



**Århus Kommune**

Børn og Unge



## Aftale mellem Børn og Unge, Århus Kommune, og Århus Lærereforening om

- **arbejdstid for lærere i folkeskolen 2008**
- **arbejdstid for børnehaveklasseledere 2008**
- **lønaftale som følge af arbejdstidsaftaler**
- **fælles forståelsesramme for leder- og lærerrolle på skolerne i Århus Kommune**

### Personale

Grøndalsvej 2  
Postboks 4069  
8260 Viby J

Aftalen træder i kraft 1. august 2009 og udløber uden yderligere varsel den 31. juli 2011.

Sagsnummer M5/2008/11665

Sagsbehandler Øjvind Haugaard

Telefon:  
8940 2000

Telefon direkte:  
23380115

Telefax:  
8940 1369

E-post:  
oeh@aarhus.dk

Hjemmeside:  
[www.aarhuskommune.dk](http://www.aarhuskommune.dk)

### Indholdsfortegnelse:

- Side 2: Arbejdstidsaftale
- Side 3: Omregningsfaktor og akkorder
- Side 5: Øvrige aftaler og hensigtserklæringer
- Side 8: Lønaftale som følge af arbejdstidsaftalen
- Side 11: Fælles forståelsesramme for leder- og lærerrollen på skolerne i Århus Kommune

## 1. ARBEJDESTIDSAFTALE

Den ny arbejdstidsaftale indgået mellem KL og LC medfører i forhold til tidligere en ny måde at opgøre den samlede undervisningsopgave på.

Indenfor disse centralt fastsatte rammer har B&U og ÅLF via en fælles arbejdsgruppe udarbejdet denne lokalaftale. Nøgleord for arbejdet i denne gruppe har været gensidig tillid og et fælles mål om at nå en aftale, der er enkel og gennemskuelig og dermed skaber et tillidsfuldt udgangspunkt for det fortsatte arbejde på skolerne i Århus.

Det er parternes ønske, at aftalen for lederne og medarbejderne på skolerne vil medvirke til at fremme engagementet og derfor have en gunstig indflydelse på arbejdsmiljøet.

### Følgende forudsætninger er lagt til grund for denne aftale:

- Det samlede undervisningstidetal for skolerne under et er uforandret
- Aftalen forudsættes for skolerne samlet set at være udgiftsneutral
- At aftalen vil betyde, at der på en række skoler vil skulle ske en omprioritering

### Målet er, at lokalaftalen skal styrke

- **Et fælles udgangspunkt;** som grundlag for at nå lokale og centralt fastsatte målsætninger, og at se skolens arbejde som en integreret del af Børn og Unges samlede indsats.
- **Forenkling;** idet der er valgt en ens faktor - uanset om der er tale om specialklasser, almindelige klasser eller børnehaveklasser
- **Tillid;** idet aftalen er et udtryk for styrkelse af fundamentet for et tillidsfuldt samarbejde baseret på dialog.
- **Afbureaukratisering;** idet den enkelte skole ikke skal anvende ressourcer på at bygge en lokal arbejdstidsaftale op fra bunden.
- **Trivsel;** idet regelstyring erstattes med ledelse, der er baseret på en tæt og direkte dialog mellem ledelse og medarbejdere. Færre regler og mere råderum øger medarbejdernes engagement, og giver trivsel for lærere og elever.
- **Attraktiv arbejdsplads;** idet aftalen er et redskab, der bidrager til at sætte fokus på den faglige dialog på skolen samt kompetenceudvikling.
- **Det lokale råderum;** idet aftalen understøtter det lokale faglige råderum og den lokale ledelse.

Denne aftale omfatter alle lærere og børnehaveklasseledere på skolerne ved Børn og Unge med undtagelse af følgende skoler indenfor "specialområdet":

- Kaløvigskolen
- Langagerskolen
- Stensagerskolen

- Skolen på Børnepsyk. Hospital
- Sygehusundervisningen

Parterne vil i løbet af efteråret 2009 indlede drøftelser med henblik på en lokal arbejdstidsaftale for disse områder samt for AKT-lærerne og tale-hørelærerne ved Videncenter for Rådgivning og Specialpædagogik.

