

NEJ, NEJ og atter NEJ svarer forvaltningen til fælles aftaler

På grund af det store daglige arbejdspress, har Roskilde Lærerforening foreslået Skoleafdelingen et samarbejde om løsningen, på en række af lærernes udfordringer.

Det handler bl.a. om:

- Afvikling af afgangsprøver (læs forslaget senere)
- Særlige vilkår for nyuddannede, herunder mentorordning (læs forslaget senere)
- Dialog om og udvikling af meningsfulde opgaveoversigter (læs forslaget senere)
- En præcisering af det udvidede undervisningsbegreb ved lejrskole
- Varslingsbestemmelser på lærerarbejdsdage på arbejdsdage, hvor eleverne har fri
- Muligheden for, at arbejdsmiljørepræsentanter på skoleområdet, kan mødes f.eks. to gange årligt, for at drøfte fælles kommunale arbejdsmiljøudfordringer.

Forslagene, som du kan læse herunder, er stillet for at øge muligheden for ordentlig og fair opgavevaretagelse. I et større perspektiv handler det også om at modvirke sygefravær, fastholde og tiltrække uddannede lærere.

Som du kan læse, så er Roskilde Lærerforenings forslag dialog- og samarbejdsorienteret og udarbejdet, så skolerne ikke bindes økonomisk. Vi har undervejs påpeget og dokumenteret, at mulighederne for at løse ovenstående opgaver *ikke* er tilstrækkelige.

Desværre har forvaltningen været kategorisk afvisende, uden at pege på om dele af Roskilde lærerforenings forslag er uhensigtsmæssige. Derimod har forvaltningen gentaget, at arbejdsrelateret løsninger skal findes lokalt og bindende aftaler ikke passer ind i en afbureaukratiseringstænkning.

Den manglende vilje til at indgå forpligtende aftaler, er disrespekt for lærernes behov og mulighed for at kunne lykkes med opgaven. Det er ødelæggende for engagementet og begejstringen blandt lærerne, og er bestemt ikke med til at tiltrække og fastholde lærere.

På den baggrund må vi konstatere, at et tilfredsstillende og konstruktivt samarbejde ikke er muligt, for ingen andre kommuner på Sjælland udviser tilsvarende modvilje til at indgå forpligtende samarbejdsaftaler til løsning af bestemte opgaver.

23.11.2017

Roskilde Lærerforening vil fortsat i samarbejde med tillidsfolk, skoleledere og politikere, arbejde for udvikling af skoler, hvor læreren professionelt kan løfte sine opgaver.

Lærernes arbejdssituation vil blive drøftet med de nuværende og kommende byrådspolitikere, herunder også de to store byrådspartier, Venstre og Socialdemokratiet.

Muligheden for at løfte uenigheder ved brud på overenskomster, kutymer og Rammeaftalen til næste niveau i det fagretlige system vil bestemt overvejes. I den forbindelse kan nævnes at Roskilde Lærerforening fornyligt har fremsendt en uenighed til prøvelse hos Lærernes Centraladministration. Denne handler om undervisningstiden og undervisningstillæggets størrelse ved varetagelse af lejrskole på Himmelev skole.

I en tid hvor presset på den enkelte lærer er stort, skal lyde en opfordring til at styrke det faglige fællesskab på arbejdspladsen. Kun med sammenhold kan vi sikre fair og rimelige arbejdsvilkår.

Hilsen

Peter Hansen

formand

Forslag fra Roskilde Lærerforening d. 3.8.2017

Prøve- og censorvirksomhed

Grundlaget for arbejdet med de mundtlige prøver

Prøver anses for en del af undervisningen, hvorfor forberedelse og afvikling af disse foregår indenfor årsnormen og den enkelte lærers mødeplan.

Den almindelige forberedelse indgår som en del af arbejdet med prøverne.

Der skal sikres tid til den enkelte lærers forberedelse af:

- De obligatoriske fag
- Udtræksfag
- Frivillige fag
- 10. klasse afgangsprøver

I dialog med den enkelte lærer, skal ledelsen sikre en god tilrettelæggelse af prøverne.

Grundskema bibeholdes i prøveperioden.

Tildeling af tid til forberedelse af prøverne

Ledelsen skal i dialog med lærerne i afgangsteamet sikre tilstrækkelig tid til forberedelsen som eksaminator og censor samt selve afholdelsen af prøverne. Tidligere aftalte akkordaftaler bruges som udgangspunkt.

