

Arbejdstidsaftale mellem Odder Kommune, Skanderborg-Odder Lærerkreds og Skolelederforeningen i Odder

A20 og den lokale arbejdstidsaftale

Denne aftale er indgået med hjemmel i § 19 i "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne" og omfatter ansatte i henhold til § 13, stk. 1 i "Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne". Bestemmelserne i denne aftale er udelukkende supplerende til de gældende regler i den centrale arbejdstidsaftale.

A20 og nærværende lokale aftale udgør tilsammen et forpligtende samarbejdsspor mellem Odder Kommune, Skolelederforeningen i Odder og Skanderborg/Odder Lærerkreds. Samarbejdssporet bygger på gensidig respekt og anerkendelse af de politiske beslutninger, der danner rammen for den kommunale skolevirkelighed.

Det forudsættes, at skoleledelsen inddrager lærerkreds, tillidsrepræsentanter og lærerkollegiet i relevante drøftelser, inden der træffes endelige beslutninger om opgavefordeling og tilrettelæggelse af arbejdstiden. Denne inddragelse skal ske med henblik på at sikre transparens, medindflydelse og et fælles ejerskab til skolens opgaveløsning.

Systematisk opfølgning

Der skal ske en årlig systematisk opfølgning på implementeringen og anvendelsen af denne aftale. Opfølgningen skal gennemføres på både skole- og kommuneniveau og tage afsæt i en kvalitativ og kvantitativ vurdering af aftalens effekter. Det er parternes fælles ansvar at sikre, at aftalens intentioner omsættes til praksis på en måde, der understøtter både faglighed og arbejdsmiljø.

Opgavebortfald

Som en del af den systematiske opfølgning skal der konkret følges op på, hvordan den enkelte skole arbejder med opgavebortfald. Formålet er at sikre, at nye opgaver kun iværksættes i det omfang, der frigøres tilsvarende tid gennem justering eller bortfald af andre opgaver. Det skal dokumenteres, hvilke opgaver der er bortfaldet eller omlagt, og hvordan dette har skabt balance i forhold til de samlede ressourcer.

Selvtilrettelagt arbejdstid

Ligeledes skal det årligt evalueres, i hvilken grad medarbejderne reelt oplever fleksibiliteten ved muligheden for selvtilrettelagt arbejdstid. Evalueringen skal belyse både omfang, anvendelse og medarbejdernes oplevelse af autonomi og balance i arbejdslivet. Det er et centralt mål, at selvtilrettelæggelsen bidrager positivt til trivsel og professionalisme i opgavevaretagelsen.

1. Arbejdstid

Den årlige arbejdstid udgør for den enkelte 1924 timer brutto inkl. ferie og helligdage ved en fuldtidsstilling.

- Denne aftale indeholder mulighed for selvtilrettelagt arbejdstid i op til 5 timer pr. uge for fuldtidsansatte
- Omfanget og placeringen af selvtilrettelagt arbejdstid kan variere fra lærer til lærer og fra periode til periode og fastsættes af skolelederen ud fra hensynet til skolens daglige drift
- Ved fastlæggelse af omfanget og placeringen af selvtilrettelagt arbejdstid skal der først tages højde for undervisningen, og dernæst samarbejdet i arbejdsfællesskabet, inden der tages hensyn til den enkelte læreres mulighed for fleksibilitet.
- Den selvtilrettelagte arbejdstid kan placeres på andre steder end på skolen.

2. Arbejdstidens tilrettelæggelse

Arbejdstiden tilrettelægges således, at der skabes balance mellem skolens behov og medarbejderens muligheder for at udføre opgaverne med høj kvalitet. Ledelsen har ansvar for den overordnede planlægning af arbejdstiden, mens medarbejderne inddrages i processen.

Arbejdstiden placeres på maksimalt 210 arbejdsdage i normperioden.

Udgangspunktet er 40 timer/arbejdsuge. Arbejdstiden kan placeres på de 40 skoleuger (200 skoledage), første og sidste uge i elevers sommerferie, omkring jul eller lignende. Dette aftales kommunalt eller lokalt. Den ugentlige arbejdstid kan variere hen over året.

