

FMM's TR-grunduddannelse



Dagens program (1. dag): Generelle aftaler

11.30 Frokost

12.15 Velkomst og præsentation

12.30 Ferie og 6. ferieuge

14.40 Pause med kaffe, te og kage

15.10 Opsparing af frihed

16.10 Befordringsgodtgørelse + KL's notat

17.00 Sandwich

17.30 Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

19.00 Programpause (kursusstart i morgen kl. 9.00)

20.00 Middag og hygge



Velkomst og præsentation

FMM's TR-grunduddannelse i *Generelle aftaler*



Præsentation:

Præsenter hinanden to og to

Formål med TR-kurset i generelle aftaler:

*At TR og TR-S får et vist kendskab til de **generelle aftaler**,
som gælder for musikskolelærere på kommunale musikskoler
og vide, hvor man kan finde dem*

FMM's TR-kurser: "Et trygt læringsrum, hvor vi gør hinanden gode!"

Servicemeddelelse



Befordring og udlæg:

Hvis du har haft transport- eller anden udgift i forbindelse med deltagelse i FMM's TR-kurser, dækker vi dine udgifter mod bilag.

WI-FI:

Navn: Comwellhotels

Kode: comwellhotels

Gå til siden [Befordringsudgifter](#) for at indberette dine udlæg.



Oversigt over TR-grunduddannelsen: Din 2-årige Rejse



TR-Grundkursus
MED-regler og GDPR

TR-Grundkursus
Generelle aftaler

TR-Grundkursus
Lønforhandling

Den 2-årige
cyklus

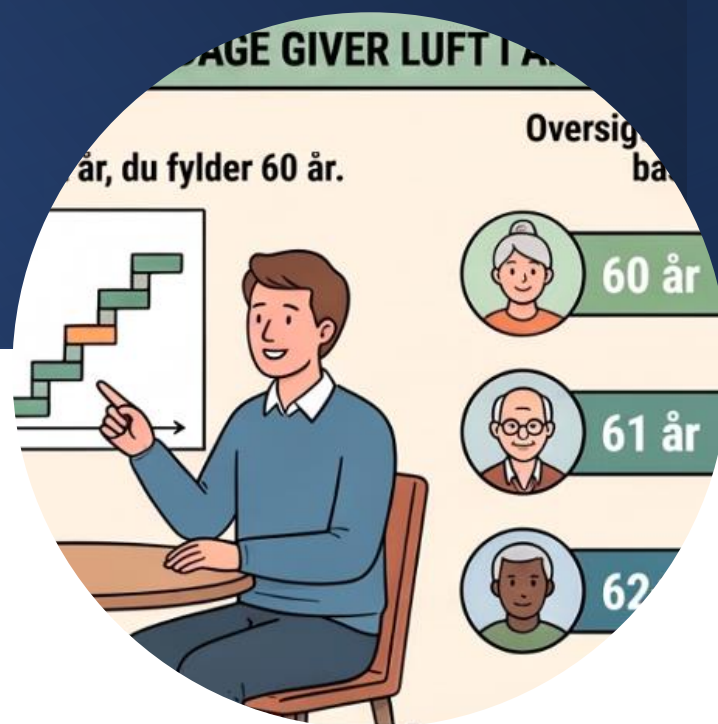
TR-Grundkursus
Arbejdstid

TR-Grundkursus
Overenskomst
og pension

Service meddelelse
<https://musikeroasmusikunderviser.dk/regler-og-vejledning/tillidsvalgte/tr-kurser/>

Udbydes over toårige perioder og kan gennemføres i vilkårlig rækkefølge

“Generelle aftaler rækker langt ud over lønsedlen”



Rammeaftale eller Aftale



Rammeaftale:

Fastlægger overordnede
Rammer, som **parterne** skal
udfylde sammen fx
*Rammeaftale om
decentrale
arbejdstidsaftaler*

Aftale:

Fastlægger
præcise regler for,
hvordan aftalen
skal udmøntes fx
*Ferieaftalen
6. Ferieuge*

FMM's TR-grunduddannelse

Generelle aftaler



Program 1. dag:

11.30 Frokost

12.15 Velkomst og præsentation

12.30 Ferie og 6. ferieuge

14.40 Pause med kaffe, te og kage

15.10 Opsparing af frihed

16.10 Befordringsgodtgørelse + KL's notat

17.00 Sandwich

17.30 Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

19.00 Programpause (ses kl. 9.00 i morgen)

20.00 Middag og hygge

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler



*Arbejdstid er til tider
et af musikskolernes drilske dilemmaer,
men der findes værktøj,
som kan hjælpe med at løse
nogle af problematikkerne:
Lokalaftalen*

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler - *Hvorfor?*



"Hvordan skaber man fx den nødvendige gennemsigtighed og sammenhæng mellem opgaver og arbejdstid?"

"Belastes musikskolelærere med mindre stillinger ekstra sammenlignet med musikskolelærere med større stillinger?"

"Hvordan kompenseres fx undervisere, som transporterer sig mellem flere arbejdssteder/matrikler på samme dag?"

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

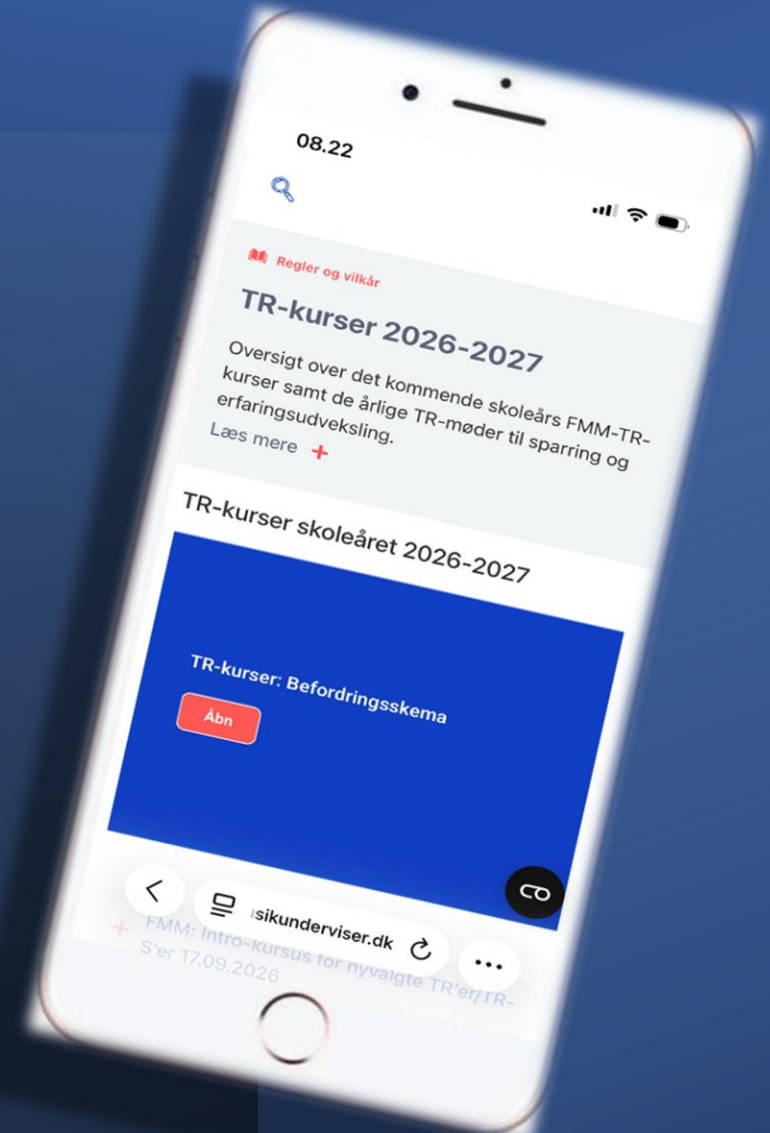


Det, du kan svare på, når vi er igennem emnet

1. Hvor finder du *Rammeaftalen*?
2. Hvad er en lokal aftale om arbejdstid (**lokalaftale**)?
3. **Hvorfor / hvorfor ikke** indgå en lokalaftale?

Hvor finder du rammeaftalen?

!: FMM's TR-kursusside





51.11

O.24

6/2025

Side 1

Overenskomst for musikskolelærere

KL

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet (FMM)

Generelle aftaler - *hvor finder du dem?*

Side 33

Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Nej	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja

6	Lønberregning/børnetilslag (04.00)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Nej	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6.ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler



Rammeaftalen

Side 1

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Kommunernes Landsforening

Amtsrådsforeningen

Københavns Kommune

Frederiksberg Kommune

Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

KL og FMM henviser
til Rammeaftalen
inde i
musikskolelærernes
Arbejdstidsaftale §14

§ 14 Lokalaftaler

Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger eller supplerer denne aftale.

OK21

Bemærkning:

Der henvises til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82) samt aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86).



Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler - Arbejdsmiljø?



Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler - Gennemsigtighed?



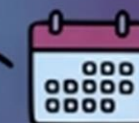
USYNLIGE OG KOMPLEKSE OPGAVER

Manglende gennemsigtighed omkring forberedelse, administration og andre "usynlige" funktioner skaber uklarhed.



FORBEREDELSE

ADMINISTRATION



MØDER



PLANLÆGNING



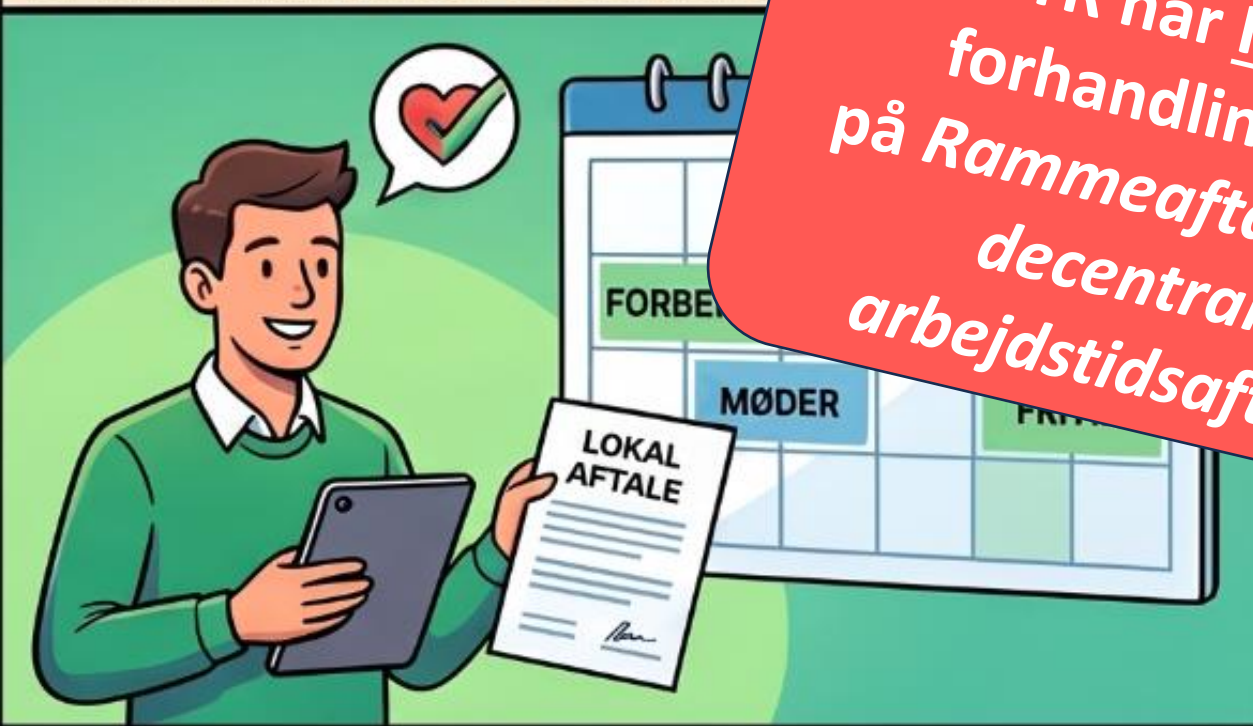
KOMMUNIKATION



Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler



BEDRE BALANCE OG ARBEJDSMILJØ



FOKUS PÅ ARBEJDSMILJØ: Skab gennemsigtighed og bedre balance gennem decentrale aftaler.

