5: Opgaveoversigt uden tid.

Opgaveoversigt uden konkret afsat tid giver anledning til en lang række spørgsmål.

Spørgsmål:

- Hvad er fuld tid?
- Ændringer hvordan?
- Opgørelse af arbejdstid
- Hvilke forventninger er der i forbindelse med de timeløse fag og tilsyn?
- Hvordan og hvem, sikrer en retfærdig fordeling af forberedelsestiden?
- Hvordan dæmper man op for det grænseløse arbejde?
- Hvordan opgøres overtid?

Problemstilling 6: Lederrollen.

Det følger af Lov 409 at: Ledelsesretten og -pligten indebærer, at skoleledelsen fastlægger arbejdstiden og har ansvar for, at arbejdsopgaverne kan løses inden for den planlagte arbejdstid. Det fremgår også af bemærkningerne til loven, at der skal være dialog og drøftelser om arbejdsopgavernes omfang og afstemmes forventninger til om arbejdstiden er fyldt op.

Spørgsmål:

- Hvordan skal dialogen med den enkelte lærer finde sted?
- Hvordan afstemmes der forventninger?
- Hvordan vil lederen påvise hvilke opgaver, der skal nedprioriteres?
- Hvordan vil lederen sagligt og objektivt fordele undervisningsopgaver og den tilhørende forberedelse så lærerne kan se, at fordelingen bygger på tillid, samarbejde og retfærdighed?
- Hvad bliver vejledernes roller? Får de uddelegeret ledelsesfunktioner?
- Hvordan fastholdes tillidsforhold mellem lærere og ledelse, når magtforholdene er ændret fra at være aftalebaseret til at lederen har den fulde ledelsesret?
- Hvornår og hvordan samarbejder de tillidsvalgte med lederen, om eftermiddagen har de jo fælles forberedelse?

Kilder:

Lov 409

Notat om L409 DLF.

Kronik i Politiken 23/10/2013. Skolelederne siger ja til en ny skole. Anders Balle formand for skolelederforeningen.

En ny folkeskole. Pjece KL.

Problemstilling 7: Retningslinjer i MED. (ud over de i forvejen kendte)

En retningslinje fastlægger spillereglerne for, hvordan noget skal forløbe.

Medudvalgenes kompetence:

1. Retten til at **modtage/udveksle information** om forhold, der relaterer sig til arbejds- og personaleforhold samt arbejdsmiljøarbejdet.
2. Retten til at **drøfte alle spørgsmål**, der relaterer sig til arbejds- og personaleforhold og arbejdsmiljøarbejdet.
3. Retten til at **aftale retningslinjer** vedr. arbejds- og personaleforhold og arbejdsmiljøarbejdet.

Katalog over forslag til retningslinjer som kan vedtages i MED.

Spørgsmål:

- Retningslinjer for forberedelse
- Retningslinjer for placering af pauser
- Retningslinjer for fordeling af undervisningstimer, understøttende undervisning, andre opgaver
- Retningslinjer for placering af arbejdsdage
- Retningslinjer for TR og AMR's arbejde
- Retningslinjer for fordeling af arbejdspladser
- Retningslinjer for arbejdstilrettelæggelsen
- Retningslinjer for placering af mødevirksomhed og forældrekontakt
- Retningslinjer for holddannelse

Kilde: TR-uds. Nr. 026 af den 25. oktober 2013 Bilag 2 + underbilag A til retningslinjer i MED-udvalgene

Problemstilling 8: Lønmidler.

Udsagn:

Da L409 ophæver arbejdstidsaftalerne, fjerner loven samtidig alle henvisninger til A08 og A05, henvisninger til Bilag 3-aftaler for A08 samt selve bilaget.

Der er med L409 ikke vedtaget ændring af værdien af undervisningstillægget. Lovgiver har ikke defineret andet grundlag, end det der var gældende i den hidtidige overenskomst. Grundlaget for undervisningstillægget er således den hidtidige definition: ”Undervisningsbegreb: Undervisning foregår, når læreren skaber og fremmer processer, der øger elevens kompetencer”

”Lokale lønaftaler, herunder individuelle lønaftaler indgået med hjemmel i bilag 3 bortfalder 1. august 2014. I den forbindelse anvendes eventuelle lokale lønmidler, som indgår i lokale lønaftaler med hjemmel i ovennævnte bilag primært til de grupper, som i dag er omfattet af lokale lønaftaler.”