På hver skole udarbejdes en aktivitetskalender, som drøftes lokalt. Af den fremgår fælles planlægnings- og pædagogiske dage, øvrige fællesaktiviteter på skolen, aktiviteter på tværs af skolerne og med andre samarbejdspartnere.

Skolens aktivitetskalender samt den enkeltes grundskema udmøntes i en individuel mødeplan, som sammen med opgaveoversigten anskueliggør årets aktiviteter, opgaver samt tiden til det, så arbejdet kan tilrettelægges hensigtsmæssigt og i god tid.

Der skal være fleksibilitet i arbejdstidens placering for at imødekomme både skolens og medarbejderens behov.

3. Opgavebortfald

For at styrke skolernes mulighed for at skabe en større grad af inklusion, forpligtes skoleledelserne til at gennemføre en analyse af skolernes samlede opgaveportefølje i samarbejde med skolernes MED-udvalg.

Analysen skal have fokus på at identificere opgaver, der ikke direkte vedrører den daglige undervisning.

Den tid, der fremkommer ved bortfald eller reducere af opgaver, skal gå til det professionelle samarbejde, inklusion og kerneopgaver i undervisningen. Det kunne fx være øget samarbejde omkring en klasse, samarbejds møder med eksterne, tidsbestemte opgaver i undervisningen (co-teaching, 2-lærer mv.)

4. Opgaveoversigt

I A20 fremgår det tydeligt, hvilke elementer, der skal fremgå af opgaveoversigten. Denne aftale tilføjer:

- Fælles forberedelse og teamsamarbejde
- Opgaver der kan puljes til mere end 60 timer.

5. Forberedelse

Tid til forberedelse prioriteres højt og afsættes i forhold til undervisningens omfang og kompleksitet.

- Der afsættes mindst 30 minutters fælles- og individuel forberedelsestid for hver undervisningstime. Heraf min. 15 min for hver undervisningstime til individuel forberedelse. Denne tid afsættes med udgangspunkt i en individuel vurdering af opgavernes krav og undervisningens kompleksitet.
- Hertil kommer timerne fra PUF dagene, der henregnes som forberedelsestid
- Skolen stiller faciliteter som arbejdsplads, læremidler og it-udstyr til rådighed.

6. Nyuddannede lærere

I Odder Kommunes skolevæsen arbejder vi for, at nyuddannede får en bæredygtig opstart, hvor der er tænkt på den enkeltes videre udvikling og tilknytning til skolevæsenet.

Desuden skal ledelsen sikre en optimal modtagelse i forbindelse med samarbejdet med kollegerne i de nære samarbejdsrelationer og generelt på skolen.

Nyuddannede lærere skal tilgodeses positivt de første fem år af ansættelsen efter endt læreruddannelse.

I opgaveoversigten skal der tages et særligt hensyn til nyuddannede lærere. Det tilstræbes, at det årlige maksimale undervisningstimetotal til nyuddannede lærere er på maksimalt 750 timer, og at dette er gældende for de 2 første år af ansættelsen.

Der afsættes den fornødne tid til den nyuddannede lærer til mentorsamarbejde eller lignende med erfaren lærer. Til den erfarne lærer afsættes der ligeledes den fornødne tid til mentorsamarbejde med nyuddannede lærere.

Der nedsættes en arbejdsgruppe, der skal komme med anbefalinger til særlige vilkår for nyuddannede, der kan træde i kraft fra skoleåret 26/27.

7. Maksimal og gennemsnitlig undervisningstid

- Det tilstræbes, at den gennemsnitlige undervisningstid ligger mellem 750 og 765 timer pr. år, svarende til 25 til 25,5 lektioner pr. uge i henhold til det udvidede undervisningsbegreb
- Den maksimale undervisningstid for en lærer og bh.kl. leder er 810 timer pr. år
- En lærer/bh.kl. leder kan undtagelsesvist have mere end 810 undervisningstimer, hvis der i hvert enkelt tilfælde tages konkret stilling til behovet for og udmøntning af ekstra forberedelsestid
- Hvis en lærer har en eller flere større opgaver, kan der foretages et forholdsmæssigt fradrag i undervisningstimerne. Nedenstående liste indeholder eksempler, men er ikke udtømmende:
 - Vejlederopgaver
 - Uddelegerede opgaver (skemalægning, vikardækning m.v.)
 - TR-rollen
 - AMR-rollen
 - Klasselærer
 - Efteruddannelse/kompetenceudvikling
 - Etc.