TR har IKKE forhandlingsret på Rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler

FORHANDLING



Musikskolestatistik: 92% er deltidsansatte

Årsnorm= det du arbejder
på et år/en sæson



1.august 2016:

Alle opgaver

Undervisning

Alle andre opgaver

Før 2016 kun
undervisning
opgjort

Efter 2016 Alle
opgaver opgøres
i ARBEJDSTID

ARBEJDSTID

Undervisning

Møder

redelse

Ege
øvning

rdning

fordybelse

koncerter

kommunikation

Opgaver
etc.....

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler - En anden vinkel

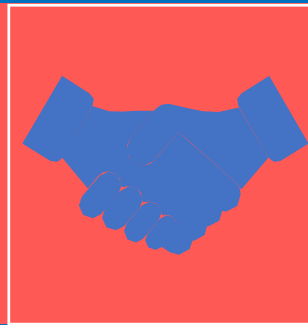
Arbejdsåret = *din rejse*
Arbejdstid = *din kuffert*



Kufferten skal
matcher
opgaverne?



Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler



§ 1. Aftalens område

Aftalen gælder for kommunalt ansatte i Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde (KL/FMM), (herunder musikskolelærere)

§ 2. Aftalens formål

Denne aftale har til formål, at der decentralt kan indgås aftaler om arbejdstilrettelæggelse, som er tilpasset de enkelte arbejdspladser og personalegruppers ønsker og behov.

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler



Grundprincipper (§ 2. Fortsat)

- a. De lokale parter aftaler arbejdstidsbestemmelserne, inden for rammerne i § 3.
- b. De lokale parter skal have størst mulig indflydelse på arbejdstidsplanlægning og –tilrettelæggelse.
- c. De decentrale arbejdstidsaftaler etableres på den enkelte institution så vidt muligt fælles for de faggrupper, der deltager.
- d. De decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at arbejdsmiljøforhold indgår i arbejdstilrettelæggelsen.
- e. De decentralt aftalte arbejdstidsregler skal sikre, at der skabes bedst mulig sammenhæng mellem produktionen, de ansattes arbejdsliv og familieliv/privatliv.

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler



§ 3. Decentrale lokalaftaler

Stk. 1

Lokalaftalen kan fravige gældende Arbejdstidsaftale

Stk. 2

Gældende arbejdsmiljøregler, herunder aftalen om implementering af EU-direktiv om **tilrettelæggelse af arbejdstiden**, respekteres

b) Normperiodens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid højst må udgøre 37 timer. Der kan dog i de enkelte overenskomster/aftaler - være indgået aftale om fravigelse af punkt b).

Stk. 3

Evaluering af den decentrale arbejdstidsaftale

Stk. 4

Decentrale aftaler kan opsiges med et varsel på 3 måneder, med mindre andet aftales.
Efter ophør af de decentrale aftaler gælder de centralt aftalte arbejdstidsregler.

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler - Hvordan?

Administration af ARBEJDSTID i praksis:

Ændringer som har betydning for arbejdet fx omkring administration af arbejdstid kræver **information og drøftelse** i musikskolens lokale MED-udvalg fx:

- 1. Administrationspapir drøftet i MED og nikket til af både ledelse og tillidsvalgte for medarbejderne i musikskolens lokal-MED**
Eller fx
- 2. Et administrationspapir besluttet af ledelsen efter forudgående information og drøftelse**

MED-samarbejdet

Hvad er MED?

Står for Medindflydelse og Medbestemmelse. Sikrer kvalitet i opgaveløsningen og gode arbejdsforhold.



To veje til indflydelse



Medindflydelse er drøftelse før beslutning;
Medbestemmelse er fælles aftaler om retningslinjer.

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler – Hvordan?



Parterne: Fagforeningen/rep. fra X-kommune (-musikskole)

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler - opgaver/arbejdstid



VIGTIGT: Spørgsmålet er ikke kun:
"Hvilke eller hvor mange opgaver har en given
musikskolelærer?"

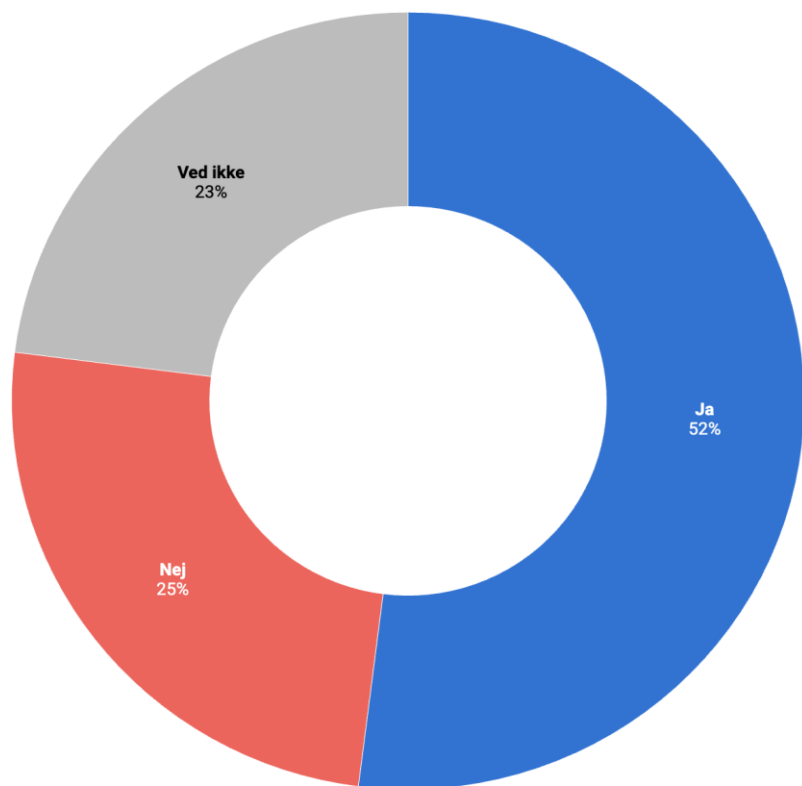
Men OGSÅ:

"Hvordan er sammenhængen mellem
de pålagte opgaver og musikskolelærerens
individuelle arbejdstidsramme?"

Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler - opgaver/arbejdstid

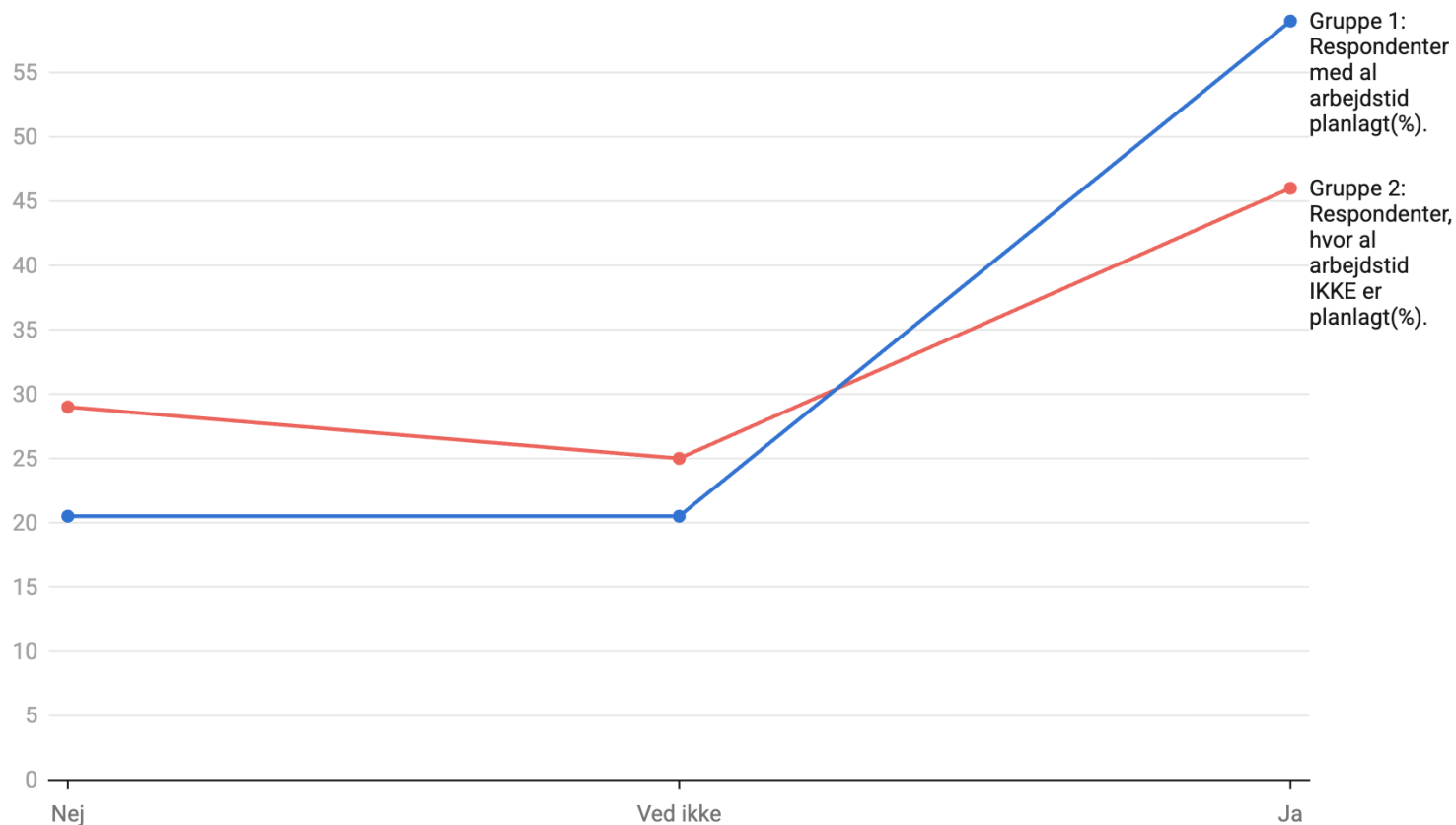
Kan du nå alle dine opgaver inden for arbejdstiden?

