



Version 21. oktober 2013

Udvikling af folkeskolen via ledelsesbeslutninger, der bygger på dialog og samarbejde

Fakta og opmærksomhedsfelter i anvendelsen af det kommunale MED system som
ramme om dialog og samarbejde i omstillingen af folkeskolen

Til HR/personaleafdelingen, Skoleforvaltningen og Skoleledelsen



Version 21. oktober 2013

Indhold

Indledning.....	3
Generelt om dialog og samarbejde i omstillingen af folkeskolen	4
Løbende kommunikation og inddragelse	4
Drøftelser i og udenfor MED	4
Overvejelser om anvendelse af aftaler og retningslinjer	5
Relevante bestemmelser i MED-rammeaftalen	6
§§ 6 og 7 - information & drøftelse	6
Bestemmelserne	6
Information om og drøftelse af ledelsens beslutninger i MED	7
Information og drøftelse i MED omhandler lokale beslutninger	7
Information og drøftelse på flere niveauer	7
§ 8 - retningslinjer.....	8
Bestemmelsen	8
Indhold af retningslinjer	8
Eksisterende retningslinjer i kommunerne	10



Version 21. oktober 2013

Indledning

Med de nye arbejdstidsregler og reformen på skoleområdet pr. 1. august 2014 er der skabt markant større handlerum i kommunerne til at udvikle folkeskolen.

De nye rammer vil blive udfyldt af dygtig skoleledelse på alle niveauer i kommunen med det formål at forbedre folkeskolens resultater.

KL og kommunerne anbefaler, at udviklingen bæres igennem af kommunale ledelsesbeslutninger, som træffes efter dialog og samarbejde med alle relevante lokale interessenter, ikke mindst medarbejderne i folkeskolen, herunder lærere, pædagoger og andre faggrupper.

Reglerne om medindflydelse og medbestemmelse sætter rammen om det formaliserede samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i folkeskolen, på samme måde som det gælder for alle andre medarbejdergrupper på andre kommunale driftsområder.

Formålet med denne pjece er at beskrive de bestemmelser i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeaftalen), der er mest relevante i relation til samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere om at realisere mulighederne i de nye arbejdstidsregler og skolereformen.

Fokus er, at ledelsen på alle niveauer skal sikre dialog og samarbejde frem mod nye ledelsesbeslutninger. Samtidig skal det undgås at indføre begrænsninger i det lokale handlerum i folkeskolen.

Anbefalingen er, at MED-systemet i folkeskolen anvendes som ramme om det formaliserede samarbejde, ligesom på kommunens øvrige driftsområder, og at kommunerne er opmærksomme på ikke i MED-systemet at begrænse de handlemuligheder i skolernes hverdag, som de nye arbejdstidsregler og skolereformen giver.

Målgruppen for pjecen er centrale aktører i kommunen i forbindelse med realisering af de nye arbejdstidsregler og skolereformen, ikke mindst kommunens HR-/personaleafdeling, Skoleforvaltningen og skoleledelsen.



Version 21. oktober 2013

Generelt om dialog og samarbejde i omstillingen af folkeskolen

Løbende kommunikation og inddragelse

Der skal ske store omstillinger i folkeskolen. Både elevernes skoledag og lærernes, pædagogernes og andre medarbejdergruppers arbejdsdag i folkeskolen skal forandres.

Forandringer kan være et afsæt for en positiv udvikling både for medarbejderne og arbejdspladsen, men forandringer kan også sætte det psykiske arbejdsmiljø under pres. Det positive perspektiv er, at forandringer, der håndteres konstruktivt i dialog mellem ledelse og medarbejdere, kan føre til øget trivsel på arbejdspladsen.

I folkeskolen handler det bl.a. om at informere og involvere lærerne, pædagogerne og de øvrige medarbejdere så meget som muligt i drøftelserne lokalt frem mod den nye dagligdag, som skal starte 1. august 2014.

Drøftelser i og udenfor MED

Det er vigtigt for trivsel og et godt arbejdsmiljø, at de beslutninger, som træffes i kommunen i forbindelse med omstillingen i folkeskolen, kommunikeres så tidligt som muligt til lærerne og de øvrige medarbejdere. Det er også vigtigt, at beslutningerne begrundes, så lærerne m.fl. kender forudsætningerne og baggrunden for de forandringer, der sker – hvorfor forandringerne er nødvendige og hvor skolen er på vej hen.

En ledelsesmæssig prioritering af at kommunikere åbent om forandringen løbende, og udvise lydhørhed overfor ideer, input, tvivl og spørgsmål, er alfa og omega. Kommunikationen bør udfolde sig både i forvaltningen, i ledelsesgruppen og på skolerne mellem ledelse og medarbejdere.

