

Værdier og rammer for samarbejdet på skolerne i Viborg Kommune





Indhold

| | |
|---|---|
| Indledning | 3 |
| Målsætning for skolevæsnet | 3 |
| Samarbejdet om forståelsespapiret – et fælles ansvar | 3 |
| Samarbejde lokalt på skolerne | 3 |
| Erfa-møder | 4 |
| Praksisforum | 4 |
| Lov 409 og Bilag 4 – Politisk papir om arbejdstid | 4 |
| Skolernes arbejde med kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital..... | 5 |
| Selvstyrende team som bærende organisatorisk enhed | 5 |
| Ledelse og selvstyrende team..... | 5 |
| Ledelse og MED..... | 5 |
| Ledelse og AMR | 5 |
| Ledelse og TR | 5 |
| Hjemmel..... | 6 |
| Varighed og opsigelse | 6 |

Indledning

Grundlæggende bygger ledelse og samarbejde i Viborg Kommune på værdier. Værdierne for ledelse og samarbejde er beskrevet i vores *Ledelsesgrundlag* og *MED-aftale*. Disse to dokumenter danner sammen med vores personalepolitiske værdier (*Mangfoldighed, Ordentlighed, Dygtighed – MOD*) fundamentet for den måde, hvorpå vi leder og samarbejder omkring kerneopgaven i Viborg kommunale skolevæsen.



Ledelsesgrundlag
2015 web.pdf



MEDaftale 2015.pdf

Forståelsen omkring samarbejdet indgås med et fælles mål om at fastholde og udvikle kvaliteten af Viborg kommunale skolevæsen. Den skal understøtte lærernes og børnehaveklasseledernes (efterfølgende betegnet lærerne) mulighed for at lykkes med kerneopgaven og bygger på det klare mål at skabe forudsigelighed og balance i arbejdet samt gode rammer om arbejdets udførelse.

Forståelsen skal således understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den sociale kapital. Det gode og tillidsfulde samarbejde skoleledelsen, medarbejderne og de tillidsvalgte imellem har højeste prioritet og skal medvirke til at understøtte intentionerne i ledelsesgrundlaget og MED-aftalen.

Målsætning for skolevæsenet

Målsætningen er at leve op til folkeskolelovens krav og intentioner samt byrådets målsætning for folkeskolen *Lys i øjnene* og vores *Fælles grundlag for børns læring*.



Lys i øjnene
2014-2017 (1).pdf



BoernsLaering_Folder
_2016_5.pdf

Den attraktive arbejdsplads har lærernes engagement og professionalisme, elevernes læring og trivsel, forældrenes tilfredshed og lederens råderum til at lede skolen som forudsætninger.

For at opnå disse mål kræver det fortsat udvikling af skolernes pædagogiske praksis, organisering og samarbejdsformer, så forskningsresultater og forsøgserfaringer får rodfæste på skolerne. Derfor er det også forudsætningen, at udviklingen af skolen baseres på tæt dialog og samarbejde på alle niveauer. Rammerne omkring samarbejdet mellem ledelse, medarbejdere og forvaltning beskrives derfor i en struktur og med et indhold, der rammesætter dialogerne omkring det gode arbejdsmiljø og løsningen af kerneopgaven.

Samarbejdet om forståelsespapiret – et fælles ansvar

Samarbejde lokalt på skolerne

Arbejdet med at følge op på forståelsespapiret foregår i en proces, hvor der videndeles omkring opmærksomhedspunkter i forhold til indhold og rammer for lærernes arbejde. Dette foregår i forbindelse med skoleårets planlægning og i kontinuerlige, lokale drøftelser mellem ledelse og TR med henblik på at finde de bedste løsninger.

Erfa-møder

Som supplement til de lokale dialoger og i et videndelingsperspektiv aftales 4 årlige møder for kommunens skoleledere og tillidsrepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanterne deltager i det omfang, det vurderes relevant.

På møderne evalueres udmøntningen af Bilag 4, som led i de centrale parter evalueringsplan (aftalt i OK15). Formålet med erfa-møderne er desuden at evaluere forståelsespapiret, vidende gode løsninger og støtte op om det lokale samarbejde mellem TR og skoleleder.

Vi ønsker at videreudvikle på indholdet i erfa-møderne i forhold til konkrete skoleudviklingstemaer, der kan understøtte fælles forståelser og den gode dialog omkring udvikling af trivsel og læring for børn, personale og ledelse på vores skoler.

Praksisforum

Til videreudvikling og sikring af den forståelse af dialog og samarbejde, som ligger til grund for forståelsespapiret, styrkes indsatsen i det, vi i Viborg Kommune kalder Praksisforum. Praksisforum består af skolechef, formand og næstformand for Viborg Lærerkreds og formand for Skolelederforeningen i Viborg.

Praksisforum besøger alle skoler i løbet af skoleåret 2017/18. Formålet med besøgene er at drøfte det lokale (sam)arbejde omkring forståelsespapiret og udmøntningen af de temaer, der er beskrevet i Bilag 4 med særligt fokus på forhold, der på erfa-møderne i skoleåret 2016/17 har vist sig at kræve særlig opmærksomhed.

Møderne med Praksisforum skal ses ud fra ønsket om et tættere samarbejde med hver enkelt skoleleder/TR samt ønsket om i fællesskab at blive klogere på det lokale (sam)arbejde med kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital.

Praksisforum træder også til, hvis der på nogle af kommunes skoler opstår større uenigheder om, hvorledes forståelsespapiret bør udmøntes i praksis. Mødet afholdes med den lokale skoleledelse og TR, og de aktuelle problemstillinger drøftes og perspektiveres med henblik på en fælles forståelse.