## OMREGNINGSFAKTOR OG AKKORDER M.V.

- a) Omregningsfaktor
- b) Maksimalt undervisningstimal
- c) Kommunale akkorder
- d) Øvrige aftaler og hensigtserklæringer

### a) Omregningsfaktorer.

Der er ved aftalen beregnet og aftalt følgende omregningsfaktorer, hvorefter tiden til opgaver i tilknytning til undervisningen beregnes (undervisningstimal gange faktor), jf. aftalernes § 3, stk. 6 (lærere) og § 3, stk. 5 (bh.kl.ledere):

Generel faktor for lærere: **1,23**.

Særlig faktor for nyuddannede lærere (indtil 2 års beskæftigelse efter afsluttet uddannelse) jf. aftalens § 5, stk. 4: **1,32**

Generel faktor for børnehaveklasseledere: **1,23**, idet 75 timer derudover til klasselærerfunktionen afregnes som anden tid. Denne opgørelse er udtryk for en faktor inklusive klasselærerfunktionen på 1,35.

For enkeltstående tilfældige vikartimer, der kommer til udbetaling som overtid/merarbejde eller aftales afspadseret i et efterfølgende skoleår, er der aftalt en omregningsfaktor på **0,33**. Ved længerevarende vikarforløb af mere end 1 uges varighed, anvendes den generelle faktor/den særlige faktor for nyuddannede.

### b) Maksimalt undervisningstimal.

Det maksimale undervisningstimal for lærere og børnehaveklasseledere, jf. aftalernes § 3, stk. 4 er aftalt til 750 årlige timer, jf. dog læreraftalens § 3, stk. 5, hvorefter det for nyuddannede lærere udgør 720 årlige timer.

### c) KOMUNALE AKKORDER

Der er indgået kommunale akkorder på følgende områder:

- I. Tillidsrepræsentant
- II. Tillidsrepræsentantsuppleant
- III. Sikkerhedsrepræsentant
- IV. Lejrskoler
- V. Prøveafvikling / projektopgave

### **I. Tillidsrepræsentant.**

Tillidsrepræsentanten tildeles **3,2 timer x antal medarbejdere** ved tjenestestedet i DLF's organisationsområde samt et fast grundtimetal, der udgør **150 timer**. TR-tiden udregnes efter antallet af medarbejdere pr. 1. marts i det skoleår, hvor næste skoleår planlægges. I grundtimetallet er inkluderet den tid, der er forbundet med møder i skolens MED-udvalg.

Timetallet anses uden optælling for medgået til enhver form for TR-arbejde, jf. §§ 5, 6, 7 og 8 i aftale af dec. 1999 om tillidsrepræsentanter m.m.

### **II. Tillidsrepræsentantsuppleant**

Til dækning af TR-suppleantens tidsforbrug til løbende drøftelser med tillidsrepræsentanten samt arbejdet med at holde sig ajour med gældende regler er der aftalt en akkord på **60 timer** årligt. (NB. 40 timer af TR-S akkorden er finansieret med lokallønsmidler)

Akkorden omfatter endvidere en pligt for tillidsrepræsentantsuppleanten til at træde ind, hvis der opstår en akut situation på skole/institutionen, hvor en TR's tilstedeværelse er påkrævet, men hvor TR ikke kan være til stede eks. på grund af lejrskoleophold, kortvarig sygdom eller andet.

Akkorden omfatter ikke, at suppleanten for TR træder i funktion, når TR får forfald over længere tid, typisk når TR er fraværende på grund af sygdom, barsel, orlov med løn eller konstituering i anden stilling.