Spørgsmål:

Kilder: Lov 409.
Notat om L 409. DLF

Problemstilling 9: Kredsens, TR's og AMR's roller.

Rollen som lokal aftalepart er bortfaldet med vedtagelse af Lov 409. Derfor defineres rollerne i forhold til lovgivningen (Lov 409, Arbejdsmiljøloven) samt indflydelse i samarbejdsorganer (MED) og den politiske og dialogbaserede indflydelse.

Fra Forslaget til lov 25/4/13 side 47:

3.1.4.2. Regeringens overvejelser

”På undervisningsområdet, som på alle andre områder, er det imidlertid ikke intentionen, at adgangen til at indgå lokale aftaler skal bruges til at indgå aftaler, som begrænser ledelsesretten i forhold til at lede og fordele arbejdet. I forbindelse med implementeringen af de nye arbejdstidsregler på undervisnings- området vil der derfor være fokus på, at der ikke indgås lokale aftaler, der genindfører de aftalebindinger på, hvad lærerne skal lave i deres arbejdstid, som foreslås ophævet med lovforslaget”.

Spørgsmål:

- Hvordan sikres den nødvendige tid til TR-arbejde?
- Hvordan skal samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte foregå?
- Hvornår kan man afholde faglig klub møder?
- Hvordan styrker vi arbejdet i faglig klub?
- Hvordan sikres de nødvendige faciliteter (arbejdsplads, adgang til mødelokale...)?
- Hvordan sikres at kommunikationen vedr. den enkelte medarbejders arbejdsvilkår mellem leder og medarbejder involverer TR og AMR?
- Hvordan defineres de nye roller og hvilke opgaver skal TR løse?
- Hvilke områder kan TR lokalt indgå aftaler og på hvilke kan kredsens?

Kilder:

KTO aftale om tr mm: http://www.kto.dk/media/3533/tr_su_2008.pdf

Forslag til lov om arbejdstid:

http://www.ft.dk/Rlpdf/samling/20121/lovforslag/L215/20121_L215_som_fremsat.pdf

Problemstilling 10: Skolen i kommunen.

Med skolen i kommunen menes, om der er et fælles skolevæsen eller meget forskellige skoler med meget forskellige vilkår både for ansatte, elever og forældre.

Spørgsmål:

- Hvordan fastsættes normering/budget centralt og lokalt?
- Har eleverne på kommunens skoler den samme feriekalender?
- Hvorledes er forældrekontakten placeret på skolerne i kommunen - enten om aftenen eller inden for normal arbejdstid? Eller fastsættes dette lokalt?
- Bliver der forskel på tolkningen af fast tilstedeværelse for lærerne?
- Må den enkelte skole tage stilling til, om der er klasser, hvor det vil være en fordel at konvertere resurser fra den understøttende undervisning til faglig støtte i den fagopdelte undervisning ("tolærerordning")?
- Vil kommunalbestyrelsen afskaffe Pædagogisk Råd?
- Har kommunen en fælles definition af, hvad der svarer til linjefagskompetence?

Problemstilling 11: Social kapital

Tillid, samarbejde og oplevet retfærdighed er tre nøglebegreber når vi arbejder med social kapital.

Spørgsmål:

- Hvordan sikrer vi tillid mellem lærerne i fremtiden? (forberedelse, selvstyrende team m.m.)
- Hvordan sikrer vi tillid mellem lærere og ledere?
- Hvordan sikrer vi retfærdighed?
- Kan vi overhovedet arbejde med ”social kapital”

Problemstilling 12: Medlemsengagement

DLF har en organisationsprocent på 97. Under konflikten og lockouten i foråret 2013 udviste medlemmerne et meget stort engagement og opbakning til DLF's OK-oplæg, strategier, synspunkter og kampagnen i øvrigt.

