

Vejledning til samarbejdsrådsreglerne

i Dansk Skoleforening for Sydslesvig



Indhold

Vejledning til samarbejdsrådsregler	2
Formål med vejledningen	2
Samarbejdsrådets opgave og rolle.....	2
Hvad er et princip?.....	2
Samarbejdsrådets ansvar	4
Samarbejde og håndtering af usikkerhed eller samarbejdsvanskeligheder	4
Møder, dagsordener og referater	5
Møder	5
Dagsordenen og indkaldelse	5
Mødedeltagere	5
Beslutninger og stemmeret	6
Referater	6
Forretningsorden/forventningsaftemning	6
Samarbejdsrådets rolle ved ansættelse af institutionsledere	6
Tilgængelighed og sprog	7
FAQ	7

Vejledning til samarbejdsrådsregler

Formål med vejledningen

Denne vejledning supplerer samarbejdsrådsreglerne og gælder for samarbejdsråd på både skole- og dagtilbudsområdet i Dansk Skoleforening for Sydslesvig.

Vejledningen skal bidrage til, at både nye og erfarne medlemmer af samarbejdsrådet oplever tryghed og klarhed omkring samarbejdsrådets arbejde, herunder hvordan rådet arbejder i praksis, hvilke opgaver og muligheder rådet har, hvordan samarbejdet med leder/ledelse og Skoleforeningen fungerer, samt hvor grænserne går mellem samarbejdsrådets rolle og den daglige ledelse og drift.

Da dette er fælles dokument anvendes begrebet institution som fælles betegnelse for både skoler og dagtilbud. Hvor der gælder særlige forhold for skole- eller dagtilbudsområdet, fremgår dette særskilt.

Vejledningen er en uddybning og forklaring af de gældende vedtægter, regler og procedurer. Den skal læses i sammenhæng med disse og har til formål at understøtte en fælles forståelse af samarbejdsrådets rolle, ansvar og arbejde i praksis.

Samarbejdsrådets opgave og rolle

Samarbejdsrådet skal understøtte samarbejdet mellem forældre, medarbejdere, ledelse, elever (på skoleområdet) og Dansk Skoleforening for Sydslesvig til gavn for børn, elever og institutionernes trivsel, udvikling og fællesskab.

Dansk Skoleforening for Sydslesvig er en forældredrevet organisation. Samarbejdsrådet skal derfor understøtte forældrenes medindflydelse på institutionens overordnede retning.

Rådet består af både forældrerepræsentanter og medarbejderrepræsentanter samt elevrepræsentanter på skoleområdet, som sammen med ledelsen bidrager med forskellige perspektiver og erfaringer fra institutionens hverdag.

Samarbejdsrådet er et forum for dialog og medindflydelse. Her drøftes institutionens overordnede retning, samarbejdet mellem hjem og institution samt spørgsmål af betydning for fællesskab, trivsel og udvikling.

Samarbejdsrådet arbejder ikke med den daglige ledelse eller konkrete driftsspørgsmål, men med de overordnede principper og rammer, der understøtter institutionens arbejde.

Hvad er et princip?

Begrebet princip betyder begyndelse, udgangspunkt og kan defineres som ”grundlæggende regel eller norm som nogen bevidst følger med hensyn til holdning eller adfærd i konkrete sammenhænge”.¹

Et princip og dermed ting der kan drøftes i SR kan eksempelvis handle om:

- trivsel og fællesskab
- samarbejdet mellem hjem og institution

¹ <https://ordnet.dk/ddo/ordbog/princip>

- principper for kommunikation
- overordnede ønsker til lærings- og udviklingsmiljøer
- institutionens kultur og udvikling
- erfaringer og perspektiver fra hverdagen, som kan bidrage til rådets arbejde
- m.m.

Forældrerepræsentanterne bidrager med ønsker, perspektiver og idéer til den overordnede retning. Ledelse og medarbejdere har ansvaret for at omsætte principperne til praksis. Valg af metoder, organisering og konkrete pædagogiske handlinger beror derfor på faglige vurderinger som ligger hos medarbejderne/ledelse.

Eksempel fra Dagtilbudsområdet:

Flere forældre oplever usikkerhed om, hvad der forventes af dem ved aflevering om morgenen. Nogle er i tvivl om, hvor længe de bør blive, hvordan de bedst støtter deres barn i overgangen fra hjem til dagtilbud, og hvordan medarbejderne ønsker at blive informeret om barnets morgen.