Ja (52%)
Nej (25%)
Ved ikke (23%)



Figur 1.
Grafik: Fagforeningen Musiker og Musikunderviser • Kilde: MM's undersøgelse af arbejdsforhold for musik- og kulturskolelærere 2025 • Hent data • Lavet med Datawrapper

Kan du nå alle dine opgaver inden for din arbejdstid?



Figur 4.
Grafik: Fagforeningen Musiker og Musikunderviser • Kilde: MM's undersøgelse af arbejdsforhold for musik- og kulturskolelærere 2025 • Hent data • Lavet med Datawrapper

Fælles afsluttende opsamling:

- *Hvilke udfordringer kan en lokalaftale løse?*
- *Hvad kan en lokalaftale fx ikke løse?*

Ved spørgsmål: Tag kontakt til fagforeningen

dsansatte.



Velkommen tilbage til FMM's TR-grunduddannelse



Dagens program (2. dag): Generelle aftaler

09.00 Seniorpolitik

10.00 Fællessang  

10.10 Aftale om fravær af familiemæssige årsager

12.00 Frokost

12.45 Aftale om kompetenceudvikling

13.40 Tidsbegrænset ansættelse

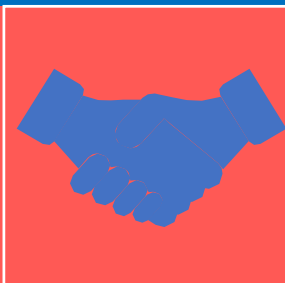
14.40 Pause

15.00 Ansættelsesbeviser

15.30 Evaluering af kurset og andre emner

16.00 Tak for i dag

Generelle aftaler: OPSAMLING



Hvad er Generelle aftaler?

Hvorfor skal TR/TRS kende dem?

Hvor finder du de Generelle aftaler?

Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter månedslønnede?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Nej	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6.ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Nej ²
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstviftaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlinger (04.39)	Ja	Ja
35	Aftale om opsparing af frihed (05.16)	Ja	Nej

15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6.ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Nej ²
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja
33	Aftale om trivsel og sundhed (05.35)	Ja	Ja
34	Statistikgrundlag for de lokale lønforhandlin	Ja	Ja

Rammeaftale om seniorpolitik

KL

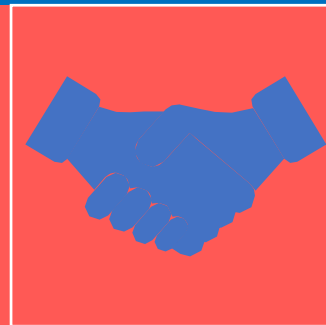
Forhandlingsfællesskabet

Rammeaftale om seniorpolitik – en vejledning



Forhandlings
fællesskabet

Rammeaftale om seniorpolitik



*Seniorpolitik handler ikke om at sige farvel
- men om at finde ud af,
hvordan musikskolen bedst kan beholder
seniormedarbejdere*



Seniorpolitik

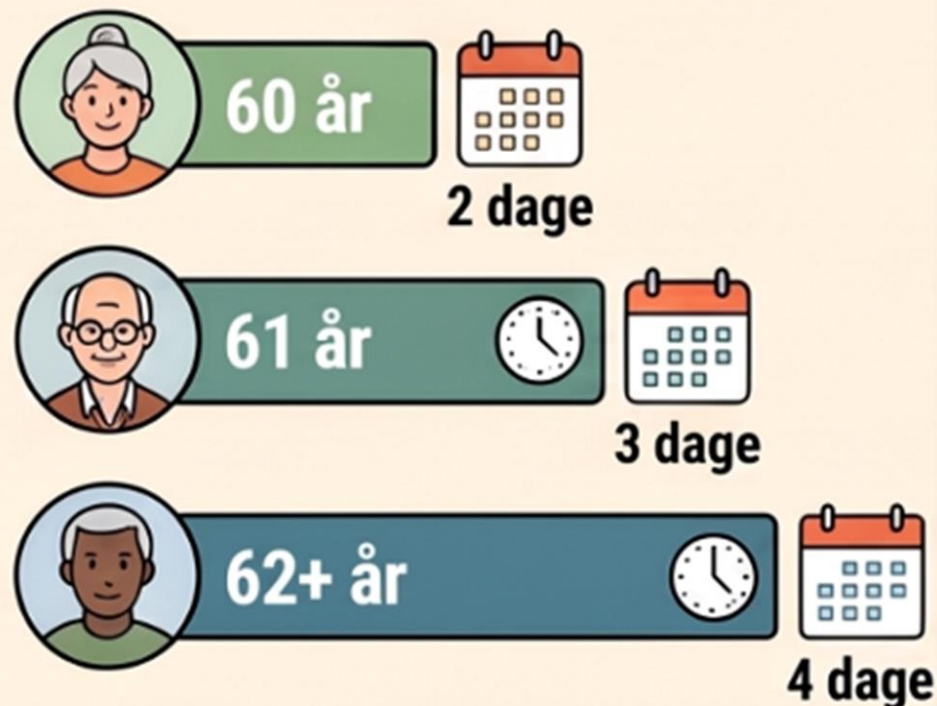


SENIORDAGE GIVER LUFT I ARBEJDSLIVET

seniordage fra det år, du fylder 60 år.



Oversigt over antal seniordage
baseret på alder



Seniorpolitik

Rammeaftale om seniorpolitik



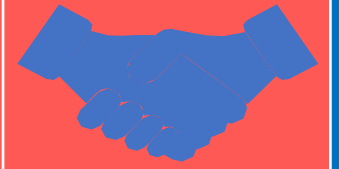
Det du ved, når vi er igennem emnet *Seniorpolitik*

1. Du kan finde *Rammeaftalen* og *Vejledningen*
2. Du kender hovedelementerne i *Rammeaftalen*
3. Du er blevet mere bevidst om områdets særlige forhold



Rammeaftale om seniorpolitik

Hovedelementer i aftalen:



- **Seniorsamtaler** (kap. 1): fastholdelse, værdsættelse af erfaring, sikring af arbejdskraft, et godt seniorarbejdsliv
- **Seniorstillinger/-aftaler** (kap. 2): Mulighed for at gå ned i arbejdstid mens **pensionsbidrag** efter den hidtidige stilling **bevares**
- **Seniordage** (kap.5): Månedslønnede musikskolelærere har ret til fravær fra arbejde (seniordage) med sædvanlig løn fra det kalenderår, de fylder 60 år

Rammeaftale om seniorpolitik



Hvem er omfattet?

Kommunalt ansatte musikskolelærere er omfattet,
dog er **timelærere ikke omfattet** af Seniordage

Hvilken gruppe handler rammeaftalen om?

Aldersgruppe/målgruppe aftales enten i Hoved-MED-udvalget eller i lokal-MED (musikskolens MED-udvalg)

§3 Hovedudvalget skal drøfte kommunens Seniorpolitik ift. fastholdelse til gavn for ansatte og ift. lokal forankring af seniorpolitik i lokaludvalg

b) drøftelsen sker hvert andet år, medmindre hovedudvalget er enige om en anden periode

Rammeaftale om seniorpolitik



Seniorsamtalen Kap. 1

Formål:

Fastholdelse, bevare arbejdsevne

Håndtering:

Seniorsamtalen er et tilbud i forbindelse med MUS med fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til seniorarbejdslivet



Mål for Seniorsamtalen: At få sat ord på, hvad det er, der skal til for at fastholde medarbejderen så længe som muligt i et godt seniorarbejdsliv

Seniorsamtalen kan være stedet, hvor medarbejderen taler om **Seniorordning**

Rammeaftale om seniorpolitik



Seniorstilling/Seniorordning kap. 2

Anvendes i situationer, hvor en medarbejder på 52 år og derover ønsker at gå ned i tid

Indgåelse af aftaler vedr. Seniorstillinger:

TR har IKKE
forhandlingsret
på Senioraftaler

FMM/kommune rep.

Rammeaftale om seniorpolitik



Seniorstillinger/-aftaler kap 2.

Seniorstillinger kan etableres i to former, som kan kombineres:

1. Nedsat tid
2. Ændret jobindhold

Fuld pensionskompensation:

En seniorstilling vil altid indebære bevarelse af pension efter lønnen og beskæftigelsesgraden i hidtidig stilling (§8)



NB: Seniordage kan evt. anvendes som lønkompensation ved nedsat tid

Rammeaftale om seniorpolitik



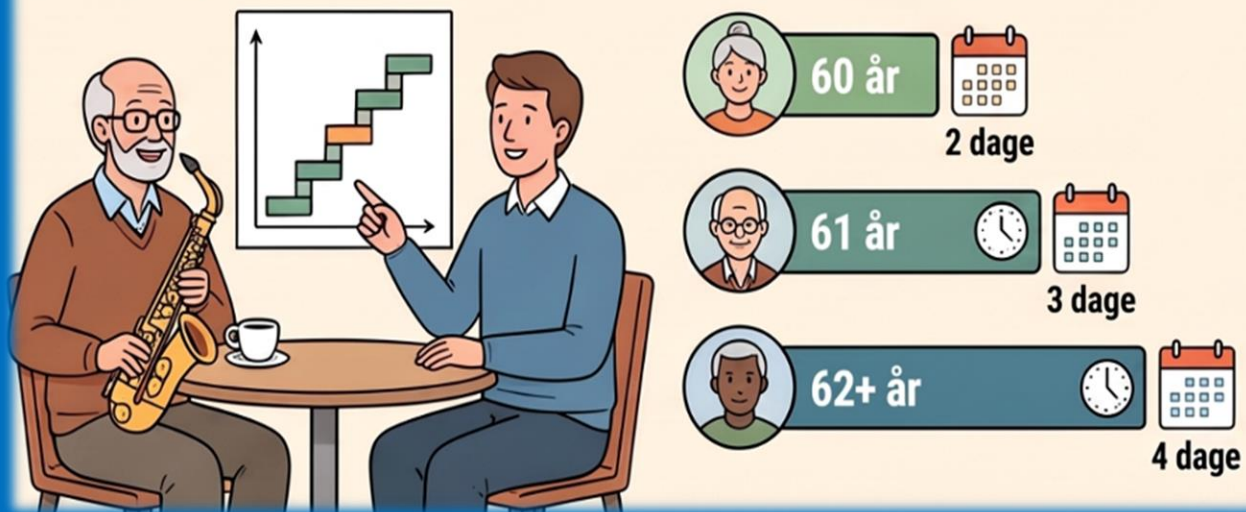
Seniordage fra 60 år

Seniordage er betalte fridage, som månedslønnede musikskolelærere, fra og med det år de fylder 60 år, har ret til jf. *Rammeaftalen*

SENIORDAGE GIVER LUFT I ARBEJDSLIVET

seniordage fra det år, du fylder 60 år.

