

ÖLA OO INRIKTNINGSDOKUMENT FÖR LR LINKÖPING

Lärarnas Riksförbunds övergripande målsättningar

Avtalet syftar till att öka måluppfyllelsen i förskola och skola. Avsikten är att det utvecklingsarbete som parterna påbörjade i det förra avtalet ska nå framgång. Således är det betydelsefullt att arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas så att lärare inte utsätts för fysisk eller psykisk ohälsa.

Arbetsmiljölagstiftningens regelverk utgör grunden för att skapa en god arbetsmiljö för lärare och studie- och yrkesvägledare. Strävan ska alltid vara att upprätthålla en högre nivå och standard än vad aktuell lagstiftning föreskriver. Avgörande för en positiv utveckling är att trenden med allt högre sjuktal snarast bryts. Lärarnas Riksförbund i Linköping avser att noga följa utvecklingen. Dessutom avser LR att kräva att arbetsgivaren genomför de konkreta åtgärder som behövs, såsom att tillse att lärares hela arbete ryms inom arbetstiden samt att skyndsamt åtgärda andra identifierade fysiska och psykiska arbetsmiljöproblem.

En viktig målsättning i avtalet är att det skall förbättra möjligheterna för kommunen att rekrytera och behålla lärare. Lärarnas Riksförbund i Linköping anser att löneavtalet skall tillämpas i enlighet med denna målsättning. För att löneinstrumentet skall kunna användas för att styra verksamheten är det nödvändigt att lönesättningen uppfattas som rättvis och välmotiverad utifrån välkända och accepterade kriterier som bygger på ett tydligt kvalitetstänkande.

Skolan i Linköping står under avtalsperioden inför den svåra uppgiften att tillse att de samlade erfarenheter som riskerar att försvinna, i och med de stora pensionsavgångar som sker, överförs till framtida generationers lärare. För att på ett bra sätt säkra erfarenhetsflödet i organisationen avser LR att verka för att karriärtjänster som t ex mentorer för nyanställda, forskartjänster etc. inrättas. Vidare avser LR att verka för att nyanställda får en god introduktion i sitt nya yrke och/eller på den nya arbetsplatsen.

Lärares kompetensutveckling syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande. LR anser att kompetensutvecklingen måste omfatta en mängd aspekter såsom ämnesfördjupning, ämnesaktualisering men även vidareutbildning av lärare till ny kompetens. Den enskildes inflytande över kompetensutvecklingen garanteras i den personliga kompetensutvecklingsplanen. Lärarnas Riksförbunds målsättning är att Linköpings skolor skall vara arbetsplatser som präglas av arbetsro och demokratiska arbetsformer. Styrdokument, nationella såväl som lokala, skall genomsyra verksamheten för alla i skolan verksamma, både elever och personal, och på samtliga kommunens skolor. I en sådan verksamhet blir arbetsglädje, kreativitet, empati och tolerans utmärkande.

1 Barns och elevers inflytande samt verksamhetsutveckling och försöksverksamhet

Samhällets och arbetslivets allt snabbare omvandling ställer nya krav på både kunskaper och färdigheter. Detta kräver att det utvecklingsarbete som parterna påbörjade i förra avtalet skall fortsätta och nå framgång. Arbetet måste ske på skolorna under välstrukturerade former med skolledarna och lärarna som drivkrafter, men det förutsätter också uppslutning på den politiska nivån.

Villkoren för deltagarna i utvecklingsarbete ska fastställas på högsta möjliga nivå i organisationen, vilket innebär att villkor för kommunövergripande utvecklingsarbete, t ex försöksverksamhet med undervisning utan centralt fastställd timplan, kommungemensamma IT-projekt, omfattande

kompetensutvecklingsinsatser etc., beslutas i SkUt-gruppen. På enhetsnivå ska styrgruppen besluta om och samordna verksamhetsutveckling och försöksverksamhet i syfte att stärka kvaliteten i utbildningen. Olika storlek på skolor ger olika förutsättningar för utvecklingsarbete. En skola med ett fåtal anställda kan inte genomföra utvecklingsarbete i samma omfattning som en skola med många anställda. I sitt val av utvecklingsinsatser måste således den enskilda enhetens styrgrupp prioritera kvalitet framför kvantitet.

Verksamhetsutveckling och försöksverksamhet syftar till att skapa bättre förutsättningar för en ökad måluppfyllelse. Vägen till ökad måluppfyllelse förutsätter att varje nivå förfogar över maximal frihet i valet av metoder. Därför behöver lärare ett större frirum och förtroende att – tillsammans med elever – utforma

verksamheten. Elevernas möjlighet till inflytande skall ske i enlighet med gällande styrdokument och konkretiseras i den lokala arbetsplanen. LR anser att det på varje skola skall finnas elevskyddsombud som fått därför adekvat utbildning samt en fungerande rådsverksamhet framtiden i samråd med eleverna. Undervisningen skall utformas så att eleverna med stigande mognad får allt större ansvar och inflytande över sin inläring.