Samarbejdsrådet kan i den situation:

- drøfte principper for samarbejdet mellem hjem og dagtilbud
- bidrage med forældrenes perspektiver og oplevelser
- drøfte forventninger til kommunikation mellem forældre og medarbejdere
- formulere overordnede ønsker til, hvordan afleveringssituationen ønskes oplevet af børn og forældre

Et muligt princip kunne være, at afleveringssituationen skal opleves tryk og forudsigelig for både børn og forældre. Hvordan dette konkret understøttes i hverdagen, herunder organisering af modtagelsen, information til forældrene og medarbejdernes pædagogiske praksis, er ledelsens og medarbejdernes ansvar.

Eksempel fra skoleområdet:

Flere familier oplever, at børnene bruger meget tid på lektier hjemme. Nogle forældre er usikre på, hvad formålet med lektierne er, hvor meget støtte der forventes fra hjemmet, og om omfanget er passende i forhold til elevernes alder.

Samarbejdsrådet kan i den situation:

- bidrage med familiers oplevelser og perspektiver
- bede ledelsen redegøre for skolens praksis og overvejelser
- drøfte forventninger til samarbejdet mellem skole og hjem
- drøfte principper for information og kommunikation om lektier

Samarbejdsrådet kan derimod ikke fastsætte regler for lektiernes omfang, indhold eller anvendelse. Det er skolens ledelse og medarbejdere, der inden for de gældende rammer har ansvaret for undervisningens tilrettelæggelse og de faglige og pædagogiske vurderinger.

Et muligt princip kunne være, at skolens forventninger til lektier og hjemmets rolle skal være tydelige og lette at forstå for elever og forældre.

Det er emner, som naturligt kan behandles i samarbejdsrådet, og så er der emner som ligger uden for rådets opgave. Samarbejdsrådet behandler aldrig:

- personalesager
- konkrete sager om enkelte børn eller elever
- individuelle konflikter mellem familier og medarbejdere
- konkrete undervisningsmetoder eller pædagogiske dispositioner
- daglig personaleledelse
- forhold, der hører under ledelsens og medarbejdernes faglige ansvar

Ansvar og beslutningskompetencer er placeret forskellige steder i organisationen. Samarbejdsrådet bidrager til den fælles retning, mens ledelse og medarbejdere har ansvaret for den daglige drift og den faglige praksis.

Samarbejdsrådets ansvar

Samarbejdsrådet kan på mange måder sammenlignes med en dansk skolebestyrelse. Da institutionerne er en del af Dansk Skoleforening for Sydslesvig, ligger ejeransvar, arbejdsgiveransvar og den overordnede drift hos Skoleforeningen. Samarbejdsrådet fungerer derfor ikke som arbejdsgiver, men som et forum for dialog, medindflydelse og fælles udvikling.

Samarbejdsrådets medlemmer forventes at arbejde ud fra et helhedsperspektiv med blik for institutionens samlede trivsel og udvikling. Det betyder, at medlemmerne ikke alene repræsenterer egne interesser, en bestemt gruppe eller egne børn, men bidrager til beslutninger og drøftelser med fokus på institutionens samlede udvikling og fællesskab. Drøftelserne skal tage afsæt i fællesskabets bedste, og forskellige perspektiver mødes med respekt, nysgerrighed og en konstruktiv tilgang.

Medlemmerne skal samtidig være opmærksomme på habilitet og fortrolighed. Det indebærer, at forhold, som kan skabe tvivl om uvildighed, bringes frem, og at fortrolige oplysninger behandles ansvarligt og med respekt for børn, familier og medarbejdere. Ved ansættelsesprocesser gælder særlige regler om tavshedspligt og habilitet for at sikre en tryk og professionel proces for alle involverede jf. afsnit "*Samarbejdsrådets rolle ved ansættelse af institutionsledere*".

Samarbejde og håndtering af usikkerhed eller samarbejdsvanskeligheder

Der kan opstå situationer, hvor roller opleves uklare, ansvarsfordelingen giver anledning til spørgsmål, samarbejdet udfordres, eller rådet mangler medlemmer. Det er en naturlig del af et samarbejde, hvor forskellige perspektiver mødes.

I sådanne situationer anbefales følgende rækkefølge:

- lokal dialog og afklaring
- tydelig forventningsafstemning
- inddragelse af relevante chefer ved behov
- Hvis samarbejdsrådet mangler medlemmer, anbefales:
- målrettet rekruttering
- suppleringsvalg

- midlertidige arbejdsgrupper

Hvis rådet ikke er beslutningsdygtigt, bør større beslutninger som udgangspunkt afvente.