Ved siden af en bred og åben kommunikation er det oplagt, at kommunen anvender allerede eksisterende fora og samarbejdsrelationer til at kvalificere sine beslutninger.

Mange kommuner laver en projektorganisering i forbindelse med omstillingen i folkeskolen, hvor der nedsættes særlige udvalg eller arbejdsgrupper med deltagelse af ledere og medarbejdere, der sammen forbereder kommunens realisering af skolereformen og tilrettelæggelsen af lærernes arbejde indenfor de nye arbejdstidsregler.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at der er forskel på det formaliserede samarbejde, som reglerne i MED-rammeaftalen sætter rammerne for, og de mange andre former for dialog og samarbejde, der løbende foregår i andre sammenhænge og fora.

Uanset hvilke andre typer af dialog og samarbejde, man inviterer til som ledelse i forbindelse med omstillingen i folkeskolen, skal reglerne i MED-rammeaftalen overholdes. Forpligtigelserne i MED-rammeaftalen om information og drøftelse mv. kan ikke undlades eller overdrages/delegeres til et forum, der ikke formelt er en del af MED-systemet i kommunen.



Version 21. oktober 2013

Overvejelser om anvendelse af aftaler og retningslinjer

Om lokale arbejdstidsaftaler

De nye arbejdstidsregler på undervisningsområdet i kommunerne udgør den nødvendige og tilstrækkelige regulering af lærernes arbejdstid.

De nye arbejdstidsregler skal ikke suppleres med lokale arbejdstidsaftaler, der regulerer anvendelsen eller tilrettelæggelsen af lærernes arbejdstid¹.

Aftaler om sådanne emner skal undgås, fordi de indebærer juridisk bindende regler for adfærden på skolerne, som kun kan ændres via opnået enighed i forhandlinger mellem aftalens parter.

Om retningslinjer indenfor MED-systemet

Indenfor de formaliserede rammer for samarbejde, som MED-reglerne giver, er der mulighed for at parterne i et MED-udvalg aftaler retningslinjer om spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Det anbefales, at kommunen og skoleledelsen overvejer, hvilke retningslinjer der aftales på skoleområdet.

I overvejelserne bør indgå, at det er vigtigt, at der ikke indføres begrænsninger i de netop vundne handlemuligheder og ledelsesadgange i folkeskolen. Det er vigtigt, at der ikke i regi af MED-systemet laves retningslinjer, som i praksis indebærer en regulering af arbejdstilrettelæggelsen på skolerne, der svarer til at genindføre de lokale arbejdstidsaftaler på området.

¹ Rammeforfølgelsen om decentrale arbejdstidsaftaler mellem KL og KTO giver kommunerne hjemmel til at indgå lokale arbejdstidsaftaler, der fraviger og supplerer de centrale arbejdstidsregler. I regeringens bemærkninger til lovindgrebet på skoleområdet (Lov 409) er det eksplicit anført, at "det ikke er 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".



Version 21. oktober 2013

Relevante bestemmelser i MED-rammeaftalen

Reglerne om medindflydelse og medbestemmelse i kommunerne findes i rammeaftalen af samme navn og i kommunens egen lokale MED-aftale.

De bestemmelser i MED-rammeaftalen, der særligt er relevante i relation til dialog og samarbejde om realisering af de nye arbejdstidsregler og skolereformen er følgende:

§§ 6 og 7 – om medindflydelse, medbestemmelse, information og drøftelse.

§ 8 – om retningslinjer.

Udvalgte fakta og relevante opmærksomhedsfelter i den centrale MED-rammeaftale i relation til omstillingen i folkeskolen gennemgås nedenfor².

Opmærksomheden henledes på, at der herudover kan gælde relevante regler i kommunens egen lokale MED-aftale. Opmærksomheden henledes endelig på kommunens procedureretningslinjer for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter, jf. MED-rammeaftalens § 8, stk. 3, nr. 2.

§§ 6 og 7 - information & drøftelse

De centrale bestemmelser i MED-rammeaftalen omkring information og drøftelse er §§ 6 og 7.

Bestemmelserne

Af §§ 6 og 7 følger pligten til gensidigt at informere om, og drøfte, alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i det relevante MED-udvalg³. Hvilket MED-udvalg, der er det relevante, afhænger af den lokalt aftalte MED-struktur.

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde, og med et passende indhold. Medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget skal have en realistisk mulighed for, på en kvalificeret måde, at kunne forholde sig til ledelsens forestående beslutninger. Et af MED-systemets helt grundlæggende formål er, at medarbejderne, forud for at ledelsen træffer en beslutning, har mulighed for at kvalificere beslutningen gennem information om og drøftelse af den.