### **III. Sikkerhedsrepræsentant**

Der afsættes **65 timer** årligt til varetagelse af de opgaver, der naturligt hører til en sikkerhedsrepræsentants arbejdsområde. Dette omfatter deltagelse i de almindelige opgaver for en sikkerhedsgruppe, som

- det løbende arbejdsmiljøarbejde i form af APV og arbejdsmiljøcertificering
- mødevirksomhed i sikkerhedsorganisationen, sikkerhedsgruppen og evt. lokale Med-udvalg,
- deltagelse i udarbejdelse af politikker på området,
- løbende ajourføring af den nødvendige viden.

Aftalen ændrer ikke på, at en sikkerhedsrepræsentant ifølge arbejdsmiljøloven skal have den fornødne tid til arbejdet, hvorfor ovenstående kan suppleres med en lokal aftale om tildeling af yderligere timer, hvis der opstår ekstraordinære situationer og opgaver for sikkerhedsgruppen. Eksempler på dette kan være nybyggeri, særlig uddannelse, specifikke arbejdsmiljøproblemer.

### **IV. Lejrskoler**

Der tildeles 9 timers supplerende tid pr. lejrskoledag (en lejrskole på 3 dage indregnes således med 27 timers supplerende tid etc.). Dette gælder også weekender og helligdage.

Der ydes tillæg jf. bilag 3 (i den centrale arbejdstidsaftale) – lejrskoler.

#### V. Prøveafvikling / Projekt opgave

Prøveafvikling omfatter lærerens forberedelse og gennemførelse af mundtlige prøver som eksaminator og censor.

Aftalen er indgået på grundlag af de ved aftalens indgåelse gældende prøvebestemmelser. Såfremt evt. nye lokalt eller centralt fastlagte bestemmelser medfører ændringer i prøvernes antal, omfang eller indhold, optages forhandling om justering af denne aftale.

Det laveste timetal gives, hvis prøverne omfatter til og med 18 elever, det høje timetal for 19 elever eller flere. Hvis 19 eller flere elever aflægger prøve, kan prøveafviklingen deles over 2 dage.

		Supplerende tid
Eksaminator	Dansk	25 / 31 timer pr. kl.
	Engelsk	20 / 24 timer pr. kl.
	Fysik/kemi	20 / 24 timer pr. kl.
Censor	Dansk	10 / 15 timer pr. kl. inkl. transport
	Engelsk	10 / 15 timer pr. kl. inkl. transport
	Fysik/kemi	10 / 15 timer pr. kl. inkl. transport
	<u>Udtræksfag</u>	Historie, samfundsfag, kristendom, tysk, fransk
Eksaminator		20 / 24 timer pr. kl.
Censor		10 / 15 timer pr. kl. inkl. Transport

Ved afvikling af udtræksprøver med få elever kan der aftales afregning efter medgået tid på den enkelte skole.

#### Projekt opgaven i 9. klasse.

Den supplerende tid tildeles til:

- ekstra tilstedeværelse i forbindelse med vejledning m.v. i projekt opgaveugen
- ekstra tilstedeværelse ved fremlæggelsen.
- bedømmelse af - og udfærdigelse af udtalelse om - projekt opgaven

Der afsættes: 28 timer pr. klasse. (timerne kan fordeles mellem flere lærere).

#### d) ØVRIGE AFTALER OG HENSIGT SERKLÆRINGER

- I. Introduktionsordninger for nyansatte/nyuddannede.
- II. Kompetenceudvikling
- III. Prøver for 10. klasse
- IV. Skolebibliotekarere
- V. Implementering og evaluering af aftalen

**I. Introduktionsordninger for nyansatte/nyuddannede.**

Til støtte for nyansatte kolleger etableres der på skolen en vejlederordning for nyuddannede lærere.

Vejlederen er en person, der har et personligt og fagligt overskud, og som vejleder, støtter og inspirerer den nye lærer i den første tid på skolen.

Der gives tid til såvel den nye lærer og den af ledelsen udpegede vejleder. Timerne skal fremgå af opgaveoversigten under Andre opgaver.