Et velfungerende samarbejde bygger på tillid, åben dialog og respekt for de forskellige roller og ansvar i organisationen. Ledelsen understøtter samarbejdsrådets arbejde gennem information, faglig sparring og opfølgning, mens samarbejdsrådet bidrager med forældre- og medarbejderperspektiver hhv. elevperspektiver samt drøftelser af institutionens overordnede retning.

Uenighed kan være en naturlig del af samarbejdet og kan bidrage til bedre beslutninger, når den håndteres respektfuldt og konstruktivt.

Oplever samarbejdsrådet usikkerhed om implementering eller opfølgning på principper og beslutninger, bør spørgsmålet først drøftes med ledelsen. Hvis der fortsat er behov for afklaring eller støtte, kan Dagtilbuds- eller Skolekontoret inddrages.

Møder, dagsordener og referater

Møder

Der afholdes mindst 4 årlige møder, som anbefales fastlagt i starten af et nyt institutions-år.

Møderne er som udgangspunkt åbne for alle institutionens forældre og medarbejdere samt elever, medmindre samarbejdsrådet vurderer, at hele mødet eller enkelte punkter skal behandles som lukkede møder. Det kan eksempelvis være relevant ved fortrolige eller følsomme emner, herunder ansættelse af leder, souschef eller viceskoleleder.

Samarbejdsrådet afholder herudover møder, når det ønskes af forpersonen, lederen eller medlemmer af rådet efter gældende regler.

Dagsordenen og indkaldelse

Forpersonen fastsætter som udgangspunkt dagsordenen i samarbejde med lederen.

Dagsordenen er tilgængelig for alle, undtaget eventuelle lukkede punkter, og markerer tydeligt de enkelte punkters indhold samt om disse er til orientering, drøftelse eller beslutning. Det skaber større tydelighed og hjælper både medlemmer og øvrige deltagere med at forstå mødets formål og beslutningsrum.

Det anbefales at anvende en fælles skabelon til dagsordener og referater som støtte i arbejdet – se bilag (Dagsordensskabelon).

Som hovedregel indkaldes til møder med mindst 14 dages varsel, så medlemmerne har mulighed for at forberede sig og bidrage aktivt til drøftelserne.

Mødedeltagere

Det respektive fællesrådsmedlem fra den relevante valgkreds inviteres som udgangspunkt til møderne. Samarbejdsrådet kan desuden invitere andre deltagere til møderne, hvis det vurderes relevant for et konkret emne eller en drøftelse.

I særlige tilfælde kan repræsentanter fra Styrelsen eller direktionen deltage i møderne.

Ved lederens fravær deltager souschef eller en udpeget stedfortræder i mødet. Souschef eller anden stedfortræder deltager på samme vilkår som lederen og har ikke stemmeret. Ledelsesrepræsentanter deltager som rådgivere og understøtter samarbejdsrådets arbejde, herunder ofte som sekretariat for rådet.

Beslutninger og stemmeret

Samarbejdsrådet er beslutningsdygtigt, når mere end halvdelen af medlemmerne er til stede. Beslutninger træffes ved almindeligt stemmeflertal.

Suppleanter kan ikke automatisk tildeles stemmeret ved fravær fra et ordinært medlem.

Referater

Der føres referat eller beslutningsprotokol over møderne.

Referatet skal være med til at skabe gennemsigtighed omkring rådets arbejde og gøre det muligt for forældre og medarbejdere at følge med i de overordnede drøftelser og beslutninger. Referater og beslutningslister skal derfor gøres tilgængelige via lokale kommunikationsformer, eksempelvis Famly på dagtilbudsområdet, Intra på skoleområdet, mail eller fysisk mappe på kontoret.

Forretningsorden/forventningsaftemning

Samarbejdsrådet kan selv fastsætte en lokal forretningsorden, som beskriver de nærmere rammer for mødearbejdet og samarbejdet i rådet.

En forretningsorden kan ses som samarbejdsrådets fælles aftaler og *forventningsafstemning* om, hvordan man ønsker at arbejde sammen i praksis. Den kan blandt andet beskrive:

- hvordan møder planlægges og gennemføres
- hvordan dagsordener og mødemateriale udsendes
- hvordan åbne og lukkede punkter håndteres
- hvordan suppleanter orienteres om rådets arbejde
- hvordan referater godkendes og deles
- hvordan forslag sættes på dagsordenen
- hvordan samarbejdsrådet ønsker at arbejde med dialog, mødekultur og samarbejde
- hvordan uenigheder håndteres konstruktivt
- hvordan der skabes plads til forskellige perspektiver i drøftelserne

Forretningsordenen må ikke være i strid med de gældende vedtægter, men kan hjælpe samarbejdsrådet med at skabe en fælles og lokalt tilpasset ramme for arbejdet. Det kan være en fordel løbende at genbesøge forretningsordenen, særligt når nye medlemmer træder ind i samarbejdsrådet, eller hvis der opstår behov for at justere samarbejdsformen.