Oversigt over antal seniordage
baseret på alder



Rammeaftale om seniorpolitik



Seniordage:

- **Sædvanlige løn** herunder fast påregnelige tillæg under afholdelse af seniordage (den løn man er berettiget ved sygedage)
- Ved flere samtidige ansættelsessteder (i kommuner), har medarbejderen i hvert ansættelsesforhold ret til seniordage
- Retten til seniordage i et kalenderår gælder også uanset på hvilket tidspunkt af året, den ansatte tiltræder.
- Såfremt medarbejderen bliver syg før afholdelse af en seniordag, udskydes den til senere. Hvis medarbejderen bliver syg under afvikling, betragtes den som afviklet

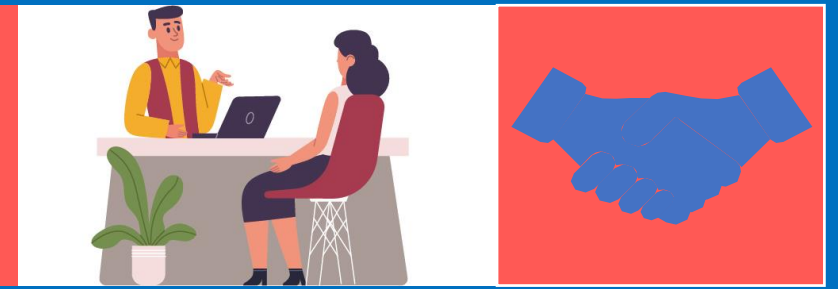
Rammeaftale om seniorpolitik



Seniordage (fra 60 år): AFVIKLING §§16, 17

- Den ansatte skal varsle seniordagene **tidligst muligt**
- Arbejdsgiveren skal **imødekomme afviklingen**, medmindre forholdene på arbejdspladsen forhindrer det.
- Det skal dog **være muligt** for den ansatte at afholde seniordagene i løbet af året.
- Hvis medarbejderen ikke afholder sine seniordage inden for kalenderåret, **bortfalder seniordagene**, medmindre andet aftales. (§16 stk. 3)
- Dog overføres seniordage, hvis de ikke har kunnet holdes i kalenderåret, fordi arbejdsgiveren har afvist afviklingen med **henvisning til forholdene** på arbejdsstedet. (§16 stk. 3, Bemærkninger)

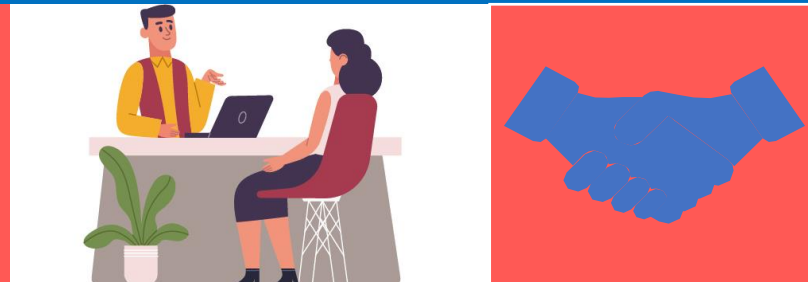
Rammeaftale om seniorpolitik



Seniordage

- Holdes i udgangspunkt i **hele eller halve dage** (*slå op og find i aftalen §16*)
- Det lokale niveau kan fastlægge, **hvor meget en seniordag** er for medarbejdere, som fx arbejder på deltid, i skiftende vagter eller som i øvrigt har varierende arbejdstider.
- Det kan på arbejdspladsen **drøftes eller forhandles, hvor meget en seniordag** er. Såfremt der ikke kan opnås enighed, kan arbejdsgiveren fastsætte, hvor meget en seniordag udgør.

Rammeaftale om seniorpolitik



Eksempler på afvikling af Seniordage 37/37:

Lasse, arbejder 7,4 timer på kontor mandag - fredag. Lasse er 60 år og har ret til 2 **seniordage** i kalenderåret.

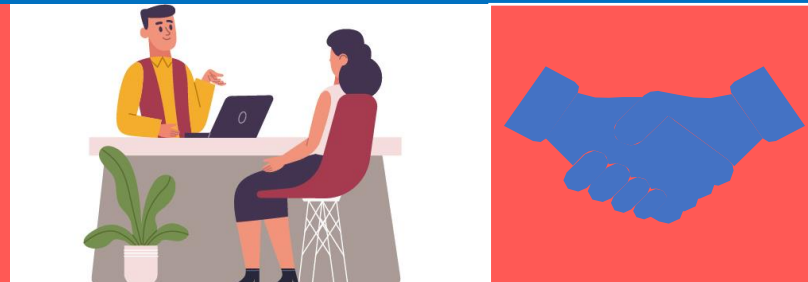
Seniordage tæller som dage:

Lasse bruger 1 seniordag og har så brugt 1 seniordag uanset ugedagen den afholdes på.

Seniordage opgøres i timer (timeregnskab):

En seniordag tæller med det faktiske timetal, medarbejderen skulle have arbejdet den dag, seniordagen er placeret. Lasse vælger at afholde en seniordag på en mandag og fratrækkes 7,4 timer af sine i alt 14,8 timer (2 seniordage x 7,4t.=14,8t.).

Rammeaftale om seniorpolitik



Lone, arbejder på bibliotek og har varierende arbejdstider: 8 timer mandag, 9 t. tirsdag , 7 t. onsdag, 8 t. torsdag og 5 timer fredag. Lone er **60 år** og har ret til **2 seniordage** i kalenderåret.

Seniordage som dage:

Når Lone har brugt 1 seniordag, er der tale om én arbejdsdag uanset valg af ugedagen den afholdes på.

Seniordage opgøres i timer (timeregnskab):

En seniordag tæller med det faktiske timetal, medarbejderen skulle have arbejdet den dag, seniordagen er placeret. Lone vælger at afholde en seniordag på en tirsdag og fratrækkes 9 timer af sine i alt 14,8 timer (2 seniordage x 7,4).

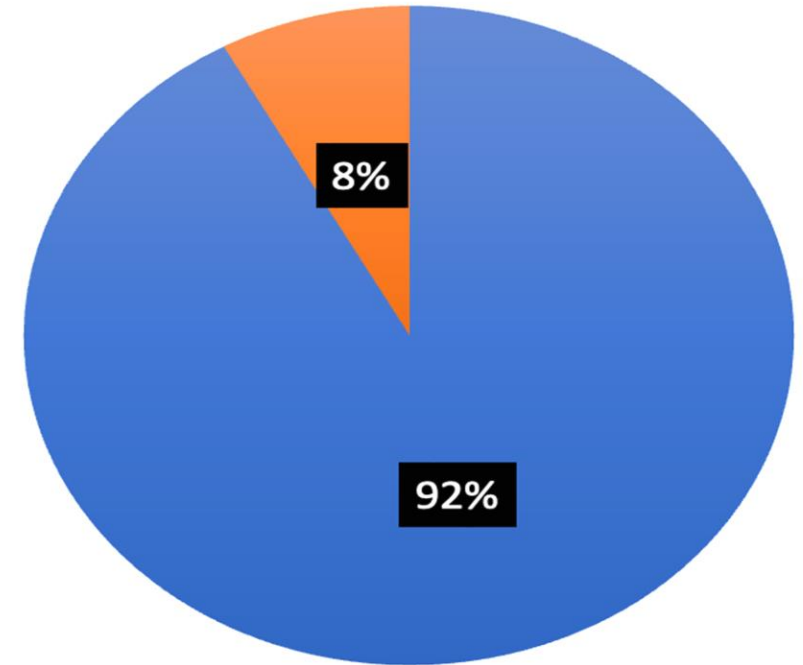
Områdets særlige forhold:

- Over 90 % deltidsansatte



Nu udvider vi
kompleksiteten!