Spørgsmål:

- Hvordan fastholdes den høje organisationsprocent?
- Hvordan fastholdes medlemmernes store opbakning til foreningens synspunkter og strategier centralt, lokalt i kredsen og i Faglig Klub på skolerne?
- Hvorfor skal man være medlem af DLF?
- Hvad kan DLF/kredsen/TR/AMR gøre for medlemmerne i "Den nye virkelighed" (reformen og L-409)?
- Hvad kan TR og AMR gøre for at fastholde og styrke sammenholdet og medlemmernes engagement på skolen og i Faglig Klub?
- Hvad kan TR/AMR/medlemmerne gøre for at få indflydelse på skoleårets planlægning, elevernes skoledag, lærernes arbejdsdag og skolens udvikling?
- Hvilke interesseområder er der på skolen som TR, AMR og medlemmer skal søge indflydelse på?
- Hvordan kan kontrolcirklen bruges på de forskellige interesseområder (uden for kontrol – indflydelse på – kontrol over)?
- Hvad bliver TR's og AMR's roller og opgaver fremover i relation til medlemmerne?

Problemstilling 13: Lærerarbejdspladser.

Den nye lov om arbejdstid betyder fuld tilstedeværelse på skolerne. Det betyder også, at lærere ikke længere kan arbejde hjemme, men skal kunne forberede sig på arbejdsstedet. Lærerarbejdspladser kan etableres enkeltvis forskellige steder på skolen eller samlet i et stort lokale. Fælles er, at lærerarbejdspladser er omfattet af Arbejdstilsynets bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning. Kravene til indretning af arbejdspladsen gælder, hvis læreren arbejder ca. 1-2 timer dagligt ved arbejdspladsen.

(Inspirationsguide. Indretning af arbejdspladser til undervisere. 2013)

Spørgsmål:

Hvordan vil skolerne opfylde Arbejdstilsynets bekendtgørelser, når det handler om:

- Individuel arbejdsplads
- Mødelokaler
- Teamrum
- Spiselokale
- Pauserum
- Kopirum
- Hyldemeter
- Hvilerum
- Rum til fortrolige samtaler

Hvordan vil skolerne opfylde bekendtgørelserne om lysindfald, temperatur, udluftning, pladsforhold osv.?

Problemstilling 14: APV.

Alle virksomheder med ansatte skal gennemføre en arbejdspladsvurdering (APV). En APV er et redskab til at arbejde med virksomhedens arbejdsmiljø, så arbejdet med arbejdsmiljøet bliver sat i system, og som kan bidrage til et godt arbejdsmiljø.

Virksomheden skal revidere sin APV, når der sker ændringer i arbejdet eller i den måde, arbejdet udføres på. Men kun hvis det har betydning for arbejdsmiljøet. (*At-vejledning D.1.1*)

L409 samt oplægget til den nye folkeskolereform er betydelige ændringer og vil have betydning for arbejdsmiljøet. Derfor skal der udarbejdes en ny APV i skoleåret 2014-2015

Spørgsmål:

- Hvis man egentlig skulle lave en ny APV i 2013, kan den så udskydes til 2014?
- Hvor hurtigt inde i det første skoleår med L409 skal den nye APV ligge klar?
- Var det en ide, at lave fysisk APV hvert 2.år og psykisk APV hvert 2. år forskudt?
- Hvordan sikrer man sig at APV' en kommer omkring alle aspekter?
- Hvordan kan skolens APV digitaliseres?
- Hvad er præcis de nye fokusområder i forbindelse med skolereformen?

Problemstilling 15: Hvordan sikres det kollektive i forhold til det individuelle.

Der er ingen fælles kollektive aftaler om lærernes arbejdstid. Den samlede fordeling af opgaverne/opgaveoversigten finder sted på baggrund af dialog mellem ledelse og den enkelte lærer.

Spørgsmål:

- Hvordan sikres det at lærerne er medspillere i forhold til hinanden og ikke modspillere
- Hvordan styrker vi(lærerne) sammenholdet på skolen?
- Hvordan får vi mest viden om og forståelse for hinandens arbejdsopgaver samtidig med, at vi derudfra finder fælles fodslag?
- Hvordan sikres/styrkes skolens ”sociale kapital” – oplevelsen af retfærdighed, tillid og samarbejde?
- Hvordan vil ledelsen sikre ”retfærdighed” i tildeling af tid og opgaver?
- Hvordan vil ledelsen sørge for gennemskuelighed for alle i processerne?
- Efter hvilke kriterier vil lederne tildele fx forberedelsestid ud fra?
- Hvilke kompetencer sætter lederne i stand til at foretage denne prioritering?
- Hvordan kan man forhindre A- og B – fag/lærere, hvis man får forskellig forberedelsestid for forskellige fag?
- Hvordan kan vi forhandle som et samlet personale?
- Hvordan undgår man, at den enkelte lærer står alene – fx når opgaven ikke kan nås indenfor den afsatte tid?
- Hvordan gøres individuelle ”arbejdstidsproblemer” til et fælles skoleproblem? Til ledelsens problem?

