

RLF's POLITIKOMRÅDER

FAGPOLITIK

A. Temaer, der er væsentlige for vores område, skal være synlige i den politiske debat.

Det betyder, at tillidsrepræsentanten

- er kandidat til næstformandsposten i MED-udvalget.
- er kandidat som medarbejderrepræsentant i skolebestyrelsen.
- deltager aktivt i den pædagogiske debat på skolen.

B. Gennem fælles aktiviteter og i de faglige klubber skal medlemmerne engageres i den fagpolitiske dagsorden.

Det betyder, at

- RLF især i forbindelse med fornyelser af overenskomster og arbejdstidsaftaler involverer medlemmerne i debatten.
- RLF's delegerede på opfordring deltager i Faglig Klubs møder.
- RLF's delegerede deltager som udgangspunkt i mindst et møde i Faglig Klub årligt.
- kalenderen for årets møder i Faglig Klub udarbejdes så tidligt som muligt og fremgår af såvel skolens som kredsens kalender.

C. Initiativer skal fremme fornyelse i det fagpolitiske arbejde og rekruttering til alle poster.

D. Lærerprofessionen kræver fagfaglige, pædagogiske, didaktiske og relationelle kvalifikationer

Det betyder, at RLF arbejder for, at

- ansatte uden anordningsmæssig uddannelse opfordres til at erhverve sig den fornødne læreruddannelse, og at kommunen betaler udgifter i forbindelse med uddannelsen.



SKOLEPOLITIK

Fællesskab og kultur

A. Det fælles skolevæsen i Rødovre Kommune bygger på tradition, kultur, fællesskab og udvikling.

Det betyder, at RLF arbejder for, at

- skolevæsenet fremstår som et samlet hele, der bygger på fælles grundlæggende værdier, visioner og mål.
- klassesammenhængen er uafhængig af elevernes valg af fag og deres standpunkt (eller evner).
- skoleudviklingen i Rødovre og evalueringen heraf sker i samarbejde med RLF.
- skoleudvikling og uddannelsespolitiske tiltag udvikles i samarbejde med medlemmerne såvel på den enkelte arbejdsplads/skole som i Rødovre Kommune.
- der skabes mulighed for, at der skolerne imellem foretages systematisk og meningsfuldt vidensdeling i faglige netværk.

Undervisningsmiljø

A. Der skal være gode fysiske rammer for undervisningen.

Det betyder, at RLF arbejder for, at

- alle undervisningsfaciliteter understøtter både krav til og udvikling af tidssvarende undervisningsformer.
- elevernes undervisningsmiljø behandles efter bestemmelserne i arbejdsmiljøloven.

- Rødovre Kommune ved renovering, vedligeholdelse og nybygning af skolerne satser på energibesparende forbedringer og et sundt indeklima.
- trivselsundersøgelser og undervisningsmiljølovgivningen sammenkædes.

Inklusion og trivsel i fælleskabet

A. Elevernes ret til faglig, personlig og social udvikling i klassens og skolens fællesskab er en grundlæggende præmis i arbejdet med inklusion. Det gælder i den almindelige skole såvel som på specialskole/gruppeordninger.

Det betyder, at RLF vil arbejde for, at

- inklusionen skal tage udgangspunkt i elevernes udvikling og behov og ikke i økonomi.
- der fortsat tilbydes og udvikles undervisning uden for den almindelige skole.
- der foretages en hurtigere indsats overfor de elever, der ikke kan inkluderes i den almindelige undervisning, bl.a. gennem tydeligere arbejdsgange og velfungerende samarbejde.
- i sager, der omhandler specialundervisning og inklusionstiltag, må der maksimalt gå en måned, før der er etableret konkrete tiltag, der sikrer alle elever den rette undervisning og støtter såvel den enkelte elev som klassen.

B. Vellykket inklusion forudsætter styrket samarbejde og tilstrækkelige resurser til undervisning varetaget af kvalificerede lærere.