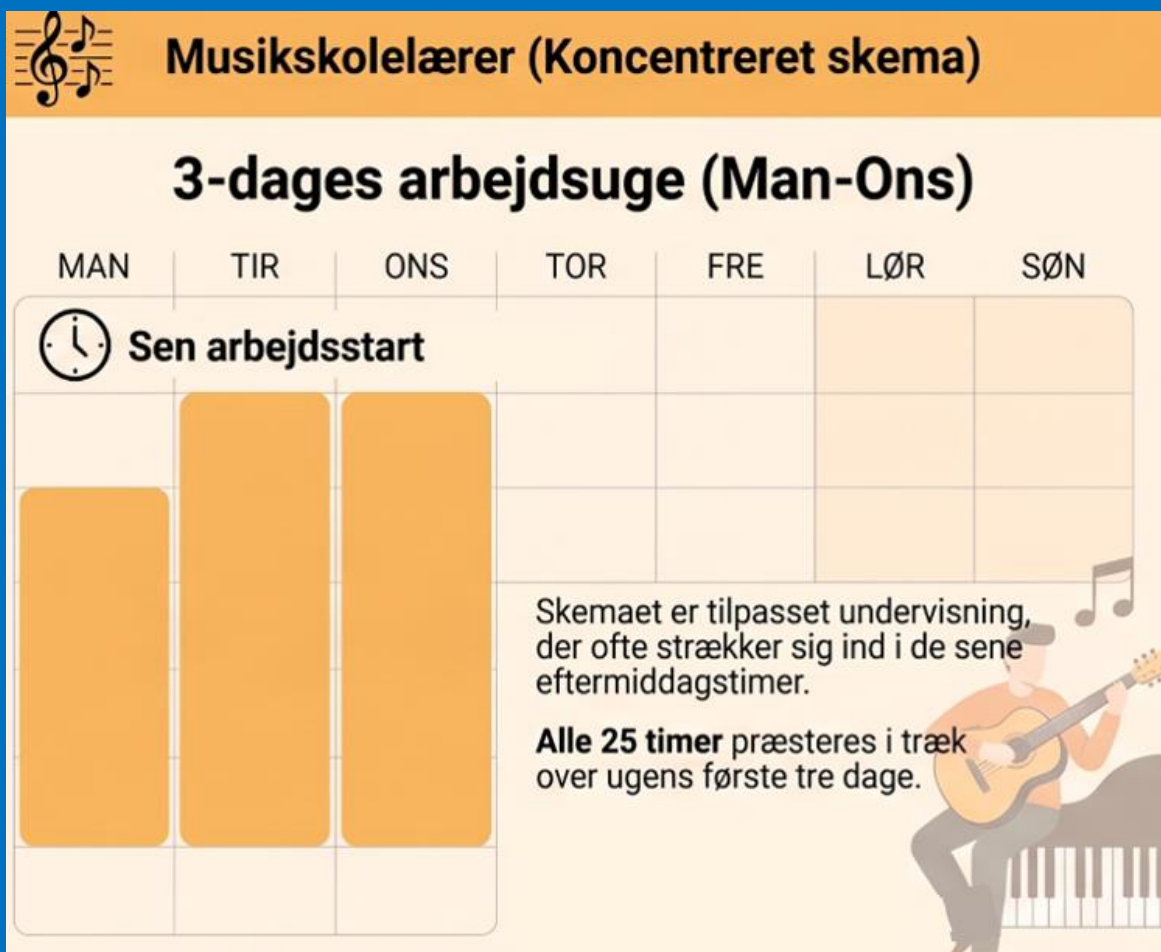
Musikskolelærere



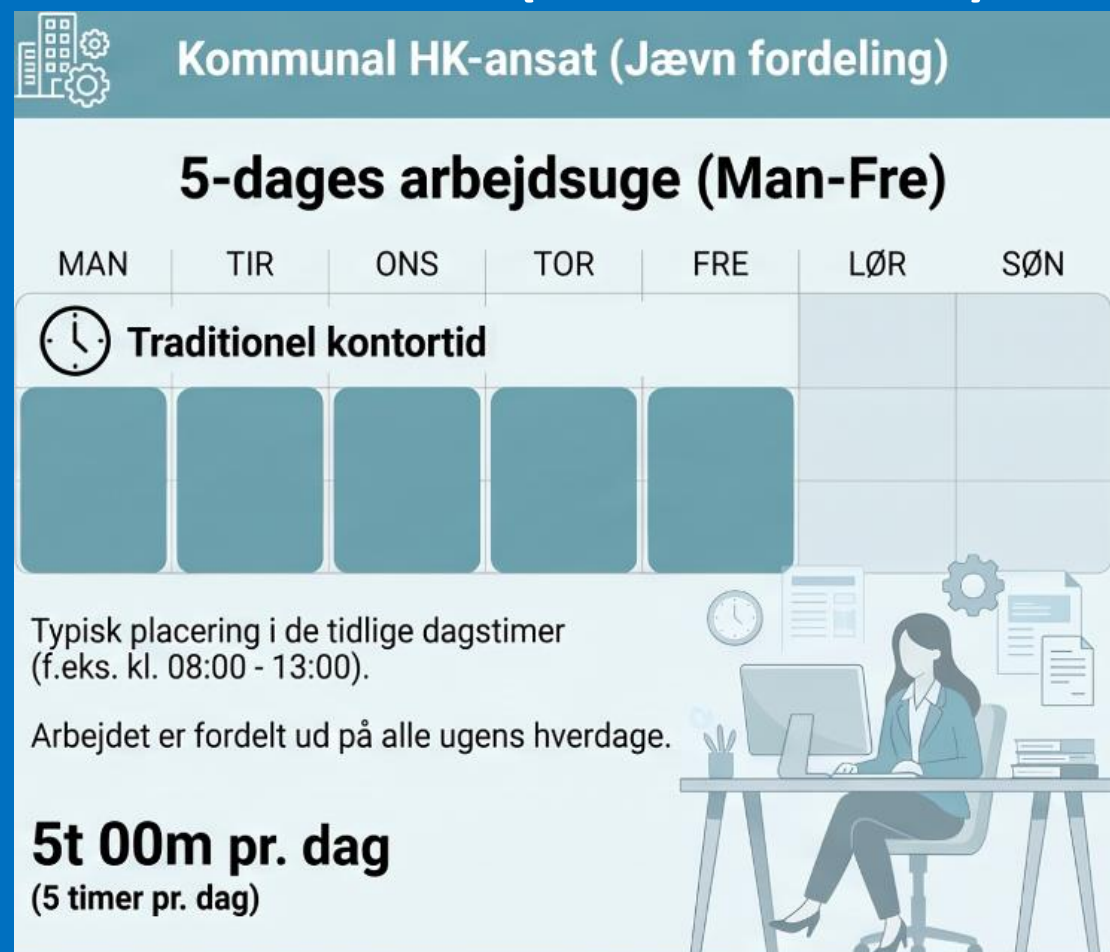
■ Deltid ■ Fuldtid

Fx 25/37 arbejdsuge

(Evt. samtidige parallelle ansættelser)



(Èn ansættelse)



Rammeaftale om seniorpolitik



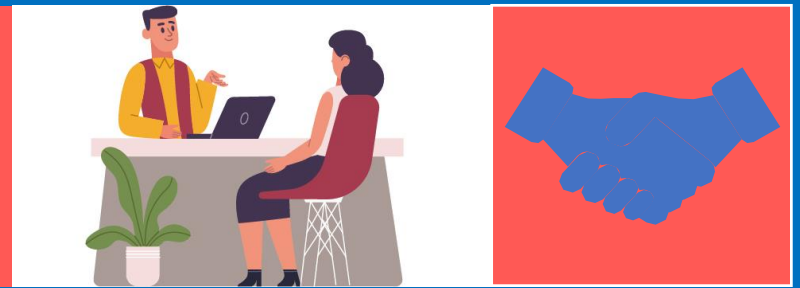
Konvertering af seniordage:

Bonus: arbejdsgiver gives skriftlig besked senest den **1. oktober** året før, man opnår retten til dagene. Omvalg kan først ske i det efterfølgende år.

Ekstra pensionsbidrag: Indbetales løbende et ekstraordinært pensionsbidrag svarende til en procentvis forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint pr. seniordag.

Afholdelse i timer: Seniordage kan efter aftale holdes i timer. Det giver mulighed for at anvende seniordagene til **medfinansiering** af hel- eller delvis lønkomensation i forbindelse med en seniorstilling med nedsat arbejdstid

Rammeaftale om seniorpolitik



Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, med mindre, du har valgt én af følgende muligheder:

1. **Fravær med løn:** Udgangspunktet er at Seniordage afholdes som fravær med løn
2. **Bonus:** Værdien af seniordagene udbetales (frist for valg d. 1. oktober)
3. **Pension:** Mulighed for at få værdien af seniordagene indbetalt som pension. (1. okt.)
4. **Overførsel:** aftale at seniordagene overføres til efterfølgende år
5. **Overførsel** hvis afholdelse ikke har været muligt

NB: Fratrædelse: Ikke afholdte seniordage **udbetales** også ved dødsfald!

Seniorpolitik



intentionerne (formål?) i *Rammeaftalen om seniorpolitik*:

- **Konduite**
- TR kan, **hvis relevant** deltage i **Seniorsamtaler** (§4)
- TR og leder er opmærksomme på øvrige **fastholdelsesinitiativer**, herunder en kultur for fastholdelse på musikskolen (Vejledningen)

Kontakt fagforeningen, hvis der er problemer!

Seniorpolitik-OPSAMLING

CASE bordgrupper: 5 minutter



1. Case: (anvend gerne rammeaftale og vejledning)

En musikskoleleder har af driftshensyn gentagne gange afvist skolens 62-årige trommelærer, Peter, ift. ønsker om afvikling af *seniordage*. Ved kalenderårets afslutning har Peter derfor kun brugt én af sine *seniordage*.

Hvilke forhold skal der tages stilling?

Hvad skal der ske med Peters resterende seniordage?

Seniorpolitik-OPSAMLING

CASE bordgrupper: 5 minutter



2. Case: (anvend gerne rammeaftale og vejledning)

På en musikskole afvikles seniordage som dage. Musikskolelederen har dog besluttet og orienteret i lokal-MED, at afvikling bør ske på undervisningsfri dage af hensyn til musikskolens drift.

Kan musikskolelederen beslutte dette? (begrund)

Hvilke problematikker ser I her?

Seniorpolitik-OPSAMLING

CASE bordgrupper: 5 minutter



3. Case: (anvend gerne rammeartale og vejledning)

Saxofonlæreren Lennart har besluttet at afholde 4 *seniordage* på 4 mandage i løbet af året. Lederen mener, at det er problematisk af hensyn til driften. Lennart har kontaktet TR.

Hvilke problematikker er der i casen?

Hvad vælger du (TR) at gøre?



Seniorpolitik-OPSAMLING

CASE bordgrupper: 5 minutter



4. Case: (anvend gerne rammeaftale og vejledning)

Tone fylder 62 år den 11. maj. Hun har en ansættelsesgrad på 37/37. På musikskolen, hvor Tone er ansat som trompetlærer, har man aftalt at afvikle *seniordage* som timer. Tones normale arbejdsdage er fra mandag- fredag: 8+9+8+9+6 timer

Hvilke forhold skal der tages stilling?



Seniorpolitik-OPSAMLING

CASE bordgrupper: 5 minutter



5. Case: (anvend gerne rammeaftale og vejledning)

Viola fylder 61 den 7. juli og har ikke foretaget valg i forhold til sine *seniordage*. Ved udløbet af august måned fratræder Viola sin stilling på musikskolen uden at have afholdt sine *seniordage*.

Hvor mange seniordage har Viola?

Hvad sker der med Violas seniordage?

Seniorpolitik-OPSAMLING

CASE: 2 minutter

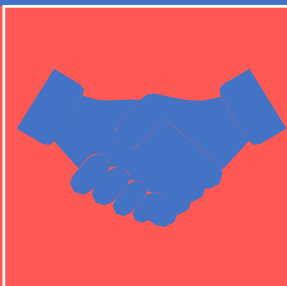


Fællescase:

Bianca er billedkunstlærer på musik- og kulturskolen og fylder 62 i år. Hun vil gerne holde sine seniordage på fire tirsdage. Lederen har afvist ønsket med begrundelse i driftshensyn.

Hvilke forhold skal der tages stilling til?

FMM's TR-grunduddannelse



Dagens program (2. dag): Generelle aftaler

09.00 Seniorpolitik

10.00 Fællessang 

10.10 Aftale om fravær af familiemæssige årsager

12.00 Frokost

12.45 Aftale om kompetenceudvikling

13.40 Tidsbegrænset ansættelse

14.40 Pause

15.00 Ansættelsesbeviser

15.30 Evaluering af kurset og andre emner

16.00 Tak for i dag

Aftale om fravær af familiemæssige årsager



TRYGHED VED SYGDOM OG FRAVÆR

Aftalen sikrer dig ret til fravær af familiemæssige årsager fx omsorgsdage



"En stærk aftale måles ikke kun på løn, men også på hvordan den passer på os, når vi er mest sårbare!"

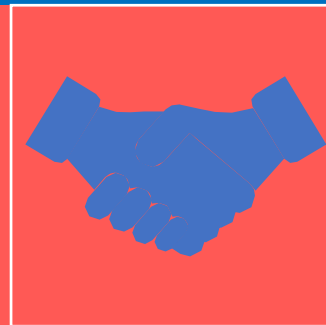
Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Det, du kan svare på, når vi har gennemgået aftalen:

- Hvor finder du aftalen?
- Hvad er formålet med aftalen?
- Hvilke elementer indeholder aftalen?
- Hvad sker der, hvis man ikke holder sine omsorgsdage?

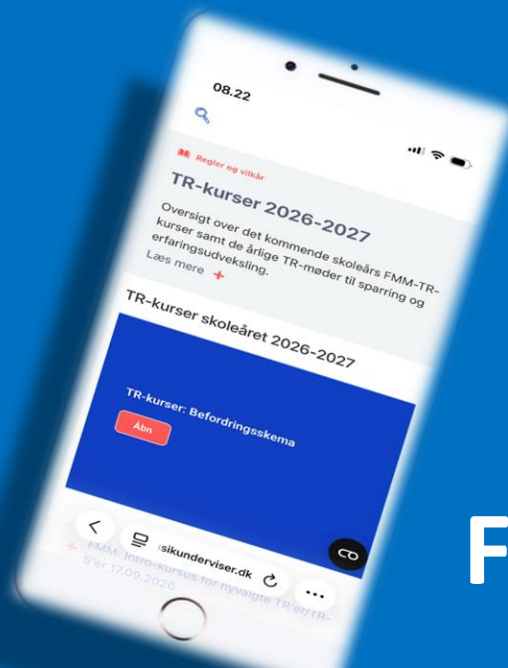
Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Hvor finder du aftalen?

