

## Tillæg til samarbejdsaftale på skoleområdet i Rebild Kommune

Tillægget træder i stedet for afsnittet "Gældende for lærere og børnehaveklasseledere" i afsnit 3. Arbejdets organisering.

### Fortolkning af A20 – Rebild Kommune

Samarbejdet omkring lærernes arbejdstid har siden 2017 bygget på den vedtagne samarbejdsaftale. Parterne omkring samarbejdsaftalen er enige om, at den har været et godt fundament for samarbejde blandt andet omkring lærernes arbejdstid.

Vi har valgt, at vi i forlængelse af vedtagelsen af lærernes arbejdstidsaftale A-20 fortsat vil bygge vores samarbejde på den eksisterende samarbejdsaftale, samtidig med at vi vil tilføje et element, hvor vi udfolder og supplerer A-20 med vores fortolkninger og omsætning heraf.

Følgende skal derfor ses som et udtryk for, hvordan vi ønsker at udfolde og supplere A-20 i Rebild Kommune. Udfoldelsen sker i et partssamarbejde mellem Himmerlands Lærerkreds og Rebild Kommune med fokus på udmøntningen af lærernes arbejdstid og de prioriteringer, der knytter sig hertil.

Vi har en fælles målsætning om at skabe optimale forudsætninger for størst mulig kvalitet i undervisningen og et godt arbejdsmiljø.

### Hvem er omfattet

Dette tillæg omfatter lærere og børnehaveklasseledere ansat på Rebild Kommunes folkeskoler i almenklasser og specialklasser samt Læringscenter Himmerland. Herefter betegnes alle omfattet af tillægget som lærere.

### Samarbejdsspør

Vi ønsker at skabe de bedste betingelser for et konstruktivt, tillidsfuldt samt værdifuldt samarbejde på alle niveauer. Det skabes gennem kontinuerlig vedligeholdelse af meningsfulde relationer, hvor vi samarbejder til gavn for udviklingen og driften af skolerne.

Nedenfor er skitseret 3 årshjul, som definerer minimumsforventningerne til samarbejdet i Rebild Kommune.

### Samarbejdsspør 1: Forvaltning – Himmerland lærerkreds – skolelederforening

Formål: Understøttelse af et tæt samarbejde mellem forvaltningen, Himmerlands lærerkreds og skolelederforeningen med det mål at bidrage til udviklingen af skolerne og understøtte sammenhængen mellem lærernes tid og opgaver.

Periode	Indsats
Efterår (aug-okt)	<p>Møde i A20-udvalget (B&amp;U chef, 1-2 rep. for Himmerlands lærerkreds, 1-2 rep. Skolelederforening, personalekonsulent)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Præsentation og beslutning om årshjulsfokus (udarbejdet af B&amp;U chef og formand for Himmerland lærerkreds)</li><li>• Præsentation og kvalificering af spørgsmål til besøgsrunde (udarbejdet af B&amp;U chef og formand for Himmerland lærerkreds)</li><li>• Drøftelse af tværgående udfordringer i forhold til samarbejdsaftalen og arbejdstidens tilrettelæggelse lokalt.</li></ul>



Vinter (nov-jan)	<p>Møde i A20-udvalget</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opfølgning på budgetaftale og deraf kommende prioriteringer</li> <li>• Præsentation af fælles kommunale projekter, centerkontrakt (Skriftligt oplæg fra B&amp;U chef)</li> <li>• Opsamling på besøgsrunde for formand for Himmerland lærerkreds og B&amp;U chef.</li> <li>• Planlægning af fællesmøde for skoleledere og lokale TR.</li> <li>• Overtallighedsproces for kommende skoleår.</li> <li>• Drøftelse af tværgående udfordringer i forhold til samarbejdsaftalen og arbejdstidens tilrettelæggelse lokalt.</li> </ul>
Forår (feb-april)	<p>Møde i A20-udvalget</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opsamling af viden fra fællesmøde for skoleledere og lokale TR.</li> <li>• Drøftelse af tværgående udfordringer i forhold til samarbejdsaftalen og arbejdstidens tilrettelæggelse lokalt.</li> <li>• Særlige opmærksomhedspunkter mht. organisering, planlægning og prioriteringer ift. lærernes arbejdstid</li> </ul>
Sommer (maj-juni)	<p>Møde i A20-udvalget</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluering af overtallighedsproces og omplacering.</li> <li>• Drøftelse af tværgående udfordringer i forhold til samarbejdsaftalen og arbejdstidens tilrettelæggelse lokalt.</li> </ul>

### Samarbejdsspør 2: Forvaltning – Himmerland lærerkreds – skoler

Formål: Understøttelse af samarbejdet mellem skolerne, Himmerland lærerkreds og forvaltningen om indhentning af viden og erfaringer fra skolerne, der kan bidrage i samarbejdet mellem forvaltning, Himmerland lærerkreds og skolelederforening.