For nyuddannede lærere etableres i samarbejde mellem Århus Lærereforening og Børn og Unge et fælles kursustilbud. Deltagelse sker med vikardækning fra skolen.

**II. Kompetenceudvikling**

Parterne er enige om, at kompetenceudvikling er et vigtigt indsatsområde, som vil blive drøftet separat fra denne aftale.

**III Prøver for 10. klasse.**

Prøver for 10. klasse, herunder på 10. klassecentre, er en særlig problemstilling, der afventer afklaring mellem de centrale forhandlingsparter. Efter afklaring af dette, vil dette emne blive drøftet mellem B&U og ÅLF.

**IV. Skolebibliotekarer.**

Parterne er enige om, at der med OK08 ikke er lagt op til ændringer i aktivitetsniveauet på skolebibliotekerne, og at overgangen til den nye aftale derfor i sig selv er neutral for varetagelse af opgaverne på skolebibliotekerne.

Der skal også i skolebibliotekarernes nye lokale arbejdstidsaftale tages udgangspunkt i, at skolebibliotekarerne fortsat skal have en arbejdstidsaftale, der tager højde for hele opgavens omfang, så der som hidtil sikres sammenhæng mellem opgaver og ressourcer.

**V. Implementering og evaluering af aftalen.**

Parterne er opmærksomme på, at enkelte skoler vil få behov for at foretage omprioriteringer på baggrund af den fælles aftale, og parterne vil i fællesskab yde konkret rådgivning i forhold til de skoler, der måtte have ønske om det.

Parterne vil aktivt arbejde for, at der via grundig information bibringes en indsigt og forståelse for aftalen samt den konkrete implementering på den enkelte skole.

Implementeringen af aftalen vil ske af parterne i fællesskab med informationer til skolernes ledelse, tillidsrepræsentanter, skolebestyrelser og undervisningspersonale.

Parterne vil løbende følge udviklingen i blandt andet skolernes ressourceforbrug. Såfremt aftalen medfører væsentlige u hensigtsmæs-

sigheder i forhold til aftalens forudsætninger jævnfør side 2, vil parterne løbende søge disse løst ved forhandlinger om supplement til eller ændringer i aftalens indhold.

Denne aftale er ingen hindring for, at den enkelte skole ud fra egne behovsvurderinger kan indgå lokalaftaler, der supplerer eller bygger videre på denne.

Efter 1 år foretages en fælles intern evaluering, herunder generel gennemgang af værdien af de vedtagne faktorer.

Ved udgangen af februar 2010 skal evt. justeringer af aftalen være på plads og meldes ud til skolerne, så de kender grundlaget for planlægningen af det kommende skoleår.

Dato: 17. februar 2009

Dato: 17/2 -09



**René Bugge Bertramsen**  
Børn og Unge



**Gordon Ørskov Madsen**  
Århus Lærerforening

## 2. LØNÆNDRINGER SOM FØLGE AF ARBEJDS- TIDSAFTALEN

På baggrund af Aftale om arbejdstid 2008 mellem Børn og Unge Århus Kommune og Århus Lærerforening er parterne enige om følgende lønforhold for lærere og børnehaveklasseledere, idet alle nedenstående beløb er angivet i grundbeløb pr. 31.03.2000:

### Nye aftaler.

1. Lokalt aftalt undervisningstillæg jf. overenskomstens § 5 stk. 2 (ansatte på ny løn) fastsættes til kr. 30,94 pr. årlig undervisningstime fra og med time 300.
2. Lokalt aftalt undervisningstillæg jf. protokollat 2 til overenskomsten, § 2, stk.2 (anciennitetslønede) fastsættes til kr. 11,37 pr. årlig undervisningstime fra og med time 300. For tjenestemænd er tillægget ikke pensionsgivende.
3. Lokalt aftalt, ikke pensionsgivende tillæg for specialundervisning/specialpædagogisk bistand i særlige klasser eller andre enheder svarende til klasser, jf. overenskomstens § 5, stk. 8, næstsidste afsnit, fastsættes til kr. 34,67 pr. årlig undervisningstime.
4. Det kan mellem lærer og skoleleder aftales, at ovennævnte tillæg for specialundervisning/specialpædagogisk bistand helt eller delvis erstattes af "Anden tid" til særlig forberedelse. Træffes sådan aftale, omregnes én times tillæg til 14 minutters "Anden tid".
5. Til skolebibliotekarere på ny løn ydes et årligt funktionstillæg på kr. 5.000,- plus kr. 18,50 pr. arbejdstime afsat til skolebiblioteksarbejde.
6. Til anciennitetslønede skolebibliotekarere ydes et årligt funktionstillæg på kr. 5.000,- plus kr. 6,80 pr. arbejdstime afsat til skolebiblioteksarbejde.
7. Til alle lærere og børnehaveklasseledere på ny løn ydes et årligt funktionstillæg på kr. 10.650,- for professionel arbejdstilrettelæggelse, fleksibilitet og kvalitet i samarbejdsrelationer på baggrund af principperne bag arbejdstidsaftale 2008.
8. Til alle anciennitetslønede lærere og børnehaveklasseledere ydes et årligt funktionstillæg på kr. 8.150,- for professionel arbejdstilrettelæggelse, fleksibilitet og kvalitet i samarbejdsrelationer på baggrund af principperne bag arbejdstidsaftale 2008.
9. Til lærere i modtageklasser ydes et årligt funktionstillæg på kr. 4.000,- pr. klasse. Tillægget fordeles mellem klassernes lærere på baggrund af deres undervisningstimetotal i modtageklassen.
10. Særligt tillæg til børnehaveklasseledere for undervisning af tosprogede, jf. overenskomstens § 5, stk. 9, fortsætter uændret. Den anviste mulighed for at lade tillægget indgå i omregningsfaktoren tages således ikke i anvendelse.

### Finansiering af aftalerne.

Der er ved fastsættelse af ovennævnte tillæg indgået følgende elementer til finansiering:

a)

Ved beregningerne af ny arbejdstid er der konstateret et fald i de tekniske undervisningstimer, som kan udløse tillæg, på 6,9 %. I kraft af

det nye maksimale undervisningstimetal på 750 timer bortfalder det hidtidige høje undervisningstillæg for timer over 750. Til sammen frigør disse forhold et beløb på ca. 2,4 mio. kr. der finansierer forhøjelsen af tillæggene under punkterne 1 og 2 ovenfor i forhold til hidtidigt niveau.

b)

Forhøjelsen af tillæg for undervisning i specialklasser jf. pkt. 3 og 4 ovenfor, finansieres af et en tilsvarende nedgang i det tekniske undervisningstimetal i disse klasser og deraf følgende nedgang i hidtidigt tillæg for sådan undervisning (OK 07 § 5A, stk. 7). Tidligere sats forhøjes derfor med 6,9 %.

c)

Ovenstående pkt. 9 finansieres tilsvarende af 6,9 % af hidtil ydet tillæg for undervisning af to-sprogede (OK07, § 5, stk. 10). Der er ikke hjemmel til at ændre det timebaserede tillæg (OK 08, § 5, stk.11). Derfor er der aftalt en alternativ model, jf. pkt. 9 ovenfor.

d)

Det aftales, jf. overenskomstens § 14A, stk. 1 og § 15, stk. 1, at hidtidige arbejdstidsbestemte tillæg (jf. OK07 § 14) og hidtidigt tillæg for akkordlagte timer (jf. OK07 § 15) bortfalder. Provenuet herfra er beregnet til kr. 8.540.000. Beløbet anvendes til nye aftaler jf. punkterne 5, 6, 7 og 8 ovenfor, som erstatter den nuværende forhåndsftales aftaler om funktionsløn nr. 6 (tillæg for selvstyrende team) og nr. 13 (tillæg til skolebibliotekarere), som bortfalder. Det hidtidige niveau for disse aftaler indgår således også i finansieringen af ovennævnte punkter 5, 6, 7 og 8. Det konstateres samtidig, at forhåndsftalen pkt. 15 vedrørende akkordtillæg til børnehaveklasseledere er bortfaldet for skoleåret 2008/2009, idet det er afløst af et tilsvarende tillæg i den centrale overenskomst. Det årlige beløb herfra vil ved udbetalingen sommeren 2009 være finansieret af centralt aftalte midler, hvorfor den hidtil anvendte lokale løndel vil kunne genanvendes til engangstillæg. Genanvendelse heraf som engangstillæg optages til efterfølgende forhandling.