Försöksverksamhet kan bedrivas i form av projekt. Syftet med ett projekt skall vara att detta efter avslut skall ingå i linjeverksamheten. För att projekt skall vara framgångsrika krävs det att tidsfinansiering och den ekonomiska finansieringen är klar innan projektet beslutas. De deltagandes villkor i form av befogenheter, resurser och ansvar avgörs innan projekt påbörjas.

Projekt skall utvärderas kontinuerligt och kunna förändras eller avbrytas.

2 Arbetsorganisation

Måluppfyllelsen för eleverna är utgångspunkten för skolans organisation och verksamhet. Förutsättningen är att varje nivå i systemet förfogar över maximal frihet för att nå målen. Kraven på ökad måluppfyllelse medför att lärarnas frirum behöver ökas

I en tid när personalomsättningen i skolan går allt snabbare ställs nya och större krav på arbetsorganisationen. Eleverna möter i undervisningssituationen allt oftare personal som inte är lärare, eller lärare som saknar adekvat ämnesutbildning. I många ämnen kan det t o m vara så att elevernas säkerhet allvarligt åsidosätts om den undervisande läraren inte behärskar sitt område. Det är således ytterst viktigt att arbetsgivaren organiserar arbetet på ett sådant sätt att både elevernas kunskapsinhämtning och säkerhet garanteras. Arbetsgivaren måste vid anställningstillfället, även vid längre och kortare vikariat, tydligt ange vilka arbetsuppgifter som ingår och hur dessa skall utföras. Skolans organisation skall vara utformad så att betyg och betygsliknande omdömen alltid ges av en behörig lärare. Med beaktande av ovanstående avser LR att verka för att ett system med fast anställda områdesvikarier inrättas eller att en, på erfarenhetsvärden baserad, undervisningsvolym reserveras för vikariat i ordinarie personals arbetstidsscheman.

3 Arbetstider

Lärarnas arbetstid är en av de viktigaste ekonomiska tillgångarna i skolans verksamhet och skall användas för att uppnå läroplanens mål. Arbetstidens nyttjande och förläggning är också en av de viktigaste arbetsmiljöfaktorerna för de anställda. När man planerar hur arbetstiden skall användas måste detta alltid föregås av noggranna överväganden, där t ex kortsiktiga mål ställs mot långsiktiga, verksamhetsnytta ställs mot arbetsmiljö och där inflytande, resurser och ansvar värderas i förhållande till arbetsuppgifterna. Detta innebär att de i skolan verksamma, i första hand skolledningen, måste klara av att prioritera mellan arbetsuppgifterna. Att t ex låta lärare utföra uppgifter som ej är knutna till lärarprofessionen, minskar skolans möjlighet att på ett kostnadseffektivt och rationellt sätt uppnå läroplanens mål och intentioner.

En av arbetsgivaren reglerade arbetstiden skall förläggas, i tid och rum, på ett sådant sätt att det underlättar för den enskilde läraren att utföra sina arbetsuppgifter. Reglerad tid innebär endast en reglering av tid, ej nödvändigtvis av plats.

LR anser att i de fall där ändamålsenliga arbetsrum saknas på den ordinarie arbetsplatsen, skall sådana skyndsamt iordningställas, alternativt skall den reglerade tiden minskas till sin omfattning.

I arbetstidsfrågan skall särskilt de äldre lärarnas situation uppmärksammas. Denna grupp besitter en betydande del av skolans samlade kunskaper och erfarenheter. Det är därför av största vikt att organisationen klarar av att tillvarata denna kompetens inför kommande generationsskiftet.

Kommunföreningen avser därför att verka för att former, syftande till att behålla äldre lärares kompetens i verksamheten, som arbetstidsreducering och karriärtjänster, skyndsamt utarbetas.

4 Arbetsmiljö

En god arbetsmiljö, för både elever och personal, är avgörande för skolans möjligheter att uppnå de nationella och lokala målen. Således är det betydelsefullt att arbetsorganisation och arbetsinnehåll utformas så att de i skolan verksamma inte utsätts för fysisk eller psykisk ohälsa.

LR avser att, tillsammans med övriga parter, aktivt arbeta med arbetsmiljöfrågorna för att snarast bryta trenden med ökande sjukskrivningstal. Särskilt skall problematiken med de "dolda" sjukskrivningarna i form av formellt sett självalda, men i praktiken påtvingade partiella tjänstledigheter samt den omfattande sjuknärvaron uppmärksammas.

Arbetsbelastningen har för lärarna under de senaste åren ökat markant, både kvantitativt och kvalitativt (både fler och svårare uppgifter). Den viktigaste åtgärden för att minska arbetsbelastningen är att öka lärartätheten. Den ökade lärartätheten får dock ej bekostas av att den enskildes anställningsvillkor, vad gäller t ex löner och kompetensutveckling, försämras. Innehållet i arbetsuppgifterna måste stämma väl överens med och vara motiverade utifrån lärarens profession. Om lärare används för uppgifter som ej stämmer överens med professionen ökar risken för arbetsmiljörelaterad ohälsa.

