

RETNINGSLINIER FOR HJÆLP TIL LØSNING AF SAMARBEJDSPROBLEMER.

Danmarks Lærerforening tilbyder hjælp i processen, hvis samarbejdet på en skole ikke fungerer tilfredsstillende. Den hjælp, der tilbydes fra foreningens side, består i at deltage i møder, hvis formål der er, at klargøre problemstillingerne og på den konkrete baggrund komme med forslag til løsningsmodeller, der kan bringe parterne videre.

Formålet med foreningens hjælp er at bidrage til, at medlemmerne får et bedre arbejdsklima og at fastholde ansættelsesmyndigheden i sit arbejdsgiveransvar.

Ansvarsfordeling:

Efter § 2 stk,1 i Undervisningsministeriets bekendtgørelse af 12. januar 1995 om ”Fremme af god orden i skolerne”, påhviler der alle ansatte en almindelig tjenstlig pligt til at bidrage til, at der på skolen etableres et sådan samarbejdsklima, at der sikres et rimeligt pædagogisk udbytte af skolens samlede virksomhed.

Hvis samarbejdet på skolen af en eller anden grund er brudt sammen, påhviler det samtlige ansatte et fælles ansvar for at få udbedret problemerne og få samarbejdet til at fungere.

Sker dette ikke, kan det få tjenstlige konsekvenser jf. nedenstående.

Ansættelsesmyndighedens ansvar:

Hvis parterne på skolen ikke har vilje eller evne til at leve op til samarbejdsforpligtelsen, er det ansættelsesmyndighedens ansvar at gribe ind, således at forholdene bringes i orden.

Hvis samarbejdet er brudt sammen, fordi en eller flere medarbejdere bevidst modarbejder dette, gør de pågældende sig skyldige i tjensteforseelser. Dette betyder, at arbejdsgiveren kan iværksætte en sanktion overfor pågældende. I yderste konsekvens kan dette være afskedigelse.

Hvis samarbejdet er brudt sammen, uden at man kan tillægge nogen skyld herfor, foreligger det en situation, hvor kommunen som arbejdsgiver må basere sin indgriben på et skøn over, hvilke tiltag der er nødvendige for at få samarbejdsproblemerne bragt til ophør. Arbejdsgiveren kan f. eks. finde det nødvendigt at skille parterne, enten i form af en diskretionær forflyttelse til et andet tjenestested eller i form af en diskretionær afsked af en eller flere ansatte.

Foreningens rolle:

Når foreningen får henvendelse om et dårligt samarbejdsklima på en skole kommer det typisk fra kredsen eller fra kredsen og kommunen i fællesskab.

I sin arbejds metode, er det væsentligt, at foreningen ikke tager ansvaret fra sagens parter, men der imod støtter en problemløsningsproces, som sigter på at problemerne løses i fællesskab.

Såfremt en arbejdsgiver vælger at afskedigelse, er foreningen ude af sagen og varetager alene det enkelte medlems sag.

Foreningens medvirken flytter ikke ansvaret væk fra ledelsen, medarbejderne og ansættelsesmyndigheden.

Formål:

At bidrage til at medlemmerne får et bedre samarbejds-klima og dermed et bedre psykisk arbejdsmiljø

At fastholde ansættelsesmyndigheden på sit arbejdsgiveransvar

Arbejdsmetode:

Henvendelse om foreningens støtte kan komme fra alle sagens parter: tillidsrepræsentanten, skolelederen, kredsen eller fra kommunen.

Ved en henvendelse vil foreningen søge sagen belyst gennem kontakt med den lokale kreds.

Det forventes at kredse:

- Formulerer overskrifter på den aktuelle problemstilling
- Bidrager med kendskab til lokalområdet
- Rådgiver og vejleder den aktuelle skole
- Forsøger at inspirere skolens medarbejdere til at medvirke til sagens løsning
- Informere skolens medarbejdere om det fælles ansvar for at få løst problemerne
- Løbende følger sagen

Foreningen søger sagen belyst gennem kontakt til skolen:

Det forventes af skolen:

- At ledelse og medarbejdere i fællesskab formulerer overskrifter på den aktuelle problemstilling
- At der sker en afklaring af, hvad det er man oplever, der er brug for hjælp til
- At det afklares, om alle er indstillet på at medvirke positivt til sagens løsning.

Sådan ser et sagsforløb ud:

Når sagen er tilstrækkelig belyst, indkalder foreningen til møde. Der tages i den konkrete sag stilling til, hvem der skal deltage i mødet, og hvor mødet afholdes.

Som oftest deltager: 2 konsulenter fra foreningen, 1 repræsentant fra forvaltningen, 1 repræsentant fra kredsen, skolelederen, viceskoleinspektøren, tillidsrepræsentanten og sikkerhedsrepræsentanten.

Formålet med mødet er gensidig information om, hvordan problemet opleves af de implicerede parter, og få præciseret, hvad der er sket i sagen indtil nu og endelig se på løsningsmuligheder. Når alle parter har fortalt om deres oplevelse af problemet, er der pause i mødet, hvor foreningens repræsentanter i enrum finder frem til deres anbefalinger til løsningsforslag.

Disse løsningsforslag fremsendes efterfølgende til alle sagens parter.

Eksempler på forslag til løsningsmodeller:

- Generelt oplæg om psykisk arbejdsmiljø med fokus på den aktuelle problemstilling
- Oplæg om kompetencefordeling, pædagogisk råds kompetence, ledelseskompetence mv.
- Tilknytning af en proceskonsulent, der som uafhængig tredje part kan støtte det videre arbejde med et belastet psykisk arbejdsmiljø, herunder konflikthåndtering

- Ledelsessupervision
- Sparring til tillidsrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant.

Foreningens støttemuligheder i øvrigt:

Foreningen kan i det omfang der er ressourcer gennemfører oplæg om psykisk arbejdsmiljø generelt og kompetencefordeling.

Desuden kan foreningen hjælpe med at finde kendte og kvalificerede konsulenter til de opgaver, parterne beslutter sig for at arbejde videre med.

Økonomi:

Foreningen afholder rejseudgifter i forbindelse med møder for medlemmer af DLF efter sædvanlig praksis.