Problemstilling 16: Balancemodellen.

Gitte Daugaard har i hæftet ”Stress i skolen” udarbejdet balancemodellen. Den skildrer sammenhængen mellem ressourcer og krav i arbejdet. For at opnå balance i ens arbejdsmiljø, må læreren selv, skoleleder, TR og AMR være med til at vurdere, om ressourcerne er til stede for at opfylde kravene. Det gælder især i forhold til skoleårets planlægning, men også i løbet af skoleåret.

Ressourceside

- Personlige ressourcer
- Faglig-pædagogiske ressourcer
- Ressourcer i personligt netværk
- Skolens ressourcer
- Skolens fysiske rammer



Kravside

- Krav til viden og erfaring
- Krav om samarbejdsfærdigheder og kommunikativ kompetence
- Krav om følelsesmæssig kompetence
- Administrative opgaver
- Strategiske krav

(Stress i skolen. Branchearbejdsmiljøområdet Undervisning og forskning. 2007)

Spørgsmål:

- Når kravet er mere undervisning, hvordan sikres det, at der er tilstrækkelig tid til forberedelse?
- Når kravet er fuld tilstedeværelse på skolen, kan der så tages personlige hensyn til familieforhold, nedsat tid, børnefamilier, forskellige mødetider?
- Når kravet er fuld tilstedeværelse på skolen, hvordan sikres roen til den individuelle forberedelse?
- Når kravet er kreativ og spændende undervisning, hvordan sikres at energien og kreativiteten er til stede inden for den afsatte arbejdstid?
- Når kravet er ingen fastsat tid til den enkelte opgave, hvordan vurderer lederen den enkeltes ressourcer?
- Når kravet er ingen tid og tillæg til klasselærerfunktionen, hvordan sikres det, at klasselæreren får mulighed for at udføre klasselæreropgaver ved siden af fagundervisningen?
- Når kravet er højere karakterer og større faglighed, hvordan sikres det med mindre tid til forberedelse af undervisningen?
- Når kravet er øget teamsamarbejde, hvordan findes tiden til det ved siden af tiden til mere undervisning, individuel forberedelse, forældresamarbejde og de øvrige opgaver?
- Når kravet er øget inklusion, hvordan sikres tiden til planlægning af særlig tilrettelagt undervisning inden for den afsatte arbejdstid?
- Når kravet er større faglighed, hvordan sikres det, hvis personalet ikke er læreruddannet?
- Når kravet er øget fælles forberedelse, fuld tilstedeværelse, mere undervisning, hvordan sikres at støj ikke påvirker de ansattes arbejdsmiljø?
- Den nye arbejdstid betyder, at TR ikke længere kan henvise til lokale og centrale aftaler om afsat tid til bestemte opgaver. I stedet er det AMR, der kan henvise til arbejdsmiljøloven, der bl.a. siger **Kapitel 5, § 38. Arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres således, at det sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarligt.** Hvordan klædes AMR på til denne opgave?
- Hvor skal pengene til en længere skoledag komme fra, når der bliver brug for flere materialer, både fordi forbruget vil vokse, og fordi lærerne ikke vil have muligheder for at producere så meget selv – grundet mindre forberedelsestid.

Problemstilling 17: Teamsamarbejde.

»Det er en skolekultur, hvor man går fra én lærer, én klasse, én time til fælles planlægning og gennemførelse af undervisningen i team omkring klassen eller årgangen«

(Undervisningsminister Christine Antorini om den nye folkeskolereform på DLF's kongres 2013)

Teamarbejde skal både fungere praktisk og indholdsmæssigt for at have en gunstig virkning på det psykiske arbejdsmiljø. At arbejde i et team giver mulighed for refleksion, aflastning og udvikling. Organisering af teamarbejde kræver en tydelig ledelse og lærere, som vil forpligte sig i et kollegialt samarbejde.