Lov 409 og Bilag 4 – Politisk papir om arbejdstid

Lærernes arbejdstid reguleres af [Lov 409](#). Viborg Lærerkreds, Forvaltningen og Skolelederforeningen i Viborg er desuden enige om, at udmønte principperne i [bilag 4 – politisk papir om arbejdstid](#).

Punkterne i Bilag 4 giver mulighed for en høj grad af lokal frihed, fx ift. fleksibilitet og tilstedeværelse. Skoleleder og TR drøfter og finder i fællesskab frem til den lokale udmøntning af arbejdstiden.

Fravigelser fra Lov 409 (fx § 7, stk. 1 vedr. "fuld tilstedeværelse") drøftes lokalt og aftales efterfølgende med Viborg Lærerkreds.

Konkretiseringen af fokusområder i bilag 4: Planlægning af skoleåret, arbejdstidens tilrettelæggelse og arbejdstidens opgørelse beskriver de hensyn, opmærksomhedspunkter og rettesnore, der skal ligge til grund, når opgaver og rammer defineres i dialoger mellem ledelse og TR lokalt på skolerne. Det gælder i særdeleshed i forhold til temaer som forudsigelighed, rammer omkring forberedelse, fleksibilitet og muligheder for deltagelse i kompetenceudvikling.

Skolernes arbejde med kvalitet i undervisningen, godt arbejdsmiljø og styrket social kapital

Selvstyrende team som bærende organisatorisk enhed

Et velfungerende teamsamarbejde er sammen med god ledelse en vigtig forudsætning for medarbejdertrivsel og det gode arbejdsmiljø på vores skoler.

Et velfungerende team udgør det naturlige rum for læring og udvikling *i en organisation, hvor det er naturligt at få og give viden*¹.

Teamet er rammen omkring læring og kompetenceudvikling, hvor *Læring i egen og andres praksis* er basen². Det er i skolens team, at arbejdet med børn og unges læring og trivsel både på individ-, gruppe- og klasseni-veau skærpes og videreudvikles.

Ledelse og selvstyrende team

Samarbejdet om børns læring og trivsel tilrettelægges i selvstyrende team, hvortil *ansvar og kompetence delegeres i videst muligt omfang*³. Dog er det vigtigt at have øje for skolernes og teamenes forskellige kulturer og dermed graden af uddelegering. Omfanget af og retningen for teamenes arbejde bør derfor foregå i tæt dialog med ledelsen.

Ledelsesopgaven i en teambaseret organisation ligger i at definere retning, rammer og råderum for arbejdet i teamene i samarbejde med MED-systemet. Ledelsen har således en vigtig opgave i at være synlig og i at varetage teamudviklingsprocesser, der understøtter teamene i deres opgaveløsning.

Uddelegering af ansvar og kompetence fratager ikke ledelsen ledelsespligten og ledelsesretten.

Ledelse og MED

Medindflydelse og medbestemmelse er både en ret og en pligt. Det betyder, at man som ledelse aktivt inddrager medarbejderne for at skabe de bedste løsninger og i arbejdet har fokus på et godt arbejdsmiljø, trivsel, fastholdelse og rekruttering.

Ledelse og AMR

Arbejdsmiljørepræsentantens funktion er defineret i arbejdsmiljøloven, og vedkommende har et medansvar for, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen lever op til arbejdsmiljølovens krav. Det daglige samarbejde varetages i et tæt samarbejde med ledelsen i arbejdsmiljøorganisationen, hvor arbejdsmiljørepræsentanten således er en vigtig samarbejds- og sparringspartner.

Ledelse og TR

Tillidsrepræsentanten spiller en nøglerolle på arbejdspladsen, og samarbejdet mellem ledelse og TR tillægges stor værdi. TR medvirker til, at samarbejdet og opgaveløsningen på skolen udvikles på baggrund af de værdier, som forståelsespapiret bygger på. Tillidsrepræsentanten er en særdeles aktiv medspiller for ledelsen i det daglige samarbejde, hvor der er en gensidig forpligtelse til at fremme rolige og stabile arbejdsforhold.

¹ Citat fra Viborg Kommunes Ledelsesgrundlag og MED-aftale

² Se arbejde med kompetenceudvikling i Viborg Kommune herunder [Plan for kompetenceudvikling](#)

³ Citat fra Viborg Kommunes Ledelsesgrundlag og MED-aftale

Hjemmel

Forståelsespapiret er indgået med hjemmel § 2 i "Arbejdstidsreglerne for undervisningsområdet i kommunerne" (underbilag 2.1. til lov 409) og på grundlag af Bilag 4 til overenskomsten.

For forhold, der ikke er beskrevet i forståelsespapiret, gælder disse arbejdstidsregler, med mindre kredsen har indgået aftale om fravigelse se ovenfor.

Varighed og opsigelse

Forståelsespapiret gælder fra og med skoleåret 2017/18. Der tages forbehold for resultatet af overenskomstfornyelsen 2018. Forståelsespapiret kan opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af et skoleår. I december 2017 drøfter de lokale parter processen for en eventuel revidering af forståelsespapiret.

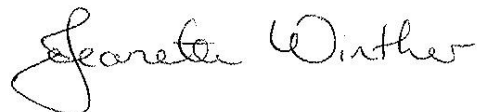
Viborg 08-06-2017



Chris Rævsgaard Hansen
Viborg Kommune



Christian Maarslet
Skolelederforeningen



Jeanette Winther
Viborg Lærerkreds