### **Hensigtserklæringer.**

Parterne har under forhandlingerne drøftet, om den nye arbejdstidsaftale kan have den virkning, at udgiften til overtidsbetaling vil falde, som følge af at en større del af arbejdstiden fremover bliver afregnet i den tid der udløses af faktoren, hvorfor arbejdsopgaverne herunder kun i helt særlige tilfælde vil kunne udløse overtid. Parterne er enige om, at vurdere dette spørgsmål hen mod 1. april 2010 med henblik på evt. at medregne et eventuelt provenu herfra i den sum, der pr. 1. april 2010 vil være til rådighed for udbygning af lokale lønaftaler.

Parterne har drøftet, om skolebibliotekarernes samlede tillægsgivende arbejdstimetal, jf. pkt. 5 og 6 ovenfor, kan forventes at stige, med det resultat at udgiften til disse tillæg bliver væsentligt højere end forudsat. Parterne er enige om, at dette forhold ligeledes vil kunne indgå i vurderingen af den samlede pulje pr. 1. april 2010, såfremt en ændring medfører en væsentlig udgiftsstigning.

Der har under forhandlingerne været fremlagt tanker om en mere omfattende forenkling af lønsammensætningen, hvori alle lokalt aftalte funktionsløndele kunne indgå. Parterne er enige om at vurdere sådanne eventuelle muligheder i forbindelse med forhandlingerne om puljen pr. 1. april 2010.

#### **Redigering af lokal forhåndsftale.**

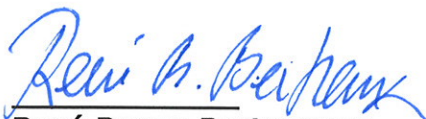
- Den nuværende forhåndsftales afsnit om funktionsløn redigeres i overensstemmelse med punkterne 1 til 9 ovenfor:
- Der tilføjes nyt punkt vedrørende undervisningstillæg jf. pkt. 1 og 2 ovenfor.
- Der tilføjes nyt punkt vedrørende specialklassetillæg jf. pkt. 3 og 4 ovenfor.
- Der tilføjes nyt punkt vedrørende modtageklasser, jf. pkt. 9 ovenfor.
- Forhåndsftalen nuværende pkt. 13 (Skolebibliotekarere) udgår og erstattes af nyt punkt jf. punkterne 5 og 6 ovenfor.
- Forhåndsftalens nuværende punkt 6 (Selvstyrende team) udgår og erstattes af nyt punkt jf. pkt. 7 og 8 ovenfor.
- Forhåndsftales nuværende pkt. 15 (Børnehaveklasseledere, akkordtillæg) udgår.

#### **Ikrafttræden og løbetid.**


Aftalen træder i kraft samtidig med ny arbejdstidsaftales ikrafttræden pr. 1. august 2009. Aftalen er foreløbig gældende frem til 31. juli 2011, svarende til arbejdstidsaftalens løbetid med mulighed for ændringer pr. 1. april 2010 jf. ovenstående hensigtserklæringer.

Dato: 17. feb. 2009

Dato: 17/2-09



**René Bugge Bertramsen**  
Børn og Unge



**Gordon Ørskov Madsen**  
Århus Lærerforening

### 3. FÆLLES FORSTÅELESERAMME FOR LEDER- OG LÆRERROLLEN I ÅRHUS KOMMUNE

Dette afsnit gennemgår detaljeret de værdier og mål, der indenfor de fastlagte rammer – herunder Århus Kommunes værdier og målsætninger – der ligger til grund for denne aftale.