(Teamsamarbejde i skolen. 2004 Branchearbejdsmiljørådet, Undervisning & Forskning, BAR U&F)

Spørgsmål:

- Hvis elevernes skoledag slutter hver dag kl. 15.15 og lærernes arbejdstid slutter kl. 16 - hvornår skal teamsamarbejde så foregå?
- Hvilke teamopgaver skal/forventes teamet at skulle løse?
- Hvis lærerne får fast arbejdstid - hvornår skal samarbejdet mellem lærere og pædagoger så finde sted?
- Hvilke typer af team skal der være?
- Hvordan kan det tydeliggøres, at den individuelle tid også får plads på arbejdsdagen sammen med teamsamarbejdet inden for den fastsatte arbejdstid??
- Hvad vil blive vægtet højest – teamtid eller individuel forberedelse?
- Hvad vil være teamets opgave og hvad vil være lederens?

Problemstilling 18: Kompetence.

Skal afdække hvorledes reformens krav om øget kompetenceløft af lærerne bliver udmøntet lokalt.

- Hvordan skal lærernes kompetencer sikres og udvikles f.eks. linjefagene?
- Hvordan og hvornår får den enkelte lærer overblik over sit kompetencedækningsbehov?
- Ud fra hvilke præmisser prioriteres kompetenceuddannelsesbehovet på skolerne? Er det ud fra fag, erfaring eller hvad prioriteres over andet?
- Skal der linjefagsuddannelse til den understøttende undervisning? Hvorfor så kalde det undervisning?

Kilder:

Citat: Udspil til folkeskolereformen

”Målet er, at alle elever i folkeskolen i 2020 skal undervises af lærere, som enten har undervisningskompetence (tidligere linjefag) fra læreruddannelsen i de fag, de underviser i, eller har opnået en tilsvarende faglig kompetence via deres efteruddannelse mv. Målsætningen om fuld kompetencedækning skal skrives ind i folkeskoleloven. Målsætningen indeholder alle fag og alle klassetrin og skal gælde på kommuneniveau.”

Citat: Undervisningsministeriets hjemmeside

”Det er regeringens mål, at 95 procent af undervisningen i folkeskolen varetages af lærere, som enten har undervisningskompetence fra læreruddannelsen i de fag, de underviser i, eller har opnået en tilsvarende faglig kompetence gennem efteruddannelse m.v.”

http://uvm.dk/Aktuelt/~/_UVM-DK/Content/News/Udd/Folke/2013/Sep/130903-Nyt-partsudvalg-skal-give-pejlemaerker-for-kompetenceloeft-i-folkeskolen

Problemstilling 19: Forældresamarbejde.

*”Samarbejde, dialog og inddragelse af familien er fundamentet for alt pædagogisk arbejde”. Det står der i den ene af vores kommuners børne- og unge politik. I folkeskolelovens §1 stk. 1 står der: *Folkeskolen skal i samarbejde med forældrene give eleverne kundskaber og færdigheder, der fremmer den enkelte elevs alsidige udvikling.*”*

Der har altså hidtil hersket udbredt enighed, både lokalt og nationalt, om at samarbejdet med forældrene er uhyre vigtigt.

I det nye forlig om fagligt løft af folkeskolen er forældresamarbejdet også nævnt. Her står der at forældrene er en ressource som kan bidrage til skolens virke. Og at skolebestyrelsen skal udarbejde principper for forældrenes ansvar i samarbejdet.

Vi skal altså også efter august '14 arbejde, med forældrene som vores allervigtigste samarbejdspartnere. Og selvfølgelig skal vi det, ingen lærer kan forestille sig andet. Samarbejdet skal endda styrkes yderligere, står der i forliget.

Men det er svært at forestille sig hvordan og hvornår samarbejdet skal foregå. Vi skal jo ikke længere arbejde efter arbejdstidsaftalen A08, som blandt andet gav os mulighed for at:

- mødes med forældrene udenfor deres arbejdstid.
- planlægge ekstra forældremøder eller samtaler ved akut opståede problematikker.
- lægge fortløbende samtaler, udover de faste skole/hjem-samtaler med forældre for at støtte op om en elev.
- tage på hjemmebesøg, når det passer forældrene.
- arrangere et spontant socialt arrangement fordi børnene har lavet nogle hamrende gode PowerPoints, som forældrene ikke skal gå glip af.