² Der er ikke tale om en gennemgang af MED-reglerne men om målrettede nedslag og opmærksomhedsfelter. For gennemgang af MED-reglerne kan bl.a. henvises til MED-håndbogen, KL og KTO's fælles vejledning mv.

³ Man kan organisere samarbejdet i MED på flere måder, jf. MED-rammeaftalens § 4, stk. 4. I nærværende tekst anvendes alene betegnelsen "MED-udvalg" for det formelle MED-forum i kommunen.



Version 21. oktober 2013

Information om og drøftelse af ledelsens beslutninger i MED

Skolereformen vil indebære betydelige forandringer i folkeskolen. Blandt andet fordi elevernes skoledag bliver længere, og de mindre børns ophold i SFO og klub derfor reduceres. Der vil også ske ændringer i måden, hvorpå lærernes, pædagogernes og andre medarbejdergruppers arbejde på skolerne tilrettelægges. Der forudses en række beslutninger i kommunerne om fx, hvordan folkeskolens opgaver organiseres, hvordan de nye aktiviteter, herunder den understøttende undervisning, bemandes, hvordan hverdagen for medarbejderne tilrettelægges mv.

Sådanne beslutninger har betydning for arbejds- og personaleforholdene i folkeskolen. Derfor vil det være nødvendigt at informere om og drøfte ledelsens beslutninger om sådanne forhold i det rette MED-udvalg.

Information og drøftelse i MED omhandler lokale beslutninger

Det følger af § 7, stk. 4, at ledelsen har en skærpet forpligtelse til at informere om og drøfte beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse. Pligten gælder beslutninger, som det ligger inden for kommunens ledelseskompetence at træffe. Pligten gælder således ikke beslutninger truffet af fx Folketinget. Når der er truffet beslutning i Folketinget om en ny lovgivning vedrørende folkeskolen, så vil det være relevant at informere om og drøfte de lokale beslutninger i kommunen, som lovgivningen medfører – men ikke selve lovgivningen som sådan.

Information og drøftelse på flere niveauer

Information om og drøftelse af en given sag skal ske i det MED-udvalg, hvor den ledelse, der har kompetence til at træffe beslutningen, sidder. Dette hindrer ikke, at en sag kan behandles på flere niveauer eller i flere MED-udvalg, hvis der lokalt er enighed om dette eller, hvis det er aftalt i den lokale MED-aftale.

I det tilfælde, at der f.eks. er tale om information og drøftelse forud for en politisk beslutning i kommunens børne- og skoleudvalg om implementering af skolereformen, skal sagen behandles i det MED-udvalg, hvor ledelsen med kompetence til at forberede og indstille sagen til politisk behandling sidder. Ledelsen er ikke forpligtet til at efterkomme de synspunkter, medarbejderne fremfører i MED. Ledelsen er heller ikke forpligtet til at videregive medarbejdersidens synspunkter til det politiske niveau, og medarbejdersiden har ikke i kraft af MED-rammeaftalen ret til at få sine synspunkter fremlagt for det politiske niveau.



Version 21. oktober 2013

§ 8 - retningslinjer

Bestemmelsen

Af MED-rammeaftalens § 8, stk. 1 fremgår, at "når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed."

Med denne formulering er man som kommune forpligtet til at indlede drøftelser, hvis medarbejdersiden fremsætter forslag herom.

Det er relevant at være opmærksom på, at "parten" i MED-systemet ikke er den enkelte organisationsrepræsentant, fx lærerens (DLF's) repræsentant. Parterne i MED-systemet er henholdsvis arbejdsgiversiden og den samlede medarbejderside, dvs. alle medarbejderrepræsentanterne på tværs af faggrupper. Forslag om at drøfte fastlæggelse af retningslinjer skal altså fremsættes af enten arbejdsgiver- eller medarbejdersiden.

I henhold til MED-rammeaftalen kan der aftales retningslinjer om spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Kun på enkelte punkter er der *pligt* til at aftale retningslinjer⁴. De pligtmæssige retningslinjer findes allerede i kommunerne. Skolereformen og de nye arbejdstidsregler indebærer ikke pligt for kommunerne til at aftale andre eller nye retningslinjer.

En retningslinje er en aftale mellem parterne i det lokale MED-udvalg om, hvordan *noget* skal gøres (procedure) eller hvilke principper, der gælder på et bestemt område (indhold). En retningslinje skal være aftalt i enighed mellem parterne, og en leder kan aldrig indgå aftale om retningslinjer for et forhold, som ligger udover lederens ansvars- og kompetenceområde.

Indhold af retningslinjer

Ønsker én af parterne i et MED-udvalg, at udvalget fastlægger retningslinjer om et givet emne, skal parterne drøfte spørgsmålet med henblik på eventuelt at aftale retningslinjer, jf. MED-rammeaftalens § 8, stk. 1.