5 Kompetensutveckling och karriärtjänster

Med kompetensutveckling avses insatser som syftar till att utveckla lärares förmåga att skapa goda förutsättningar för elevernas lärande. Lärares kompetensutveckling måste därför omfatta en mängd aspekter såsom ämnesfördjupning och ämnesaktualisering, men även vidareutbildning till ny kompetens. Kompetensutvecklingen fyller också en viktig personalvårdande funktion, nämligen som inspirations- och kraftkälla. En förutsättning för en lyckad insats är att kompetensutvecklingen är helt finansierad både vad gäller tid och pengar. Det är därför en viktig uppgift för lärare och skolledning, att tillse att den värdefulla kompetensutvecklingstiden verkligen används till att utveckla lärares olika förmågor och inte till planeringsarbete och administration.

LR avser att verka för att alla medlemmar skall få en långsiktig kompetensutvecklingsplan vilken skall kännetecknas av en hög grad av inflytande för den enskilde och ett tydligt kvalitetstänkande.

6 Introduktion

För att nya lärare och medlemmar på ett bra sätt ska kunna introduceras i läraryrket, kommer kommunföreningen att verka för att introduktionsprogram avseende både yrkesintroduktion och arbetsplatsintroduktion skall komma till stånd. LR anser att alla nyanställda på en arbetsplats – både behöriga och obehöriga - skall erbjudas ett introduktionspaket där bl. a handledning av en erfaren mentor ingår. Tid för mentorsuppdraget och den som introduceras skall garanteras på ett sådant sätt att varje ny lärare genererar en viss mängd tid för denna process. I de fall där kommunen anställer obehöriga genereras en större mängd tid. Det är dock viktigt att konstatera att mentorsuppdraget inte innebär att mentor skall yrkesutbilda dessa. Mentorsuppdraget skall också ses som en form av karriärtjänst där mentorer utses efter meriter och erfarenhet.

7 Studie- och yrkesvägledare

Studie- och yrkesvägledarna ingår i Löneavtal 00 på samma villkor som lärarna. Frågor rörande lönesamtal. Lönespridning och kriterier för lönesättning är lika väsentliga för studie- och yrkesvägledare som för lärare.

Arbetsorganisationen måste vara tydlig för att ohälsosam arbetsbelastning ska kunna undvikas. Detta innebär att studie- och yrkesvägledare ska arbeta med uppgifter som tillhör professionen, det vill säga kvalificerad vägledning. Den viktigaste delen i yrkesutövningen är vägledningssamtalen. För att hålla en

hög kvalitet i dessa samtal måste de såväl förberedas som efterarbetas. Samverkan med andra yrkesgrupper är också en viktig del i arbetet. Ett väl fungerande samarbete med lärare och arbetslag vad beträffar studie- och yrkesvägledning, föräldrakontakter och elevvårdskonferenser är en förutsättning för en god målluppfyllelse. Arbetet kräver också omfattande kontakter med arbetslivet. Studie- och yrkesvägledarna samverkar också nära med andra vägledare både inom kommunen och regionalt.

I grundskolan är arbetsbelastningen som störst i samband med praoperioderna, inför ansökan till gymnasieskolan, i samband med omvalsperioden (15 april - 15 maj) och runt övergången grundskola - gymnasieskola, vilken pågår under hela vårterminen i årskurs 9.

Inom gymnasieskolan är vägledningen inför vidare studier och arbetsliv en omfattande arbetsuppgift. Dessutom arbetar man mycket med elevernas omval, såväl till nytt gymnasieprogram, som val av kurser och inriktningar inom programmen. Upprättande av individuella studieplaner för elever med studieproblem är också en stor uppgift.

Inom komvux arbetar vägledarna med vägledning både internt och externt och samverkar med Länsarbetsnämnden.

Studie- och yrkesvägledarna har inte samma arbetstidsreglering och därför gäller inte bilaga M med tillhörande skrivningar dessa. Det som gäller är AB98, som i sin tur hänvisar till arbetstidslagen. I 5 § nämnda lag sägs: "Den ordinarie arbetstiden får uppgå till högst 40 timmar i veckan vid heltidsanställning." För studie- och yrkesvägledare gäller samma bestämmelser vad beträffar kompetensutveckling. Regelbundna medarbetarsamtal ska genomföras, där bl.a. en långsiktig planering av kompetensutvecklingen ska göras och en kompetensutvecklingsplan upprättas. Kompetensutvecklingen kan sägas omfatta två delar - *ren utveckling* och *kompetensunderhåll*.

Introduktion av nyanställda studie- och yrkesvägledare är viktig och bör regleras i det lokala kollektivavtalet. Här skiljer vi på *arbetsplatsintroduktion* och *yrkesintroduktion* för nyexaminerade.