- Skolens opgaver ud over undervisning, skal fordeles rimeligt mellem lærerne. For store udsving i undervisningstid mellem lærerne skal undgås, således at arbejdsbyrden fordeles jævnt og retfærdigt.

8. Ændringer i løbet af normperioden

Ændringer i arbejdstiden eller opgaveoversigten kan forekomme i løbet af normperioden som følge af:

- Akutte behov, fx sygdom blandt kolleger.
- Ændringer i elevtal eller klassefordeling.
- Andre uforudsete forhold.

Ændringer skal så vidt muligt varsles med minimum 14 dage. I akutte situationer kan kortere varsel aftales.

9. Opgørelse af arbejdstiden

TRIO web anvendes til den løbende opgørelse over den præsterede arbejdstid. Denne opgørelse kan medvirke til at give ledelsen og den enkelte lærer et overblik over, hvor mange arbejdstimer læreren har præsteret i perioden.

Skolens ledelsesteam skal løbende være opmærksom på lærernes præsterede arbejdstid, så justeringer i løbet af normperioden registreres. Lærerne medvirker til at sikre en smidig registrering. Opgørelsen skal foretages hver 3. måned jf. A20 §12, stk. 4.

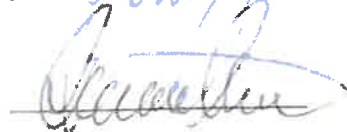
Metoden for registrering af selvtilrettelagt tid udmeldes af ledelsen ved skoleårets start. Ved normperiodens afslutning skal lærernes samlede arbejdstid kunne dokumenteres med henblik på korrekt håndtering af eventuel overtid.

Twister og samarbejde

Eventuelle tvister om fortolkning eller overholdelse af aftalen løses gennem dialog mellem parterne. Såfremt der ikke kan opnås enighed, indbringes sagen for "Nævnet" der består af formanden for Skanderborg-Odder Lærerkreds, FTR, Formanden for skolelederforeningen i Odder og Skole & Dagtilbudschefen i Odder kommune. Parterne fraskriver sig med 'Nævnet' ikke muligheden for at videreføre en evt. uenighed i det fagretlige system.

Aftalen evalueres forud for planlægningen af skoleåret 26/27 og gælder indtil opsigelse med et varsel på 6 mdr. til udgangen af et skoleår.

Dato: 5/6-25



Henrik Schou

Odder kommune

Dato: 10/6-25



Frank Larsen

Skanderborg-Odder Lærerkreds

Dato: 26.6.2025



Kasper Steensgaard

Odder Skolelederforening

Bilag 1 En ny inklusionsstrategi i Odder

Den kommunale redegørelse

Den kommunale redegørelse udgør grundlaget for den drøftelse og det samarbejde, der skal være mellem kommunen og kredsen, men ikke mindst fremstår redegørelsen som et fundament for det lokale samarbejde ude på den enkelte folkeskole i Odder Kommune.

Formålet med redegørelsen er at understøtte kvaliteten i skolernes arbejde med elevernes læring og trivsel, skabe et godt arbejdsmiljø, og at der er sammenhæng mellem de opgaver, lærerne skal udføre, og den tid, de har til rådighed. Der skal være et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

En ny inklusionsstrategi i Odder

Med afsæt i folkeskolens formål og Børne- og ungepolitikken har Kommunalbestyrelsen i Odder Kommune vedtaget en ny inklusionsstrategi: Bedre Muligheder for Alle (BMA).

Folkeskolens formål

Formålet med strategien er blandt andet, at vi bedst muligt tilgodeser og realiserer intentionerne i Folkeskolelovens § 1:

- Folkeskolen skal udfordre alle elever, så de bliver så dygtige, de kan.
- Folkeskolen skal mindske betydningen af social baggrund i forhold til faglige resultater.
- Tilliden til og trivsel i folkeskolen skal styrkes blandt andet gennem respekt for professionel viden og praksis.

Børne- og ungepolitikken

Herudover skal strategien bidrage til at omsætte visionen i Børne- og ungepolitikken til handlinger.