Periode	Indsats
Efterår (aug-okt)	<p>Besøgsrunde på alle skoler med deltagelse af skoleleder, lokal TR, formand for Himmerlands lærerkreds og B&amp;U chef</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temaer og tidspunkt for besøgene kvalificeres i samarbejdsspør 1.</li> </ul>
Vinter (nov-jan)	
Forår (feb-april)	<p>Fællesmøde for B&amp;U chef, skoleledere, lokale TR, Himmerlands lærerkreds</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opsamling på besøgsrunde</li> <li>• Erfaringsudveksling</li> </ul>
Sommer (maj-juni)	

### Samarbejdsspør 3: Skoleleder og lokal TR

Formål: Et forpligtende samarbejde mellem leder og TR, der skaber gennemskuelighed og overblik over arbejdstiden og prioritering af opgaverne, sådan at der skabes grundlag for et godt arbejdsmiljø og læring, trivsel og dannelse for eleverne.

Periode	Indsats
Efterår (aug-okt)	<p>Forventningsafstemning omkring samarbejdet mellem leder og TR. Kan eksempelvis indeholde roller, rammer, møderække og arbejdet med at skabe gennemsigtighed.</p> <p>Evaluering af skoleårets planlægning, herunder opgavebeskrivelser</p> <p>Forberedelse og deltagelse i møde med formand for Himmerlands lærerkreds og B&amp;U Chef.</p>
Vinter (nov-jan)	<p>Drøftelse af procedure for fagfordeling, opgavefordeling samt skoleårets planlægning.</p> <p>Muligt indehold: Diverse tidsfrister for teamsammensætning, ønsker til fagfordeling, ændring i ansættelsesform, 6. ferieuge, tids- og procesplan for skoleårets planlægning. Aftalerne kan med fordel fremgå af skoleplanen.</p> <p>Derudover skal følgende drøftes og fremgå af skoleplanen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lokale målsætninger og deraf prioriterede indsatser</li> <li>• Lokal udmøntning af de fælles kommunale projekter herunder centerkontrakt</li> <li>• Arbejdstidens placering</li> <li>• Særlige forhold vedr. arbejdstidens planlægning (alternative dage, flytning af arbejdsdage mm.)</li> <li>• Rammer for personale ansat med nedsat arbejdstid</li> <li>• Perspektiver på, hvordan der skabes balancen mellem arbejdstid og fritid samt fordelingen af opgaver hen over året.</li> <li>• Skemalægningsprocedurer og kriterier for skemalægningen</li> <li>• Opgaveoversigtens opbygning og indhold</li> <li>• Forventninger til klasselærerfunktionen</li> <li>• Anvendelsen af de elevfrie dage</li> </ul>
Forår (feb-april)	<p>Evaluering af indeværende skoleårs fokuspunkter og indsatsområder. Drøftelse af nye idéer og kommende prioriteringer. Evaluering og prioriteringer præsenteres kort i skoleplan.</p> <p>Forberedelse, deltagelse og efterbehandling af fællesmøde for skoleledere, lokale TR, Himmerlands kreds</p> <p>Præsentationen af skoleplan for skolens lærere, hvor skoleleder og TR sammen fremlægger de foreløbige prioriteringer, der er gjort for det kommende skoleår mhp. at lærerne kan være med til at kvalificere beslutninger og prioriteringer yderligere.</p>
Sommer (maj-juni)	<p>Drøftelse og kvalificering af dialogsamtaler mellem lærer og leder om opgaveoversigt og understøttelse af sammenhæng mellem arbejdstid og opgaver.</p>

## Arbejdstid

Vi ønsker, at lærerne har rammer og vilkår, der giver dem mulighed for at træffe gode beslutninger på baggrund af deres professionelle dømmekraft. Det betyder, at der ved planlægningen skal gives læreren et tilstrækkeligt overblik og råderum, så læreren kan handle kompetent. Samtidig forventes det, at læreren

forvalter sit professionelle råderum ansvarligt, sådan at arbejdstiden og opgaverne matcher ved årets afslutning.<sup>1</sup>

Der tages udgangspunkt i nettoarbejdstiden på 1680 timer<sup>2</sup>. Denne fordeles med gennemsnitlig 40 timer om ugen i skoleugerne og 8 timer om dagen på 10 elevfrie dage. De elevfrie dage placeres som udgangspunkt ved henholdsvis skoleårets start og slutning, og indholdet af dem aftales mellem leder og TR. Der kan desuden være fælles kommunale initiativer, der placeres på de elevfrie dage.

Fleksibiliteten er et fælles anliggende, og vi ønsker, at der er mulighed for fleksible rammer for arbejdets tilrettelæggelse, da vi tror på, at det skaber bedre trivsel og et bedre arbejdsmiljø. Men det fordrer samtidig, at den enkelte og fællesskabet forpligter sig til, at der er en samarbejdsforpligtelse og et samarbejdsansvar.