Aftalen indgår bilag C protokollat.

<https://musikeroasmusikunderviser.dk/regler-og-vejledning/tillidsvalgte/tr-kurser/>



Find den i kursusmaterialet

Generelle aftaler:



51.11

O.24

6/2025

Side 1

Overenskomst for musikskolelærere

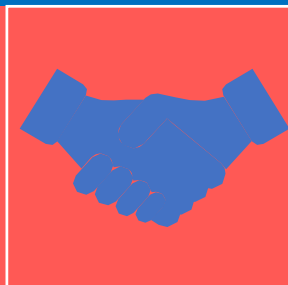
KL

Fællesudvalget for Musikundervisere inden for Musikskoleområdet (FMM)



Link kursusmateriale: <https://musikeroasmusikunderviser.dk/regler-og-vejledning/tillidsvalgte/tr-kurser/>

Generelle aftaler:



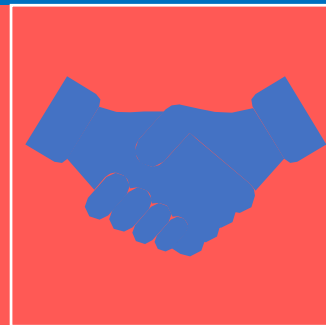
Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter måneds-lønnede?	Omfatter timeløn-nede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Nej	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja

13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6.ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Nej ²
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MTP og tillidsrepræsentanter (05.82)	Ja	Ja

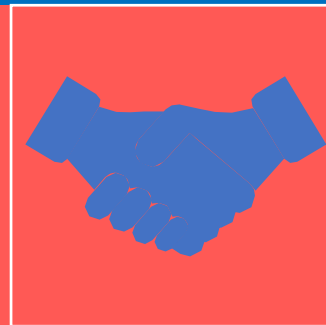
Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Formål med aftalen:

- **Tryghed og balance mellem arbejde og privatliv:** Aftalen skal sikre en god balance mellem arbejdsliv og familieliv for forældre og omsorgspersoner
- **Dækning af hele familieforløbet:** Aftalen sikrer rammer for fravær i forbindelse med:
 - Graviditet, fødsel og adoption.
 - **Børns opvækst (omsorgsdage – omsorg for barnet)**
 - **Fravær af særlige familie årsager: Akutte og alvorlige situationer så som**
 - akut sygdom/ulykke i familien,
 - børns hospitalsindlæggelse,
 - alvorligt syge børn og pasning af døende i hjemmet

Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Det vi skal omkring i aftalen:

Kapitel 1: *Hvem er omfattet?*

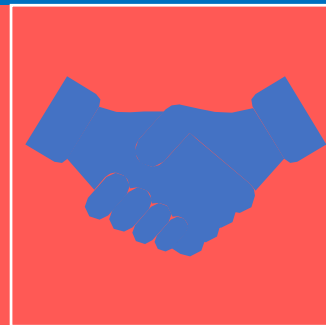
Kapitel 7: Omsorgsdage (s. 20)

Kapitel 8:

- Sygdom og akut ulykke
- Børns hospitalsindlæggelse
- Pasning af alvorligt sygt barn
- Pasning af nærtstående døende i hjemmet

Barsel og
forældreorlov
tager fagforeningen

Aftale om fravær af familiemæssige årsager

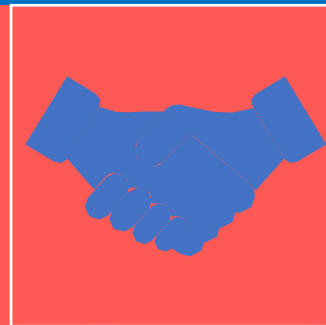


§1 *Hvem er omfattet af aftalen?*

Stk. 1 Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets (FF) forhandlingsområde, som er ansat i KL's forhandlingsområde (**musikskolelærere**)

Stk. 2 Bestemmelserne i aftalens kapitel 2-7 omfatter kun ansatte, der har ret til fuld løn under sygdom (**månedslønnede**)

Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Kap 7 Omsorgsdage (omsorg for barnet)

§ 34. Ret til omsorgsdage stk. 1



- En ansat har ret til fravær fra arbejdet **med sædvanlig løn** 2 dage pr. barn pr. år uanset antallet af ansættelser i et kalenderår i kommuner.
- Fra fødselsåret til året, hvor barnet fylder 7 år

Bemærkninger:

Omsorgsfravær kan afholdes som hele eller halve dage.

Det kan på arbejdspladsen drøftes eller forhandles, hvordan omsorgsdage afvikles.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Kap 7 Omsorgsdage (omsorg for barnet)

§ 34. Ret til omsorgsdage stk. 1, Bemærkninger

Retten til omsorgsdage i et kalenderår gælder uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder.

Eksempel 1: Barn født i 2024

Kalenderår	Barns alder	Antal dage
2024	0	2*
2025	1	2
2026	2	2
2027	3	2
2028	4	2
2029	5	2
2030	6	2
2031	7	2
2032	8	0

* Disse to dage kan overføres til næste kalenderår, jf. stk. 3, nr. 1.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Kap 7 Omsorgsdage (omsorg for barnet)

§ 34. Ret til omsorgsdage stk. 1, *Bemærkninger eks. 2*

- A er ansat i X kommune til og med 31. marts og bruger sine 2 omsorgsdage. Pr. 1. juli ansættes A i Y kommune. A er ikke berettiget til flere omsorgsdage i løbet af kalenderåret. Hvis A ikke har anvendt omsorgsdage i X kommune eller har anvendt 1 omsorgsdag, har A i Y kommune krav på henholdsvis 2 eller 1 omsorgsdag(e).
- Situationen er den samme, selvom der ikke er et tidsmæssigt slip imellem de 2 ansættelsesforhold, fx hvis ansættelsesforholdet i X kommune afsluttes 31. marts og ansættelsesforholdet i Y kommune påbegyndes 1. april.



Breaking: Voldgift FF mod KL

Anlæggelse af faglig voldgift mod KL om ret til omsorgsdage i flere samtidige kommunale ansættelser

Forhandlingsfællesskabet har **den 25. september 2026** afgivet klageskrift i en faglig voldgiftssag mod KL for Rebild Kommune vedrørende brud på Aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Forhandlingsfællesskabet har nedlagt påstand om, at Rebild Kommune skal anerkende, at medarbejderen i sin ansættelse hos Rebild Kommune har **ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år, uanset anvendelsen af samme ret i andre samtidige kommunale ansættelser.**

Ved at give afslag herpå har Rebild Kommune brudt Aftalen om fravær af familiemæssige årsager, hvorfor Rebild Kommune skal betale en efter voldgiftsrettens skøn fastsat bod til Forhandlingsfællesskabet.



Voldgift FF mod KL vedr. § 34.

Det følger af Aftalen om fravær af familiemæssige årsager § 34, stk. 1, at:

- *"En ansat har ret til fravær fra arbejdet med sædvanlig løn i 2 dage pr. kalenderår pr. barn til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år med henblik på omsorg for barnet. Dette gælder uanset antallet af ansættelser inden for et kalenderår i kommuner."*

Det er Forhandlingsfællesskabets opfattelser, at bestemmelsens sidste punktum alene omhandler den situation, hvor en ansat har **flere på hinanden følgende kommunale ansættelser**,
men ikke **flere samtidige kommunale ansættelser**.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Hvem kan holde omsorgsdage?

§ 34. Ret til omsorgsdage stk. 2

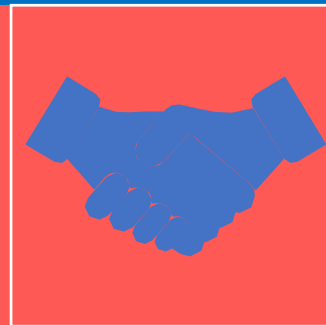
Alle ”registrerede” forældre

- biologiske forældre,
- registrerede medmødre
- adoptivforældre
- indehavere af forældremyndigheden eller plejeforældre.

Barnet skal have ophold hos den ansatte



Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Hvad sker der, hvis man ikke holder sine omsorgsdage?

§ 34, stk. 3 Ikke afholdte omsorgsdage bortfalder ved kalenderårets udløb. Overførsel af omsorgsdage kan dog ske i følgende situationer:

1. Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor **barnet er født/modtaget**, kan overføres til det **næstfølgende kalenderår**.
2. Ikke afholdte omsorgsdage fra det kalenderår, hvor den ansatte på grund af **orlov efter kap. 3, 4 eller 5** er afskåret fra at afholde omsorgsdage. Retten til overførsel gælder alle de omsorgsdage, som den ansatte har ret til i det pågældende tidsrum

Dine omsorgsdage kan gå tabt!



Hvordan planlægges omsorgsdage?

§ 35. Varsling af omsorgsdage

Den ansatte varsler tidligst muligt, hensynet til ansættelsesstedet
Når barnet er sygt, indgår en afvejning af hensynet til **tjenesten**
over for **barnets alder, sygdommens karakter** osv.

§ 36. Omsorgsdage ved ansættelsesforholdets ophør

Ikke afholdte omsorgsdage kan ikke udbetales ved
ansættelsesforholdets ophør.

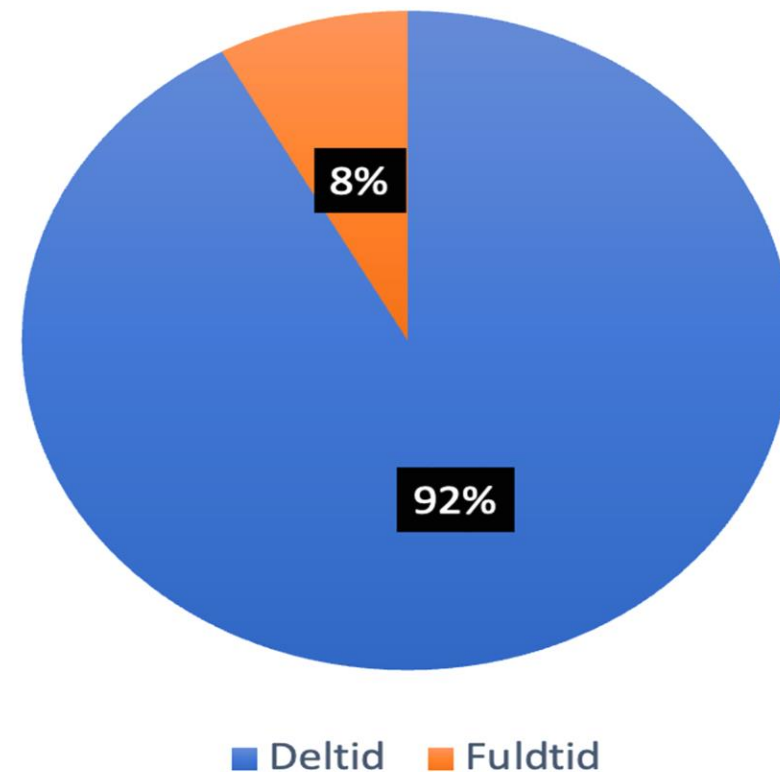
Områdets særlige forhold:

- Over 90 % deltidsansatte musikskolelærere
- En del med flere ansættelser



Hvilken betydning
har det?