Forberedelse og planlægning

De tildelte timer kan gives som hele eller halve dage, samt på dagen inden prøveafholdelsen. Dette aftales mellem den enkelte lærer og leder, med udgangspunkt i lærerens konkrete behov.

I ugen efter udtræksfagenes offentliggørelse, planlægges lærernes tid til prøveforberedelse.

Tiden placeres i en forholdsvis fordeling mellem undervisningslektioner og andre opgaver i øvrigt.

Trækkes et fag ikke ud disponerer ledelsen over de planlagte undervisningstimer.

Skulle der opstå den situation, at timerne ikke kan ligge inden for planlagt mødetid, udbetales timerne som overtid.

Forslag fra Roskilde Lærerforening d. 3.8.2017

Forhåndsafsaletekst om forhold for nyuddannede og nyansatte lærere

Vilkår for nyuddannede og nyansatte

Nyansatte

Med henvisning til Roskilde Kommunes personalepolitik skal der for den enkelte nyansatte medarbejder laves ordninger/arrangementer, der sikrer, at han/hun så hurtigt som muligt bliver integreret fagligt og socialt på arbejdspladsen, samt introduceres til organisationen og det at være ansat i Roskilde Kommune. Nyansatte inviteres til at deltage i introdag for nyansatte i efteråret.

Der skal for hver enkelt nyansat medarbejder på første arbejdsdag forelægges en introduktionsplan med sigte på at gøre medarbejderen bekendt med arbejdsområdet samt rutiner og traditioner på arbejdspladsen. Tillidsrepræsentanten er med til at sikre nyansatte en ordentlig introduktion til arbejdspladsen og arbejdsmiljørepræsentanten at relevante sikkerhedsprocedurer og arbejdsmiljøforhold gennemgås.

Der aftales mentorordning for den enkelte nyansatte.

Nyuddannede

For at skabe attraktive ansættelsesforhold og sikre nyuddannede lærere en god start på deres lærerarbejdsliv tilbydes nyuddannede de første to år efter endt læreruddannelse;

- Det første år efter endt læreruddannelse sikres et maksimalt undervisningstimental på i gennemsnit 24 lektioner pr uge/720 timers undervisning. Det andet år sikres læreren et maksimalt undervisningsgennemsnit på 25 lektioner/750 timers undervisning.
- (Og/eller)Den enkelte nyuddannede lærer sikres minimum 10 timers sammenhængende forberedelse de først to år efter endt læreruddannelse.

Nyuddannede lærere tilbydes af deres leder en løbende opfølgning omkring opgaveoversigten med henblik på at sikre en passende sammenhæng mellem opgaver og tidsforbrug.

Forslag fra Roskilde Lærerforening d. 21.6.2017

På baggrund af intentioner i overenskomstens bilag 4:**Opgaveoversigter og lokal drøftelse**

Opgaveoversigten er et arbejdsblad der udstikker en samlende ramme for lærerens opgaver. Oversigten udleveres forud for normperioden.

Opgaveoversigten er et arbejdsredskab i den løbende dialog mellem lærer og leder, som understøtter lærerens professionelle virke og mulighed for at levere kvalitet i arbejdet.

Opgaveoversigten giver et fyldestgørende billede af de opgaver den enkelte lærer forventes at udføre i normperioden. Ved ændringer udarbejdes ny opgaveoversigt og hvis lærer eller leder finder det nødvendigt drøftes forventningen til opgaven og prioritering af opgavens omfang.

Sker der tilføjelser af opgaver, uden fjernelse eller mindskning i eksisterende opgaver, foretages en overarbejdsvurdering i forhold til opgavens omfang.

Opgaveoversigten og den løbende dialog mellem leder og lærer sikrer læreren et overblik over lederens forventninger til opgavevaretagelsen.

Opfølgning

Ved slutningen af skoleåret udarbejdes en opgørelse af arbejdstiden, jævnført § 7 i lov om Arbejdstidsregler for undervisningsområdet i kommunerne. Denne opgørelse kan bestå af seneste opgaveoversigt med opgørelse af evt. overarbejde.

Parterne er enige om at følge ovenstående tæt og vil i efteråret indsamle et repræsentativt antal oversigter og foretage en efterfølgende drøftelse.

v. Roskilde Kommune:

v. Roskilde Lærerforening