Og meget, meget mere.

Nu skal vi arbejde efter L409, som lægger en, i lærerøjne, noget rigid ramme om arbejdstiden og forhindrer os i at yde den kvalitet i samarbejdet med forældrene som vi ønsker.

Spørgsmål:

Hvordan kan et smidigt forældresamarbejde foregå i en fastlåst tidsramme? (Gælder begge veje lærer-forældre og forældre-lærer)

Hvordan skal forældrene "opdrages" til den nye virkelighed?

Hvem har ansvaret for denne "opdragelse"?

Problemstilling 20: Understøttende undervisning.

Understøttende undervisning skal supplere og understøtte den fagdelte undervisning i fagene. Formålet er bl.a. at bidrage til at hæve elevernes faglige niveau. Det er lærerne, der skal sikre sammenhængen mellem undervisningen i fagene og den understøttende undervisning. Lærerne har ansvaret for, at den understøttende undervisning bidrager til opfyldelse af fagenes mål.

Spørgsmål:

- Hvad er understøttende undervisning?
- Hvilke fag indgår i understøttende undervisning? Er det alle fag?
- Hvordan skal timerne placeres på dagen?
- Hvor mange timer skal indgå i den understøttende undervisning?
- Hvem **kan** udføre den understøttende undervisning?
- Hvem **skal** udføre den understøttende undervisning?
- Hvorfor er det mest hensigtsmæssigt, at lærerne varetager al understøttende undervisning?
- Hvordan og hvornår forberedes, planlægges og evalueres den understøttende undervisning, når/hvis der ikke er nogen forberedelsestid?
- Hvordan sikres tid til samarbejdet mellem læreren og den der skal varetage den understøttende undervisning?
- Hvordan sikrer man at læreren har ansvaret for den understøttende undervisning?

- Hvordan og hvornår sikres at fagenes faglige mål opnås i den understøttende undervisning?
- Hvordan - og af hvem – løses de logistiske og skemamæssige udfordringer i understøttende undervisning?

Problemstilling 21: Rettigheder i Lov409.

Fra august '14 har vi ikke længere en arbejdstidsaftale at arbejde efter, vi har en lov. Og loven vil vi følge. En lov formulerer jo både rettigheder og pligter, så lad os se hvilke rettigheder vi har ifølge L409

Det er en ret:

- At en fuldtidsbeskæftiget lærer har en arbejdsuge på gennemsnitligt 37 timer.¹
- At læreren får en opgaveoversigt over hvilke opgaver han påtænkes at løse.²
- At læreren afspadserer eller får udbetalt sit overarbejde med et tillæg på 50 %³
- At læreren får udbetalt en ulempegodtgørelse på 25 % af netto timelønnen inklusive tillæg, for arbejde mellem kl. 17 og 06 på hverdage, i weekender eller på søgne-og helligdage.⁴
- At læreren får udbetalt et tillæg (ikke pensionsgivende) pr. påbegyndt dag for deltagelse i lejrskoler og lign. Med overnatning.⁵
- At læreren kan få sin arbejdstid nedsat med 175 timer pr. år, hvis man er fyldt 60 år og anmoder herom.⁶

Spørgsmål:

Kan dagen starte på forskellige tidspunkter?

Hvordan sikres pausen?

Kan læreren selv placere ferien?

¹ L409, underbilag 2.1 §3

² L409, underbilag 2.1 §5

³ L409, underbilag 2.1 §8

⁴ L409, underbilag 2.1 §11

⁵ L409, underbilag 2.1 §14

⁶ L409, underbilag 2.1 §6

Problemstilling 22: Sammensætning af og sammenhæng i lærerens arbejdsdag.

Loven om lærernes arbejdstid (L-409) rummer ikke egentlige bestemmelser om planlægningen af arbejdstiden. Men der er taget ”særlige hensyn” til lærerne med de såkaldte ”værnsregler”, hvor det bl.a. fremgår, at arbejdet normalt skal tilrettelægges i dagtimerne på hverdage, at arbejdstiden så vidt muligt skal være samlet og at skolelederen skal udarbejde en opgaveoversigt til den enkelte lærer.