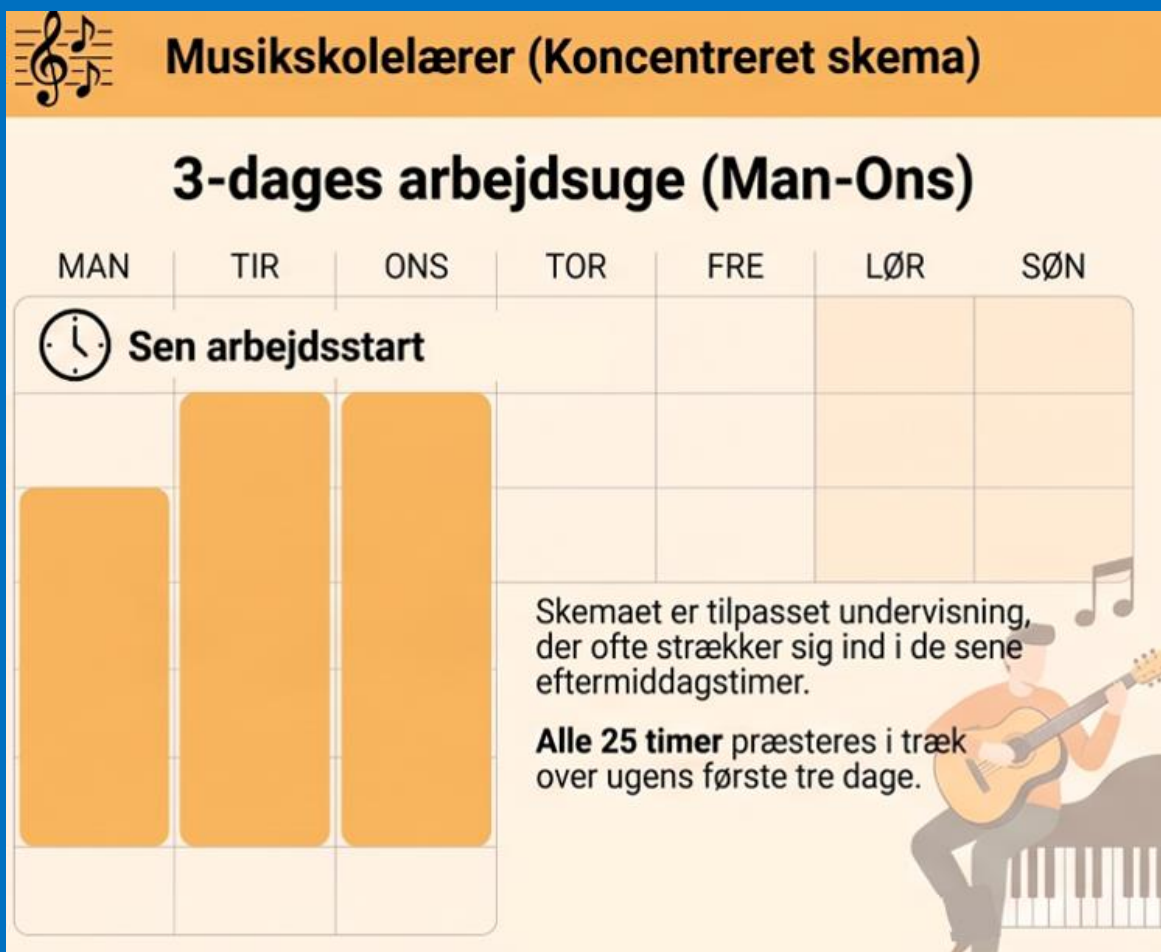
Musikskolelærere



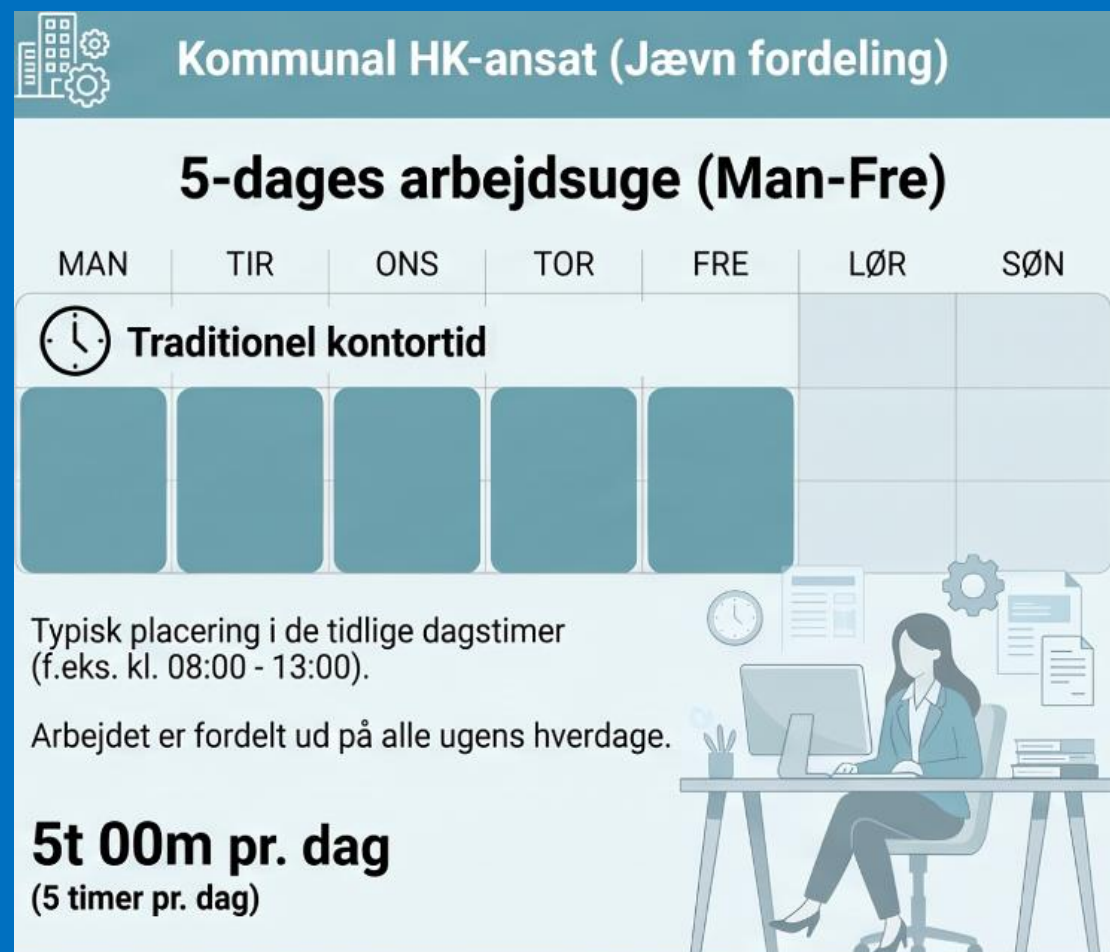
Områdets særlige forhold sammenlignet med andre fagområder:

Parallelle deltidsansættelser

(Flere samtidige: parallelle ansættelser)



(En ansættelse: seriel ansættelse)



Aftale om fravær af familiemæssige årsager

Hvilke dilemmaer er der?

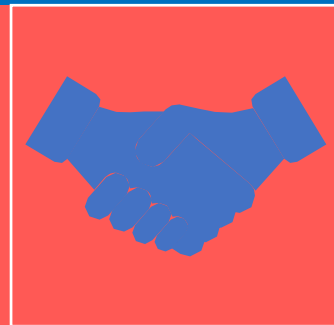
- *Deltidsansatte*
- *Omsorgen for barnet*
- *Arbejdspladsens behov*



Konduite
er nøgleordet!



Aftale om fravær af familiemæssige årsager

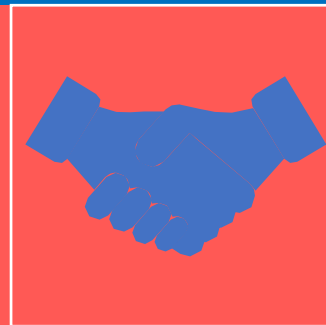


Kapitel 8. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

Andre bestemmelser:

- Ulykke og akut sygdom
- Børns hospitalsindlæggelse
- Pasning af alvorligt syge børn under 18 år
- Pasning af børn med nedsat funktionsevne
- Døende i hjemmet

Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Kapitel 8. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

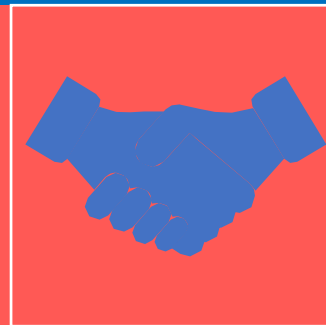
§37 Ulykke og akut sygdom

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt, at den ansatte er til stede øjeblikkeligt.

§ 38. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

Forældre til børn under 14 år) har ret til tjenestefrihed med sædvanlig løn i op til 10 arbejdsdage pr. barn indenfor 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager



Kapitel 8. Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

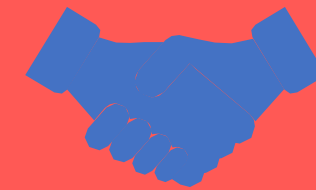
§39 Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn

§ 40. Pasning af børn med nedsat funktionsevne mv.

Tjenestefrihed ved barns (u.18 år) betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse

Aftale om fravær af familiemæssige årsager



§41 Pasning af døende i hjemmet (nærtstående)

Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er berettiget til plejevederlaget.

Arbejdsgiveren meddeles det forventede tidspunkt for påbegyndelse og forventet varighed af plejeorloven. Sker senest samtidig med ansøgning til bopælskommunen om plejevederlag.

Senest 2 hverdage efter den nærtståendes død skal den ansatte underrette arbejdsgiveren om, hvornår arbejdet genoptages (optages senest 14 dg. efter)

Velkommen tilbage til FMM's TR-grunduddannelse



Dagens program (2. dag): Generelle aftaler

09.00 Seniorpolitik

10.00 Fællessang The text '10.00 Fællessang' is followed by two small blue icons: one of a book with a key and another of a single key.

10.10 Aftale om fravær af familiemæssige årsager

12.00 Frokost

12.45 Aftale om kompetenceudvikling

13.40 Tidsbegrænset ansættelse

14.40 Pause

15.00 Ansættelsesbeviser

15.30 Evaluering af kurset og andre emner

16.00 Tak for i dag

Generelle aftaler - hvor finder du dem?



Bilag C – Vejledende bilag om Aftaler i Protokollat om generelle ansættelsesvilkår (04.00)

(Nummerering henviser til protokollatets numre – numre i parentes henviser til KL's overenskomstnr.)