Det betyder, at RLF vil arbejde for

- at der skabes lige vilkår på kommunens skoler, ved at indgå aftaler med Rødovre Kommune.
- at der skabes forståelse for, at en velfungerende inklusion ikke kun påhviler den enkelte skole, lærer eller lærerteam, men forudsætter et forpligtende samarbejde mellem alle parter.
- at de nuværende resurser til området fremover skal anvendes til styrkelse af den inkluderende undervisning.
- at der såvel på lokalt som på kommunalt plan redegøres for, hvorledes de økonomiske midler fra specialundervisningen (tidligere §§20.1 og 20.2) anvendes.
- omfattende kompetencegivende efter- og videreuddannelse af lærerne.
- at der etableres to-lærer-ordninger med fagligt kvalificerede lærere som en del af inklusionsindsatsen på den enkelte skole.

Skolestart

A. Børnehaveklasselederens arbejdstid skal anvendes i skoledelen.

B. For børnene skal der være forskel på undervisning og fritid.

Det betyder, at RLF arbejder for, at fx lektiehjælp og anden faglig fordybelse i skoleregi er opgaver, der varetages af lærere/børnehaveklasseledere.

C. Pædagoger, der varetager undervisning i folkeskolen, skal være børnehaveklasseledere.

Det betyder, at RLF

- følger DLF's og BUPL's politik- og overenskomstaflaringspapir.
- samarbejder lokalt med BUPL om overenskomstaflaringer.

D. Lærere skal kunne deltage i begrænset omfang i børnehaveklassen.

E. Børnehaveklasseledere deltager eventuelt i begrænset omfang i 1. klasserne.

F. Børnehaveklasselederen er den centrale person i at skabe en god overgang fra institution til skole og fra børnehaveklasse til 1. klasse.

Det betyder, at RLF arbejder for, at

- kommunen fuldt ud lever op til beskrivelsen i bekendtgørelsen om indholdet i børnehaveklassen og laver en overordnet målsætning for eksempelvis brobygning mellem institution/hjem og skole.
- der skabes lige vilkår på kommunens skoler, ved at indgå aftaler med Rødovre Kommune.

G. Lærere og børnehaveklasseledere samt sfo-pædagoger skal bruge den fælles viden om børnene til støtte for eleverne.

Det betyder, at RLF vil arbejde for, at

- pædagoger, børnehaveklasseledere og lærere får mulighed for at udnytte egne og hinandens faglige kompetencer.
- kompetencebeskrivelserne er i overensstemmelse med lovgivning og overenskomster. Beskrivelserne skal være kendt af lærere, børnehaveklasseledere og pædagoger og skal være grundlaget for samarbejdet.

10.-klasse

A. Der skal fortsat være sammenhæng mellem 10.-klasse og grundskolen

Det betyder, at RLF arbejder for,

- at 10. klasse igen placeres i folkeskoleregi

Skovmoseskolen

RLF vil have fokus på de specielle arbejdsforhold, der er på Skovmoseskolen og medtænke dette bl.a. i aftaler.

Udviklingscenter Skiftesporet

RLF vil have fokus på de specielle arbejdsforhold, der er på Udviklingscenter Skiftesporet og medtænke dette bl.a. i aftaler.



BESKÆFTIGELSE-, REKRUTTERINGS- OG FASTHOLDELSESPOLITIK

A. Indslusningsordningerne for de nyansatte og specielt for nyuddannede forbedres.

Det betyder at, RLF arbejder for, at

- der skabes gode mentorordninger samt kursus- og introduktionsforløb for de nyansatte
- den samlede arbejdsopgave er reduceret for nyuddannede.

B. Beskæftigelse, rekruttering og fastholdelse af arbejdskraften skal sikres ved bedre løn- og arbejdsforhold.

Det betyder, at RLF arbejder for, at

- den lokale professionsaftale sikrer gode og ensartede vilkår i Rødovre Kommune.
- rekrutteringen af arbejdskraft også sikres gennem højere begyndelsesløn.
- fastholdelse af arbejdskraften også sikres ved den enkeltes ret til efter- videreuddannelse.