Spørgsmål:

- Hvilke principper skal ligge til grund for arbejdstidens tilrettelæggelse?
- Hvordan skal der samarbejdes om sammensætningen af arbejdsopgaverne og arbejdstidstilrettelæggelsen?
- Hvor mange arbejdsdage er der?
- Hvordan opgøres den daglige/ugentlige/månedlige/årliche arbejdstid?
- Hvornår starter og slutter arbejdsdagen?
- Kan arbejdstiderne (start/slut) ændres? Hvornår? Hvor ofte?
- Er der varslingsregler for ændringer i arbejdstiderne?
- Er der regler for ændringer i arbejdsopgaverne?
- Kan arbejdstiden være forskellig/individuel for lærerne?
- Kan der være ”huller” i arbejdstiden?
- Hvad med elev- og lærerpauser?
- Hvornår (tidspunkt) afholdes skole-hjem-samarbejde, forældremøder, samtaler, sociale arrangementer etc.??
- Hvem kan/må lave aftaler om arbejdsdagen/-tiden – den enkelte lærer, TR, AMR, MED-udvalg, kredsen eller andre?? Er det lederens afgørelse alene?
- Må/kan man arbejde på andre tidspunkter uden for arbejdstiden – fx om aftenen og i weekender?
- Hvilke konsekvenser har aftaler (fælles/individuelle) for min løn?
- Må man arbejde derhjemme?
- Hvad skal man gøre ved forældrehenvendelser uden for arbejdstiden (aften/weekend)?
- Hvordan får man registreret og godkendt ”ekstra” arbejdstid uden for møde-/sluttid?

- Hvordan undgår man, at det bliver den enkeltes problem at få arbejdsdagen til at hænge sammen?
- Hvad gør den enkelte/fællesskabet, når der **ikke** er sammenhæng og balance i arbejdsdagen/-ugen?
- Hvordan kan man arbejde med denne problemstilling i Faglig Klub og i MED-udvalget?
- Hvad med den 6. ferieuge – kan man få fri? Har man ret til det?
- Hvad med eventuel overtid – hvordan indregnes den? Kan man afspadsere/få fri?
- Hvordan sikres arbejdsmiljøet og balance mellem arbejdstiden og de tildelte arbejdsopgaver i den nye hverdag/arbejdsdag?
- Hvordan sikres oplevelsen af retfærdighed og gennemskuelighed i den måde arbejdstiden anvendes på og i fordelingen af opgaverne?

Problemstilling 23: Inklusion i lyset af ”Den nye virkelighed”.

Inklusionsopgaven efter reformens indførelse.

Spørgsmål:

- Vil reformen være en fordel for os i forbindelse med inklusionsopgaven?
- Kan vi få en konkret ressourceudmelding?
- Kan vi sikre os at opgaven ikke bliver overtaget af andre faggrupper?
- Hvem skal tage ansvaret for inklusionen?
- Bliver der ressourcer til tolærerordninger?
- Hvordan tages der særlige hensyn til børn med udviklingsforstyrrelser og særlige behov i en længere skoledag.

Problemstilling 24: Lærerens samarbejde med andre.

Læreren har udover sine elever og lærerteamkolleger en lang række andre samarbejdspartnere: forældre, pædagoger, ledelsesteam, vejledere (it, læse, matematik, AKT, UU m.fl.), AMR og TR, konsulenter, psykologer, socialrådgivere, kolleger i forbindelse med faglig sparring, samarbejdspartnere i forbindelse med tilrettelægning af undervisning.

I dag er det fortrinsvis læreren selv, der står for dette samarbejde, arrangere, koordinere, indkalde, afholde og følge op.

Spørgsmål:

- Skal læreren i kontakt med lederen når enhver samarbejdsrelation skal etableres?
- Hvordan skal læreren prioritere samarbejdet, når tiden er begrænset til den definerede arbejdstid?
- Hvordan sikres der tid til SSP samarbejdet
- Hvordan sikres der tid og rum til samarbejde med eksterne samarbejdspartnere såsom psykologer, konsulenter, sagsbehandlere, osv..