Nr.	Aftale og nr.	Omfatter måneds-lønnede?	Omfatter timelønnede?
1	Ansættelsesbeviser (04.11)	Ja	Nej
2	Lønninger (04.30)	Ja	Ja
3	Løngaranti for ansatte omfattet af opgave- og strukturreformen (04.32) og Løngaranti for ansatte i jobcentre (04.33)	Ja	Ja
4	Beskæftigelsesanciennitet (04.40)	Ja	Ja
5	Midlertidig tjeneste i højere stilling (funktion) (04.51)	Ja	Ja
6	Lønberegning/lønfradrag (04.38)	Ja	Nej
7	Åremålsansættelse (04.50)	Nej	Nej
8	Supplerende pension (23.10)	Nej	Nej
9	Opsamlingsordningen (26.01)	Nej	Nej
10	Gruppeliv (23.11)	Ja	Nej
11	Tilrettelæggelse af arbejdstid (04.81)	Ja	Ja
12	Decentrale arbejdstidsaftaler (04.82)	Ja	Ja
13	Deltidsarbejde (04.83)	Ja	Ja
14	Deltidsansattes adgang til højere tjenestetid (04.85)	Ja	Ja
15	Tidsbegrænset ansættelse (04.84)	Ja	Ja
16	Merarbejde for tjenestemænd uden højeste tjenestetid (21.52)	Nej	Nej
17	Konvertering af ulempetillæg (04.86)	Ja	Ja
18	Tele- og hjemmearbejde (04.87)	Ja	Ja
19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6.ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Nej ²
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja

19	Ferie (05.12)	Ja	Ja
20	6.ferieuge m.m. (05.11)	Ja	Ja
21	Barsel mv. (05.13) og barselsudligning (05.14)	Ja	Ja ¹
22	Tjenestefrihed uden løn (05.15)	Ja	Ja
23	Seniorpolitik (05.21)	Ja	Nej ²
24	Integrations- og oplæringsstillinger (05.25)	Ja	Nej
25	Befordringsgodtgørelse og rejseforsikring (05.71)	Ja	Ja
26	Kompetenceudvikling (05.31)	Ja	Ja
27	Socialt kapitel (05.41)	Ja	Ja
28	Virksomhedsoverenskomster (05.51)	Ja	Ja
29	Retstvistaftalen (05.61)	Ja	Ja
30	Aftale om kontrolforanstaltninger (05.65)	Ja	Ja
31	SU og tillidsrepræsentanter (05.80)	Ja	Ja
32	MED og tillidsrepræsentanter (05.86)	Ja	Ja

Aftale om kompetenceudvikling



Aftale om kompetenceudvikling er ikke blot et stykke papir med paragraffer!

Den er et redskab til at sikre, at der ikke kun snakkes om kompetenceudvikling, men reelt sættes penge og arbejdstid af til individuel efter- og videreuddannelse af musikskolelærerne

Aftale om kompetenceudvikling



Det, du kan svare på, når vi har gennemgået aftalen:

- Hvor finder du aftalen?
- Hvad er formålet?
- Hvilke elementer indeholder aftalen?
- Hvilke opgaver har Hoved-MED?
- Hvilke opgaver har lokal-MED

Aftale om kompetenceudvikling



1

Et fælles ansvar
for kvalitet



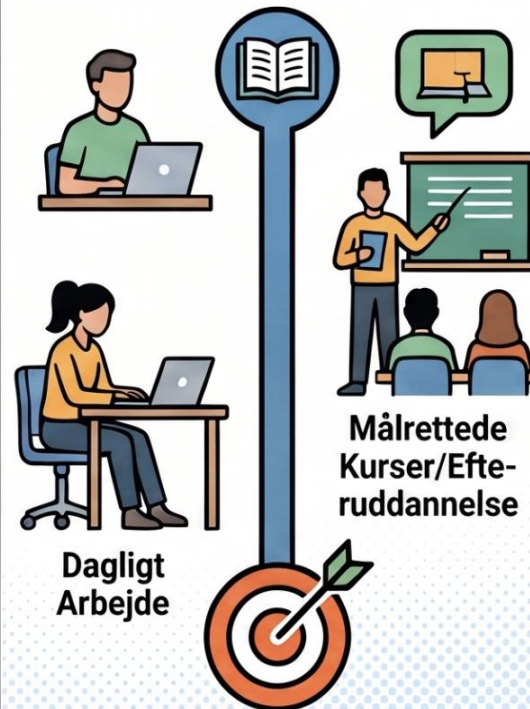
2

Din ret til en
årlig MUS



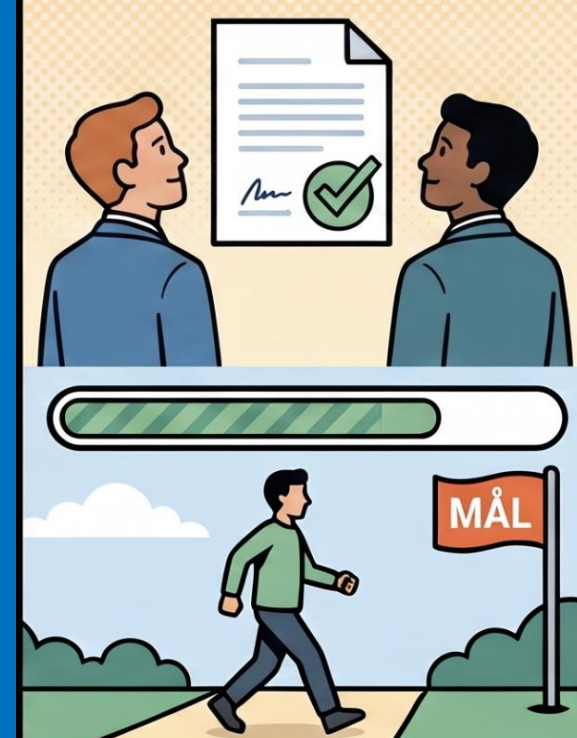
3

Systematisk og
strategisk planlægning



4

En bindende aftale
om handling



Aftale om kompetenceudvikling



Kompetenceudvikling:

Udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos medarbejderne. En forøgelse, supplering eller forankring af medarbejderens eksisterende kompetencer.

Aktiviteter: efter- og videreuddannelse, nye opgaver, selvstændigt projektansvar, jobbytte, jobrotation m.v.

1

**Et fælles ansvar
for kvalitet**



Aftale om kompetenceudvikling



Formål:

At sikre arbejdspladsens behov for en effektiv opgavevaretagelse af høj kvalitet og medarbejderens individuelle og faglige udvikling

1

**Et fælles ansvar
for kvalitet**



Aftale om kompetenceudvikling



§1 Mål: Øget kompetenceudvikling

§2 Alle musikskolelærere er omfattet

§3 Forpligter medarbejdere og ledelse til kompetenceudvikling

1

**Et fælles ansvar
for kvalitet**



Aftale om kompetenceudvikling - MED-strengen



**§4
Kommunens
Hoved-MED**

**§6 Den enkelte
arbejdsplads
MED/SU:**

**§5 Den enkelte
medarbejder: Årlig MUS**

- stk. 1 Drøfter kommunens politik
- stk. 2 Evaluerer anvendelsen af MUS

- Mål for kompetenceudvikling
- Sammenhæng mellem behov og tiltag
- Evaluering

- stk. 1 Kompetenceudvikling for alle medarbejdere
- stk. 2. dialog om udviklingsmål MUS
- stk. 3. **MUS**

Aftale om kompetenceudvikling



§5 Udviklingsmål

- Stk. 1 Strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere
- Stk. 2 Dialog mellem leder og medarbejdere om udviklingsmål
- Stk. 3 Lærernes ret til en årlig MUS



Aftale om kompetenceudvikling



Afdækning af behov, planlægning og opfølgning via MUS/GRUS/TUS

Bemærkning:

Medarbejderudviklingssamtalerne er som udgangspunkt individuelle, men man kan lokalt aftale samtalerne afholdt som gruppe/teamsamtaler. Samtalerne skal bl.a. bruges til at kortlægge medarbejdernes udviklingsbehov, planlægning af kompetenceudviklingsaktiviteter og opfølgning på gennemført kompetenceudvikling. Udviklingsaktiviteterne kan fx omfatte efter- og videreuddannelse i form af kurser og kompetencegivende forløb, nye opgaver, deltagelse i interne eller eksterne udviklingsprojekter, selvstændigt projektansvar, jobbytte og jobrotation eller international erfaring.



Aftale om kompetenceudvikling

Øvelse 5 min. ved bordene

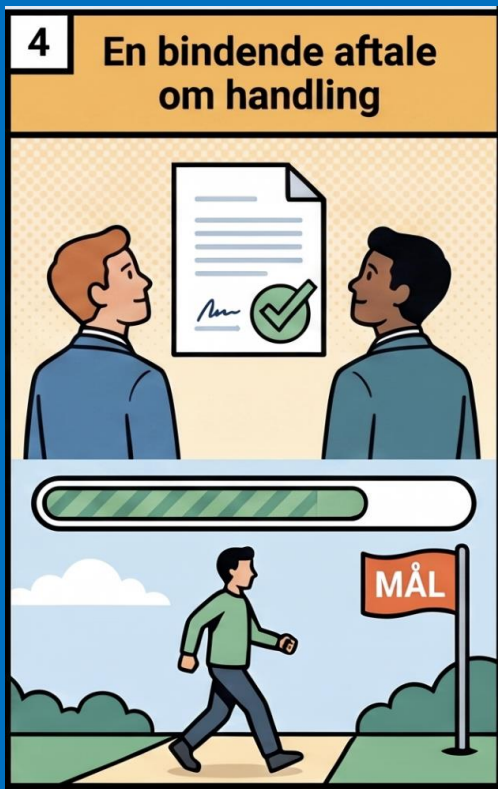


Afdæk behovet for efteruddannelse:

Hvilke kurser og efteruddannelse oplever du, at der er brug for din musikskoler?



Aftale om kompetenceudvikling



§5 Udviklingsmål

- Stk. 4 Gensidig forpligtelse hos ledelse og medarbejdere

ledelsen skal sikre rammerne

medarbejderne skal arbejde på at nå målene

Aftale om kompetenceudvikling



§6 SU/MED-udvalgets rolle

- Drøfte mål for arbejdspladsens Kompetenceudvikling
- Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens strategier/mål og Kompetenceudvikling
- Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres

MED-samarbejdet

Hvad er MED?

Står for Medindflydelse og Medbestemmelse. Sikrer kvalitet i opgaveløsningen og gode arbejdsforhold.



To veje til indflydelse



Medindflydelse er drøftelse før beslutning;
Medbestemmelse er fælles aftaler om retningslinjer.

Aftale om kompetenceudvikling



§6 SU/MED-udvalgets rolle

Bemærkning:

Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftale at fravige bestemmelsens tre elementer helt eller delvist, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtigelsen.

FMM's TR-grunduddannelse: Generelle aftaler



Evaluerings af TR-kurset

Spørgsmål, som vi ikke nåede modtages gerne på e-mail 😊

Tak for i dag



FMM's TR-grunduddannelse: *Generelle aftaler*

Håber vi ses snart igen 🙏
Kom godt hjem