Rammerne for fleksibilitet aftales lokalt mellem leder og TR, og det aftales og udmøntes efterfølgende af de enkelte teams.<sup>3</sup>

Hvis der i løbet af skoleåret er udfordring i balancen mellem arbejdsopgaver og arbejdstid, skal læreren involvere sin leder, og de skal i samarbejde finde løsninger på udfordringen. Lederen har ansvaret for, at der bliver fundet brugbare løsninger.

## Opgaveoversigten

Leder og TR aftaler lokalt, hvordan der bedst muligt udarbejdes en opgaveoversigt og opgavebeskrivelser, som sikrer en tilstrækkelig detaljeringsgrad<sup>4</sup> og kan skabe gennemsikuelighed for den enkelte lærer samt være grundlag for drøftelse mellem leder og læreren om sammenhængen mellem arbejdstid og opgaver.<sup>5</sup>

Aftalerne omkring opgaveoversigtens udformning skal indgå i skoleplanen.

Fælles for alle opgaveoversigter i Rebild Kommune, som indberettes i TRIO er følgende: Opgaver som udløser løn eksempelvis undervisning, vikartimer og lejrskoler<sup>6</sup>.

Detaljeringsgraden og omfanget af opgaverne defineres lokalt, dog er følgende aftaler indgået med afsæt i denne samarbejdsaftale.<sup>7</sup>

## Undervisning

Vi tager udgangspunkt i definitionen ved det udvidede undervisningsbegreb, dvs. undervisning som klasseundervisning, holdundervisning, individuel undervisning samt alle aktiviteter, der har et styret trivsels-, dannelses- eller læringsformål.

En fuldtidsbeskæftiget lærer kan planlægges med op til 800 timers undervisning årligt, og der skal ved fastsættelsen af undervisningstimetallet tages højde for efter- og videreuddannelsesaktiviteter, nyuddannede<sup>8</sup> samt større hverv og funktioner mv.

---

<sup>1</sup> Træder i stedet for §12 stk. 4 – opgørelse af præsteret arbejdstid hver 3. måned.

<sup>2</sup> Træder i stedet for bruttonormen i §5 i A20

<sup>3</sup> Træder i stedet for §6 "Arbejdstidens tilrettelæggelse" i A20

<sup>4</sup> Vær opmærksom på §7 stk. 2 – opgaveoversigten skal indeholde opgaver, som skønnes til mindst 60 timer.

<sup>5</sup> Vær opmærksom på §7 stk. 3 – opgaveoversigten udleveres senest 5 uger før normperiodens begyndelse.

<sup>6</sup> Eksempel beregning på lejrskole kan ses i bilag 1

<sup>7</sup> Vær opmærksom på §9 – Ledelsen orienterer læreren skriftligt om ændringens konsekvens for lærerens samlede opgaver.

<sup>8</sup> Vær opmærksom på §10 – Opmærksomhed på hvordan der bedst tages hensyn til, hvordan nyuddannede får en god start på lærerlivet.

Såfremt der af faglige eller organisatoriske grunde er behov for at overskride det maksimale undervisningstimetal, kan det kun ske, hvis der ligger en særlig begrundelse, hvor leder, TR og lærer er enige om denne prioritering.

### **Forberedelse**

Vi tager udgangspunkt i en definition af det udvidede forberedelsesbegreb, dvs. individuel forberedelse til undervisning ud fra det udvidede undervisningsbegreb, fælles forberedelse med kollegaer og samarbejdspartnere, egen faglig ajourføring samt forberedelse til øvrige opgaver og møder.

En fuldtidsbeskæftiget lærer planlægges som minimum med 400 timers forberedelse årligt, og der skal ved fastsættelsen af forberedelsestimetallet tages højde for faktorer, som kan have betydning for forberedelsesmængden, eksempelvis mange forskellige fag, mange årgange, nye fag, høj klassekvotient, store differentieringsbehov, nyuddannede mv.<sup>9</sup>

### **Klasselærer**

Samarbejde er et nøgleord og en grundlæggende forudsætning i at lykkes med kerneopgaven. En af præmisserne for at lykkes med at skabe god trivsel og udvikling for klassen og for det enkelte barn er klasselærerrollen, som har en sammenbindende opgave mellem børn, forældre og kollegaer. Leder og TR aftaler lokalt, hvilke forventninger der er til klasselæreropgaven samt hvordan den konkret organiseres. Beskrivelsen indgår som del af skoleplanen.

Klasselæreropgaven er en del af de øvrige opgaver som lægger udover undervisning og forberedelse. Den skal have en vægtning, som har et tydeligt afsæt i nedsættelse af undervisningstimetallet. Klasselæreropgaven kan deles mellem flere personer.