C. Pensionister/ efterlønnere, der ansættes i lærerstillinger, skal organiseres på samme måde som andre aktive medlemmer.

Det betyder, at RLF vil arbejde for, at

- Medlemmerne kun må ansættes efter vilkår, der svarer til gældende overenskomst.
- Disse medlemmer, efter samme principper som andre, forbliver i/overføres til fraktion 1 eller 2.

D. Seniorordningerne skal forbedres

Det betyder, at RLF arbejder for, at

- pensionsopfyldningen bliver genindført og centralt (kommunalt) finansieret.
- udmøntningen af seniorordninger omfatter forbedret arbejdsmiljø, kompetenceudvikling herunder efteruddannelse, m.m. Det betyder, at tillidsrepræsentanterne arbejder for, at der udarbejdes retningslinjer for seniorers medinddragelse i, hvorledes udmøntning af seniorordninger foregår.



ARBEJDSMILJØPOLITIK

A. Arbejdsmiljøspørgsmål skal være en integreret del af kredsens fagpolitiske arbejde.

Det betyder, at RLF arbejder for, at

- der til enhver tid er sammenhæng mellem krav og ressourcer.
- arbejdsmiljøspørgsmål prioriteres højt i en lokalaf tale mellem kommune og kreds.
- arbejdsmiljøspørgsmål prioriteres højt i samarbejdet mellem TR, AMR og skoleledelserne.
- arbejdsmiljørepræsentanterne sikres den fornødne tid i kommunale aftaler.
- arbejdsmiljøet er fast punkt på KS-møderne og MED-udvalgsmøderne.

B. Forbedringer af dagligdagens psykiske og fysiske arbejdsvilkår.

Det betyder, at RLF vil arbejde for, at

- fastholdelse af ansatte og rekruttering af nye sikres ved at arbejdsvilkårene forbedres.
- der føres en årlig samtale med de lærere, der fortsat har den kommunale seniorordning og/eller har mulighed for at få del i 175 timers aldersreduktion. Samtalen bør dreje sig om den ansattes konkrete ønsker i forbindelse med seniorordningerne.
- (nyansatte sikres et netværk, der kan hjælpe med at lette de første år som lærer.)
- arbejdsmiljørepræsentanterne indgår i arbejdets fordeling på skolerne med henblik på at sikre den enkelte lærers gode arbejdsvilkår.
- vikardækning er et fast punkt på skolernes MED-udvalgsmøder.
- der er optimale fysiske og psykiske rammer for at udføre arbejdet på arbejdspladsen.

C. Tydelig arbejdsmiljøpolitik på alle arbejdspladser.

Det betyder, at RLF arbejder for, at der på alle arbejdspladser er en arbejdsmiljøpolitik, som

- afprivatiserer, tydeliggør og legitimerer arbejdsmiljøforholdene.
- alle medarbejdere har kendskab og adgang til.
- udvikler et arbejdsmiljø i en løbende proces, der bl.a. sikres via viden og gennem nye initiativer.
- integrerer arbejdet med elevernes undervisningsmiljø.
- integrerer arbejdet på miljøområdet.
- består af overordnede målsætninger og en række aktiviteter, der skal gennemføres for at indfri målsætningerne.
- udstikker konkrete retningslinjer for arbejdsmiljøet.
- udvikler arbejdspladsvurderingerne (APV).
- (er enkel eller kompleks, afhængigt af hvad der passer til den enkelte arbejdsplads/skoles holdninger, erfaringer og arbejdsmåder. Det helt afgørende er, at politikken sender nogle klare signaler.)
- er nedskrevet, så den lettere kommer til at være styrende for arbejdsmiljøarbejdet.

D. Tæt kontakt med arbejdsmiljørepræsentanterne på lærerområdet.

Det betyder, at RLF vil

- (vedligeholde en it-plattform for arbejdsmiljørepræsentanterne.)
- bistå den arbejdsmiljørepræsentant for lærerområdet, der er højest placeret i MED-strukturen med at planlægge og indkalde til mindst fire møder for arbejdsmiljørepræsentanterne. Tillidsrepræsentanter og/eller ledere kan inviteres.
- bistå hver enkelt arbejdsmiljørepræsentant med den fornødne hjælp.

