



## Magistraten

Udskrift af beslutningsprotokollen

Mødet den 24.03.2014

### Punkt 3.

#### **Ansættelsesformer for skoleledere..**

2011-16989.

**Borgmesterens Forvaltning indstiller**, efter drøftelse i Direktørgruppen, at Magistraten godkender, at der pt. ikke ændres på ansættelsesformer i forbindelse med ansættelse af skoleledere, idet man afventer eventuelle ændringer ved de centrale overenskomstforhandlinger i de kommende år

#### **Sagsbeskrivelse**

Magistraten har i mødet den 13. januar 2014 (punkt 5) om ansættelse af tjenestemænd - bedt om at få beskrevet konsekvenserne vedrørende ansættelse af skoleledere, herunder muligheder og økonomiske konsekvenser.

Borgmesterens Forvaltning har udarbejdet notatet nedenfor, som er drøftet i Direktørgruppen den 11. marts 2014.

#### **Notat - Ansættelsesformer for skoleledere**

Notatet beskriver forskellen mellem den traditionelle ansættelsesform som tjenestemand op mod rammeaftalerne om henholdsvis åremålsansættelse og kontraktansættelse. Notatet konkretiserer hjemmel og praksis på området, vilkår og økonomiske konsekvenser, praksis i 6-by kommuner, overordnede betragtninger i form af fordele og ulemper samt opmærksomhedspunkter.

#### **Regler/hjemmel**

Skoleledere (skoleinspektører/forstandere) skal jf. overenskomst for ledere m.fl. indenfor undervisningsområdet ansættes på 1) tjenestemandsvilkår, eller 2) åremålsvilkår, eller 3) kontraktvilkår efter ansættelsesmyndighedens beslutning.

Ansættelse kan ske på overenskomstvilkår, men det forudsætter en aftale mellem ansættelsesmyndigheden og Lærernes Centralorganisation.

#### **Praksis i Aalborg Kommune**

Hidtil har praksis været, at alle nyansatte skoleledere ansættes på tjenestemandsvilkår. De øvrige ansættelsesformer har ikke været anvendt i Aalborg Kommune.

Lønningerne er fastsat i den centrale overenskomst samt den lokalt indgåede forhåndsaftale om klassificering af stillingerne som skoleleder (3 niveauer) samt mulighed for yderligere lokal forhandling af løntillæg.



## Magistraten

Udskrift af beslutningsprotokollen

Mødet den 24.03.2014

### Vilkår og økonomiske konsekvenser ved ansættelsesformer

Tjenestemandsvilkår:

- Traditionel ikke fleksibel ansættelsesform som indebærer kendte forpligtelser/rettigheder
- Tjenestemandstillinger skal opslås
  - Ansættelse sker som udgangspunkt med en prøvetid på 2 år (2 bedømmelser i prøvetiden) til forskel for overenskomstansættelse, hvor prøvetiden følger funktionærloven, dvs. 3 måneder
  - Tjenestemænd skal – i større omfang end overenskomstansatte - kunne tåle vilkårsændringer (eksempelvis forflyttelse, som typisk sker i forbindelse med nyt skoleår)
  - Fordeling af pensionsbyrden over tid er anderledes end ved overenskomstansættelse, da Aalborg Kommune har valgt at være selvforsikret vedrørende tjenestemænd

Åremålsvilkår:

- Åremålsstillinger skal opslås (skal fremgå af stillingsopslaget at der er tale om åremål)
- Ansættelse skal ske for mindst 3 og højst 6 år
- Ansættelsen kan forlænges på uændrede vilkår og uden stillingsopslag. Forlængelser skal være på mindst 6 måneder, og den samlede ansættelse kan maksimalt være på 9 år
- Der kan ske åremålsansættelse af såvel tjenestemænd og ikke-tjenestemænd
- Der kan gives tilsagn om tilbagegangsret, men der er ingen forpligtelse (tilbagegangsret er et tilsagn om overførsel til varig ansættelse i en anden stilling end åremålsstillingen)
- I direkte tilknytning til udløbet af åremålsansættelsen, kan der ske varig ansættelse i samme stilling uden stillingsopslag
- Ud over centralt/lokalt aftalt løn, skal der aftales et åremålsstillæg. Hvis der gives tilsagn om tilbagegangsret, kan tillægget udgøre indtil 20% af lønnen. I øvrige tilfælde indtil 30% af lønnen.
- Det vil indebære en årlig merudgift i størrelsesorden 130.000 kr. - 200.000 kr. (afhængig af klassificering og aftale om tilbagegangsret).

Kontraktvilkår:

- Giver mulighed for at tidsbegrænset ansættelse af chefer
- Kan ske uden opslag, hvis den pågældende allerede er ansat i kommunen
- Ud over centralt/lokalt aftalt løn, skal der ydes et løntillæg på 15% af den samlede aflønning.
  - Det vil indebære en årlig merudgift i størrelsesorden ca. 100.000 kr. (afhængig af klassificering).

### Praksis i 6-by regi

Aarhus: Ansættelse sker på tjenestemandsvilkår.

Randers: Ansættelse sker på tjenestemandsvilkår.



## Magistraten

Udskrift af beslutningsprotokollen

Mødet den 24.03.2014

Odense: Er overgået til kontraktansættelse.

København: Beslutning om mulighed for kontraktansættelse i efteråret 2013, men forudsætter særskilt beslutning i økonomiudvalg.

Esbjerg: Ansættelse på tjenestemandsvilkår.

### **Fordele og ulemper ved åremåls- og kontraktansættelse**

Fordele:

- Relevant hvis der eksempelvis er organisationsændringer på vej eller i gang, hvis en stilling er særlig belastende pga. opgaven og/eller ansvaret, eller hvis stillingen kræver tilførsel af særlig kreativitet, fornyelse, fleksibilitet og/eller specialviden
- Tydeligere at fastsætte klare mål og forventninger og øge fokus på målopfyldelse
- Naturlig anledning og evaluering af ansættelse ved at se hinanden i øjnene ”giver det mening at forsætte samarbejdet”
- Tiltrækning af kandidater som ønsker åremåls- og/eller kontraktansættelser (lederkarriere)
- Større mulighed for mere dynamiske ledergrupper, hvor der er omsætning
- Undgå lange og opslidende tjenestemandsforslør ved uansøgt afsked
- Lettere at skille sig af med ledere, som ikke lever op til forventninger og/eller når resultaterne.

Ulemper:

- Store økonomiske konsekvenser ved uansøgt afsked
- Skævvridning af lønstrukturen, som kan skabe pres fra øvrige ledelsesniveauer (tæt på/kan ramme niveau II-chefer).

### **Opmærksomhedspunkter:**

Der vil ved de centrale overenskomstforhandlinger de kommende år givet blive fokus på aflønning af skoleledere. Hvis der eventuelt aftales grundlønnsforbedringer og/eller skal-tillæg, vil det alt andet lige betyde højere samlede aflønning, idet åremåls- og kontrakttillæg beregnes af alle løndele. Dermed risiko for en endnu større lønspredning.

*Beslutning:*

*Udsat.*



## **Magistraten**

Udskrift af beslutningsprotokollen

Mødet den 24.03.2014



## **Magistraten**

Udskrift af beslutningsprotokollen

Mødet den 24.03.2014