Udgangspunktet for klasselæreropgaven er en reduktion i undervisningstid på 60 undervisningstimer. Det er dog muligt efter konkret vurdering og efterfølgende drøftelse med TR, at differentiere fordelingen af klasselæretid til den enkelte klasse og dermed nedsættelsen af undervisningstiden for klasselæreren.

### **Øvrige opgaver**

Øvrige opgaver defineres i denne aftale som egen pausetid, tilsyn med elever og lokaler, afvikling af møder, kompetenceudvikling, større funktioner eller opgaver såsom koordinatore, tillidshverv, vejledere mv. Listen er ikke udtømmende.

Pausetid og tilsyn med elever defineres ikke med konkrete timetal i opgaveoversigten, men begge skal prioriteres og medtages i den samlede vurdering af arbejdstiden.

### **TR-opgaven**

TR varetager en vigtig opgave som bindeled mellem ledelse og medarbejdere. Det er derfor vigtigt, at der prioriteres tid, både ved skoleårets planlægning samt skabes den nødvendige tid i perioder med særlige behov for udførelse af TR-hvervet. Ledelsen skal sikre, at TR har den fornødne tid til at løfte opgaven.

TR og leder drøfter TR-opgaven og evt. justering af opgaven i løbet af året i forbindelse med dialogsamtalen om opgaveoversigt og understøtter derved sammenhæng mellem arbejdstid og opgaver for TR.

### **Nyuddannede**

Vi ønsker at skabe gode rammer og vilkår for vores nyuddannede<sup>10</sup> lærere, sådan at de bliver understøttet i muligheden for at få en god start på deres lærerliv.

---

<sup>9</sup> Træder i stedet for §7 stk 2. vedr. estimeret tid til individuel forberedelse samt §8 "Forberedelse"

<sup>10</sup> Vær opmærksom på §10 "Nyuddannede", herunder bemærkningerne.



Det betyder, at alle nyuddannede i forbindelse med deres ansættelse i Rebild Kommune får en mentor samt et program for modtagelsen, hvor der sikres introduktion til skolen, skolens kultur og organisation og andre væsentlige informationer. Leder og TR aftaler lokalt indhold og forventninger<sup>11</sup> til opgaverne i tilknytning til modtagelsen af den nyuddannede.

Der kan ikke planlægges med et undervisningstimental over 780 timer for et skoleår for en nyuddannet lærer.

### **A20 og tillæg om "Fortolkninger af A20 i Rebild Kommune" til samarbejdsaftalen**

Alle de elementer i A20, som parterne har været enige om er dækkende i aftaleteksten, er ikke refereret i dette tillæg. Enkelte steder er der lavet noter, som henviser til paragraffer fra A20, som man lokalt skal være opmærksom på, eller paragraffer som vi har erstattet med vores egen fortolkning. Derudover er parterne enige om, at §§ 11-18 i "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne" er dækkende for håndteringen af disse arbejdstidselementer og behandles derfor ikke i dette tillæg om fortolkning af A20 i Rebild Kommune.

### **Håndtering af uenighed**

Såfremt der opstår uoverensstemmelser eller udfordringer i samarbejdet mellem leder og TR, kan begge sammen eller hver for sig bede om involvering af A20-udvalget (Himmerlands lærerkreds, skolelederforening, personalekonsulent og B&U Chef)

### **Ikrafttræden og opsigelse**

Dette tillæg om "Fortolkninger af A20 i Rebild Kommune" til samarbejdsaftalen er gældende fra d. 1. august 2021. Samarbejdsporet og planlægningen er gældende fra den 1. januar 2021 med henblik på, at alle dele af aftalen kan virke fra skoleåret 2021/2022.

Samarbejdsspør 2 på tværs af forvaltning, Himmerland lærerkreds og skoler, for så vidt angår at fælles viden om - og erfaringerne med samarbejdet på skoleniveau, gælder fra efteråret 2021.

Parterne er enige om, at tillægget om "Fortolkninger af A20 i Rebild Kommune" til samarbejdsaftalen kan opsiges senest inden et årsskifte og med udløb til kommende 1. august. Parterne er enige om, at drøftelserne i A-20 udvalget kan medføre justeringer af tillægget om "Fortolkninger af A20 i Rebild Kommune" til samarbejdsaftalen.

### **Parternes underskrift**

Dato: 2. februar 2021

Morten Kamstrup Mikkelsen  
Formand i Himmerland lærerkreds

Lene Hvilsom Larsen  
Centerchef for Børn og Unge i Rebild Kommune

<sup>11</sup> Inspiration kan hentes i EVA's evalueringsrapport om nyuddannede læreres møde med praksis.  
<https://www.eva.dk/grundskole/guide-saadan-holder-paa-nyuddannede-laerere>