Samarbejdsrådets rolle ved ansættelse af institutionsledere

Ansættelse af institutionsledere er en af de opgaver, hvor samarbejdsrådet har en særlig rolle.

Samarbejdsrådet deltager i ansættelsesprocessen og indstiller kandidater i overensstemmelse med de gældende procedurer for Dansk Skoleforening for Sydslesvig.

Der findes særskilte ansættelsesprocedurer for institutionsledere på skole- og dagtilbudsområdet.

Procedurerne beskriver blandt andet:

- roller og ansvar
- habilitet og tavshedspligt
- sammensætning af ansættelsesudvalg
- samarbejdet mellem samarbejdsråd, styrelse og forvaltning
- proces for udvælgelse og indstilling
- I ansættelsesprocessen bidrager samarbejdsrådet med:
- lokal indsigt
- forældreperspektiver
- vurderinger af institutionens behov og udvikling

Samarbejdsrådets deltagelse forudsætter respekt for processen, habilitet og fortrolighed. Målet er at sikre en tryk, professionel og gennemsigtig proces, hvor både institutionens behov og ansørgernes fortrolighed respekteres.

Den endelige ansættelsesbeslutning træffes efter de gældende procedurer i Dansk Skoleforening for Sydslesvig.

Tilgængelighed og sprog

Hvor der er behov for det, kan vejledninger og centrale informationer stilles til rådighed på både dansk og tysk for at understøtte deltagelse og forståelse.

Den tyske version er et supplement til den danske udgave og skal bidrage til, at flest muligt kan deltage aktivt i samarbejdet omkring institutionen.

FAQ

- **Kan samarbejdsrådet behandle personalesager?**
Nej. Personalesager behandles af ledelse og Skoleforeningen og indgår ikke i samarbejdsrådets arbejde.
- **Hvor ofte mødes samarbejdsrådet?**
Der afholdes mindst fire møder om året.
- **Kan samarbejdsrådet bestemme over undervisningen?**
Nej. Samarbejdsrådet kan drøfte overordnede principper, perspektiver og oplevelser fra hverdagen.
- **Har leder eller souschef stemmeret?**
Nej. Ledelsesrepræsentanter, herunder leder, souschef og eventuelle stedfortrædere, deltager uden stemmeret.

- **Har suppleanter stemmeret når det respektive SR-medlem er fraværende?**
Nej. Stemmeretten er knyttet til de valgte medlemmer og kan ikke overdrages til suppleanter.
- **Hvad sker der, hvis en medarbejderrepræsentant fratræder i valgperioden?**
Der gennemføres ikke nyvalg. Pladsen forbliver vakant frem til næste ordinære valg.
- **Hvad gør man ved tvivl eller samarbejdsvanskeligheder?**
Der søges lokal dialog og afklaring. Ved behov kan relevante chefer eller skole-/dagtilbudskontoret inddrages.
- **Hvor kan man finde dagsordener og referater?**
Det aftales lokalt, hvordan materialer gøres tilgængelige, eksempelvis via Famly, mail eller opslag. Målet er, at information er let at finde og forstå.
- **Hvordan kan jeg få et punkt på dagsordenen?**
Det kan beskrives nærmere i samarbejdsrådets lokale forretningsorden. Som udgangspunkt fastsætter forpersonen dagsordenen i samarbejde med lederen.
- **Hvilken rolle har samarbejdsrådet ved ansættelse af institutionsledere?**
Samarbejdsrådet deltager i ansættelsesprocessen og indstiller kandidater i overensstemmelse med de gældende procedurer. Den endelige ansættelsesbeslutning træffes efter Skoleforeningens regler og procedurer.
- **Kan man være medlem af samarbejdsrådet, selvom man ikke taler dansk flydende?**
Ja. Sproglige udfordringer er ikke til hinder for at være medlem af samarbejdsrådet.
- **Hvordan sikres medarbejdernes medindflydelse og repræsentation i Skoleforeningen?**
Medarbejdernes medindflydelse og repræsentation er samtidig forankret i andre samarbejdsfora og strukturer i Skoleforeningen, herunder driftsråd og øvrige medarbejderrepræsentative organer.
- **Hvordan foregår valg til samarbejdsrådet?**
Den samlede valgprocedure og de tilhørende skabeloner finder du på Skoleforeningens hjemmeside.