E. Kvalificering af arbejdsmiljørepræsentanterne.

Det betyder, at RLF arbejder for, at

- Kredssamarbejdet i hovedstaden vest arrangerer kurser for arbejdsmiljørepræsentanter.
- FTF-Hovedstaden arrangerer kurser for arbejdsmiljørepræsentanter.

F. Medlemmerne skal engageres i arbejdsmiljøspørgsmål.

Det betyder, at RLF arbejder for, at

- vedligeholde og udbygge kredsens hjemmesides særlige afsnit for emner om arbejdsmiljø.
- tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter har arbejdsmiljø som fast punkt i faglig klub.



PENSIONISTPOLITIK

A. Pensionisterne er aktive medlemmer i Rødovre Lærerforening.

B. Gennem aktiviteter skal vores pensionister engageres - også i debatter om overenskomstfornyelser.



LØNPOLITIK

- A. Lønnen skal via overenskomstforhandlingerne gøres til et centralt anliggende, således at lokal løndannelse afskaffes.**
- B. Via overenskomstforhandlinger, skal der sikres en væsentlig løn- og pensionsudvikling for alle.**
- C. Alle løndele skal være pensionsgivende.**
- D. En eventuel lokal løn kan ikke erstatte tid.**
 - En eventuel lokal løn skal bygge på objektive kriterier og søges aftalt efter ensartede principper på alle skoler.
- E. Der skal ske en tydelig og forståelig udmøntning.**
- F. Ens funktioner og kvalifikationer skal honoreres ens.**
- G. Kerneydelsen undervisning skal prioriteres højt.**
- H. Lønudsving skal begrænses, og så meget som muligt gøres til varige tillæg (kvalifikationstillæg).**
- I. Der skal skabes en sammenhæng mellem aftaler om løn og aftaler om arbejdstid.**



EFTER- OG VIDEREUDDANNELSESPOLITIK

A. De ansatte skal have mulighed for relevant efter- og videreuddannelse.

Det betyder, at RLF vil arbejde for, at

- der skaffes flere resurser til efter- og videreuddannelse.
- der sikres den fornødne tid til efter- og videreuddannelse med reduktion i undervisningsopgaven.
- evalueringen af lokale kurser drøftes i MED-udvalgene.
- lokale kurser afvikles inden kl. 16 – fredag dog inden kl.15.

- der skabes en rimelig balance mellem de fagspecifikke og fagpædagogiske kurser.

B. Uddannelsen skal tilrettelægges i samarbejde med medarbejderne.

Det betyder, at RLF opfordrer MED-udvalgene til at lave lokale retningslinjer for kompetenceudvikling herunder efter- og videreuddannelse og komme med forslag til konkrete kurser.



IT-POLITIK

A. Den digitale udvikling har afgørende betydning for medlemmernes arbejdsvilkår og for folkeskolen som dannelses- og uddannelsesinstitution.

Det betyder at, RLF vil arbejde for at

- pædagogiske og didaktiske overvejelser skal være styrende for it-udviklingen
- medlemmerne har de nødvendige it-kompetencer/kvalifikationer
- medlemmerne oplever rettidig og tilstrækkelig teknisk support og didaktisk vejledning
- it udelukkende bliver et redskab til at understøtte kerneopgaven - jf. Professionsaftalen
- it-dannelse bliver en integreret del af skolernes virke

B. Der skal være retningslinjer om it på hver enkelt arbejdsplads

Det betyder, at RLF vil arbejde for, at

- RLF opfordrer MED-udvalgene til løbende at justere deres it-retningslinjer. Heri indgår drøftelser om etik, sikkerhed, anvendelse m.m.

Behandlet på kreds-konferencen i januar 2018 og efterfølgende godkendt på kredsstyrelsesmødet den 13. februar 2018.