Hvis medarbejdersiden fremsætter ønske om en retningslinje, har ledelsen således pligt til at forhandle men har ikke pligt til at indgå aftale om en retningsretningslinje.

⁴ § 8, stk. 3 siger, at der skal aftales procedureretningslinjer for drøftelse af budgettets konsekvenser, større rationaliserings-/omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik. Efter § 9, bilag 2 og 3, følger desuden pligt til at aftale retningslinjer om bestemte forhold.



Version 21. oktober 2013

Der er i udgangspunktet vide muligheder for indholdet af MED-retningslinjer. Retningslinjer kan fx have karakter af supplementer til centralt aftalte regler, herunder arbejdstidsregler.

Retningslinjer skal dog naturligvis respektere gældende lovgivning, overenskomster og aftaler mv. Såfremt det fx er bestemt i en overenskomst eller aftale, at den forhandlingsberettigede organisation har forhandlingskompetence i forhold til et givent spørgsmål/emne, kan ledelsen og medarbejdersiden i MED ikke aftale retningslinjer om emnet i stedet.

Retningslinjer kan gælde for kommunen som helhed, for et specifikt sektorområde, eller for en enkelt institution/skole.

Bliver man ikke enige om at lave retningslinjer for et givent emne, skal ledelsen – hvis medarbejdersiden ønsker det – redegøre for, hvordan man vil forholde sig til emnet uden en retningslinje herfor. Denne pligt følger af MED-rammeaftalens § 8, stk. 4. Der er ikke krav om, at ledelsens redegørelse skal være skriftlig. Det kan fx være, at ledelsen mundtligt giver udtryk for, hvad man har tænkt sig.

Arbejdstidsaftale 08 og Arbejdstidsaftale 05 for lærere og børnehaveklasseledere bortfalder 31. juli 2014. Aftalerne har bl.a. indeholdt regler, der afsætter faste, minimums- og maksimale arbejdstimetaler til bestemte arbejdsopgaver, fx minimumstid til forberedelse og maksimalt timetal til undervisning. Særligt Arbejdstidsaftale 05 har desuden indeholdt regler, der begrænser at hele arbejdstiden præsteres på arbejdspladsen. Begge arbejdstidsaftaler har indeholdt regler, der begrænser antallet af arbejdsdage mv. Ingen af disse typer regler er gældende i kommunerne fra 1. august 2014.

Det anbefales, at kommunerne ikke indgår retningslinjer, der indebærer, at disse regler eller lignende regler i praksis videreføres på skolerne.

Opmærksomheden henledes i den forbindelse på, at det fremgår klart af regeringens bemærkninger til lovindgrebet på skoleområdet (Lov 409), at det ikke er intentionen, at kommunerne via lokale aftaler laver begrænsninger i de handlemuligheder og den ledelsesadgang i anvendelsen og tilrettelæggelsen af lærernes arbejdstid, som lovindgrebet netop har givet. Dette må gælde uanset om sådanne begrænsninger formuleres med afsæt i Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler eller i MED-rammeaftalen.



Version 21. oktober 2013

Eksisterende retningslinjer i kommunerne

De retningslinjer, der allerede er fastlagt i MED-systemet i den enkelte kommune, løber videre indtil de opsiges, jf. MED-rammeaftalens § 8, stk. 6.

KL er bekendt med, at mange kommuner og skoler har retningslinjer, der helt eller delvist knytter sig til – og fx supplerer eller uddyber – regler i Arbejdstidsaftale 08 og Arbejdstidsaftale 05. Det kan fx være retningslinjer om, hvilke aktiviteter lærerne skal møde ind på skolen for at varetage udover undervisningen, eller retningslinjer om, at lærerne kan anmode om en ugentlig undervisningsfri dag.

Det anbefales, at kommunerne gennemgår samtlige gældende retningslinjer på skoleområdet med henblik på at vurdere, om retningslinjerne bør ændres eller opsiges inden/til skoleåret 2014/15.

Vurderingen kan tage udgangspunkt i, at Arbejdstidsaftale 08 og 05 bortfalder 31. juli 2014, hvorved retningslinjer, der supplerer eller uddyber disse aftaler, bliver uaktuelle. Samtidig skal retningslinjerne vurderes i lyset af, om de fremmer skolernes muligheder for at realisere mulighederne i de nye arbejdstidsregler samt skolereformen, der gælder fra 1. august 2014.

Retningslinjer aftalt i medfør af MED-rammeaftalen kan som udgangspunkt opsiges med 3 måneders varsel, idet man dog forinden skal have søgt gennemført ændringer ved en forhandling. Dette følger af MED-rammeaftalens § 8, stk. 6.