Visionen er dét, der driver og motiverer os, og dét vi rækker ud efter og stræber efter at opnå sammen:

"Livsduelige børn og unge, der inkluderer hinanden, og som hver især er en betydningsfuld del af fællesskabet"

Med visionen for øje arbejder vi målrettet for at alle børn og unge i Odder Kommune:

- udfolder deres potentiale for læring, trivsel og udvikling
- er en del af og bidrager til inkluderende fællesskaber

Bedre Muligheder for Alle

Bedre Muligheder for Alle (BMA) er bygget op om seks grundprincipper, som er omdrejningspunktet for skolernes og børn-, unge- og familiecentrets videre arbejde med læringsmiljøer med plads til større diversitet.

De seks grundprincipper afløser tidligere fælleskommunale fokusområder i skolevæsenet.

FIGUR 1 DE 6 GRUNDPRINCIPPER I BEDRE MULIGHEDER FOR ALLE

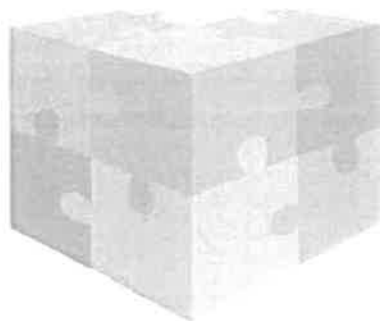
Tilpasning af BUF's ydelser



**Styrkelse af
almenområdet**



**Kapaciteten i
specialklasserne justeres.**



Styrket forældresamarbejde

**Revisitation af elever i
specialklasserne.**



**Central understøttelse af
forandringsprocessen**

Arbejdstidsaftalen mellem Odder Kommune, Odder Skolelederforening og Skanderborg-Odder Lærerkreds er udarbejdet bl.a. for at understøtte skolernes arbejde med professionelle læringsfællesskaber, der er centrale for, at skolerne lykkes med opgaverne herunder BMA. Aftalen giver bedre muligheder for at styrke folkeskolens fællesskab og optimere lærernes muligheder for at arbejde med elevernes læring, trivsel og udvikling i almenundervisningen o.lign.

Med aftalen skaber vi de nødvendige betingelser for, at lærere og pædagoger kan arbejde tættere sammen om at etablere fleksible læringsmiljøer, der inkluderer co-teaching, holddeling og specialpædagogisk støtte o.lign.

Aftalen er samtidig et vigtigt skridt i at styrke skolernes arbejde med Det Brede Børnefællesskab. Ved at prioritere det professionelle samarbejde på skolerne giver vi lærere og pædagoger bedre muligheder for at planlægge, gennemføre og evaluere undervisningen i fællesskab. Vi anerkender, at stærke, tværfaglige samarbejder er afgørende for at skabe en inkluderende skolekultur.

Som et centralt element i aftalen sikrer vi derfor, at lærernes mulighed for såvel fælles som individuel forberedelse styrkes. Der etableres en model, hvor timer, der frigøres ved opgavebortfald, i stedet

anvendes til samarbejde om undervisningens tilrettelæggelse, udvikling af inkluderende læringsmiljøer og videndeling på tværs af faggrupper.

I Odder Kommune er elevernes læring og trivsel styrende for, hvordan vi tilrettelægger og organiserer os i vores skoler – både som lærings- og arbejdsplads. Personalets kompetencer, viden og ressourcer skal anvendes, således at de understøtter elevernes læring, dannelse og trivsel.

Ledelsen, lærerne og øvrige medarbejdere er sammen ansvarlige for de arbejds- og læringsfællesskaber, der skal være på skoler med en stærk professionel profil. Alle har et fælles ansvar for at skabe og bevare et godt arbejdsmiljø, hvor professionel kapacitet, dømmekraft, ansvar og samarbejde er en del af arbejdspladskulturen. Samarbejdet bygger på gensidig anerkendelse af roller, ansvar og kompetencer og tager afsæt i en tillid til, at alle løser deres opgaver kompetent til gavn for elevernes læring og trivsel. Der er en fælles og gensidig forpligtelse til at styrke dialogen og samarbejdsformerne for at skabe fundamentet for en kompetent og bæredygtig opgaveløsning.

Det er inden for denne ramme, at folkeskolerne i Odder Kommune arbejder og udvikler sig, og hvor der arbejdes stringent ud fra den ovenstående beskrevne vision og forståelse.

