



LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND
Linköpings Kommunförening

Beslutat av Kommunföreningens styrelse 2001-02-12

**LR-LINKÖPINGs
Arbetsmiljöprogram**

Vision

Arbetsglädje, kreativitet, empati och tolerans kännetecknar skolan i Linköping.

Arbetsmiljön i Linköpings skolor är sådan att den inte bringar ohälsa över de i skolan verksamma - elever, lärare, övrig personal. Det råder arbetsro i skolan så att eleverna har möjlighet att i allt större utsträckning nå skolans kunskapsmål.

Övergripande målsättning

Inom ett år har arbetsgivaren och **Lärarnas Riksförbund** vänt trenden när det gäller medlemmarnas arbetsbelastning. Alltfler medlemmar orkar med sitt arbete utan att ta tjänstledigt från viss del av sin tjänst. Antalet sjukskrivna har sjunkit, arbetsglädjen har ökat och verksamhetens resultat förbättrats.

LR förutsätter att Linköpings kommun under de närmaste åren gör stora ekonomiska satsningar på skolan. Lärartätheten måste omedelbart ökas. Detta får ej bekostas med sämre villkor/ökad arbetsbelastning för de anställda lärarna.

För LR:s medlemmar är det övergripande målet att eleverna skall nå kunskapsmålen. För att uppnå denna målsättning är det till fördel om olika yrkeskategorier samverkar. Det är viktigt att ha klart för sig att de olika yrkeskategorierna har olika yrkesroller och därmed skall fullgöra olika arbetsuppgifter i enlighet med läroplaner och skollagstiftning.

Konkretion

LR i Linköping skall göra sitt yttersta för att uppnå ett lokalt avtal i vilket de centrala delarna i ÖLA 00 uppnås. LR skall mycket aktivt arbeta för att det lokala avtalet skall innehålla skrivningar, som i kategorierna *grundläggande rättigheter*, *kompetensutveckling/rekrytering* och *arbetsmiljö/arbetsbelastning* konkretiserar följande huvudpunkter ur det centrala ÖLA 00:

Grundläggande förutsättningar

- I. Avtalet skall fokuseras på den enskilde medlemmens villkor.
- II. Medlemmarnas grundläggande arbetsvillkor skall vara lika över hela kommunen.
- III. Arbetsuppgifterna skall rymmas inom arbetstiden.
 - A. Förtroendearbetstiden skall endast användas till normalt för- och efterarbete till lektioner, spontana elev- och föräldrakontakter samt tid för egen utveckling.
 - B. Alla arbetsuppgifter därutöver skall rymmas inom den reglerade arbetstiden. Varje lärare skall för den reglerade arbetstiden ha ett schema, som upptar i princip alla arbetsuppgifter. Detta baseras på den arbetstidsbeskrivning som finns för varje lärare.
- IV. Arbetsåret delas in i verksamhets-/avräkningsperioder om högst fyra veckor.
- V. Vikariatsproblematiken skall lösas så att den enskilde medlemmen hålls skadeslös.
- VI. Den pedagogiska friheten skall garanteras.
- VII. Tid för egen reflektion skall finnas utlagd inom den reglerade arbetstiden.
- VIII. Styrgruppen - definierad på samma sätt, som gjordes 1996 - är den viktigaste instansen på skolan för att hantera lokala skolutvecklings- och andra ÖLA 00-frågor.

Arbetsmiljö/Arbetsbelastning

- IX. Arbetsbelastningen skall minskas.
 - Arbetsuppgifterna skall vara knutna till den egna professionen.
 - A. Arbetsuppgifterna skall jämfört med vad som gällt de senaste åren minska i antal och tidsåtgång.
 - B. Den totala undervisningstiden skall successivt minskas för LRs lärare.
- X. Den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på skolorna skall regelbundet kontrolleras genom *systematiskt arbetsmiljöarbete*.
- XI. Konsekvensanalyser som belyser bl a arbetsbelastningen skall göras på alla nivåer inför varje målförändring, resursnedskärning eller organisationsförändring.

- XII. Arbetet skall utföras på en för ändamålet lämplig plats. Den enskilde läraren skall ha stort inflytande över valet av arbetsplats. En dålig arbetsmiljö på den enskilda skolan är ett starkt argument för att förlägga en stor del av arbetstiden till annan plats alternativt att arbetstiden sänks. (Begreppet *Reglerad tid* innebär endast en reglering av tid, ej nödvändigtvis av plats.)
- XIII. Projektverksamheten - i vid mening - skall ses över och samordnas. Deltagande i projekt skall alltid "tidsfinansieras" i förväg (se bilaga nr 1).
- XIV. Arbetsituationen för medlemmar över 60 år skall särskilt beaktas.
- XV. Antalet årsarbetstimmar skall anpassas efter de semesterbestämmelser som finns. Vid 40 års ålder skall årsarbetstiden vara 1727 h (1767-5x8). Vid 50 års ålder sjunker årsarbetstiden ytterligare.
- XVI. Arbetslag är endast en bland många möjliga organisationsformer. Om man väljer arbetslaget som organisationsform är det viktigt att ha i minnet att detta inte förfogar över de enskilda lärarnas villkor. Avtalet får inte tala om andra nivåer än de som finns i delegationsordningen.
- LR kräver att stora ekonomiska satsningar görs på skolan. Lärartätheten måste omedelbart höjas.
 - Friskvård skall vara en naturlig del inom den reglerade arbetstiden.

Kompetensutveckling/Rekrytering

- Introduktionsprogram skall finnas för alla nyanställda. Mentorer skall finnas för de lärare som är nya i yrket. Både mentor och nyanställd skall ha tid avsatt för sitt gemensamma arbete. Detta möjliggör att äldre lärares pedagogiska erfarenheter på ett bra sätt kan tas tillvara av kommande lärargenerationer.
- Karriärtjänster skall skapas. Att fungera som mentor för nya lärare är en utmärkt form av karriärtjänst. Endast lärare med lång erfarenhet skall kunna komma ifråga för mentorstjänst.
- Ett antal nyutbildade lärare skall anställas på samma sätt som sedan några år görs i Mjölby kommun. Den nyanställde går först en tid som extra resurs hos en erfaren lärare, vikarierar, skolas successivt in i yrket och får först så småningom eget ansvar för undervisning.
- Stor satsning skall ske på kompetensutveckling. Utvecklingsplaner skall finnas för alla medlemmar. Den enskilde skall ha ett stort inflytande över sin egen kompetensutveckling. Kompetensutveckling för den enskilde skall alltid vara "tidsfinansierad".