Afsnittet er et spejlbillede af, at B&U og ÅLF via et tillidsskabende arbejde er enige om, at denne aftale er et vigtigt redskab til at fremme den pågående udvikling ved skolerne i Århus Kommune, hvor regelstyring afløses af dialog mellem ledelse og medarbejder.

Målet med Arbejdstidsaftale 08 er at skabe gode rammer for folkeskolens udvikling, og understøtte folkeskolen som en attraktiv arbejdsplads. Det gør aftalen bl.a. ved at give lærerne ansvaret for selvstændigt og professionelt at løse den samlede undervisningsopgave, og give skoleledelsen ansvaret for at udvise klar og tydelig ledelse og for at sætte mål og give retning for lærernes arbejde.

Aftalen tager udgangspunkt i en samlet ramme om undervisningsopgaven. Rammen skal sikre, at der er den nødvendige tid til at løse opgaven kvalificeret. Rammen udfyldes som udgangspunkt af læreren og lærerteamet med det sigte, at skabe den optimale undervisning for eleverne. Det sker indenfor skolens og kommunens prioriteringer. Ledelsen og lærerne skal løbende være i dialog om mål og resultater i undervisningen.

Aftalen afskaffer bureaukratiet i arbejdsplanlægningen og styrker mulighederne for et godt arbejdsmiljø på skolerne. Aftalen muliggør en enkel, fleksibel og ubureaukratisk planlægning på skolerne samt løbende prioriteringer og omprioriteringer, så arbejdsopgaverne kan tilpasses til de aktuelle behov i undervisningen." (fra den centrale aftale)

#### **Potentialer for ny arbejdstidsaftale**

En lokal arbejdstidsaftale skal medvirke til at skabe endnu bedre muligheder for, at skolerne i Århus kan løfte udfordringerne på kommunalt og nationalt niveau, samtidig med, at trivsel for medarbejdere og elever øges på den enkelte skole. Samtidig er der fortsat fælles opmærksomhed på sammenhængen mellem krav og ressourcer.

#### **Skolens virke – en fælles opgave**

En helt afgørende forudsætning for en lokal arbejdstidsaftales succes er, at der på de enkelte skoler er enighed om, at skolens virke er en fælles opgave for skolens ledelse og lærere, og at tilgangen til arbejdet med den fælles opgave er en dialogkultur præget af gensidig tillid. Dette fremmes bl.a. gennem styrkelse af ledelsens fokus på den nye læreraftales vision og muligheder. Og ligeledes gennem styrkelse af lærernes teamsamarbejde, hvor læreraftalens vision og muligheder bliver et centralt omdrejningspunkt.

Både lærere og skoleledelse skal være opmærksomme på, hvilken kompetenceudvikling der skal til for at understøtte den samlede opgave.

I de følgende afsnit er skoleledelse og lærerrollen i en ny kontekst beskrevet.

### **Skoleledelse i en ny kontekst**

Skolens leder har den administrative og pædagogiske ledelse af skolen og er ansvarlig for skolens virksomhed over for skolebestyrelsen og kommunalbestyrelsen. (Folkeskoleloven)

Skolelederen følger op på skolens mål og målopfyldelse for såvel de generelle mål i Børn og Unge og de lokale mål på skolen og vælger på den baggrund gennem dialog med medarbejdere, elever, ledelsesteam og skolebestyrelse skolens indsatsområder, så de passer til skolens behov.

Ledelse handler ikke kun om udvikling og drift af skolens kerneydelser. Der er behov for at se skolen som en del af et større fællesskab, hvor der med sigte på en samlet indsats for børn og unge mellem 0 og 18 år skal samarbejdes på tværs af institutioner, distrikter og områder. Sigtet for dette samarbejde er bl.a. videndeling, inspiration, fælles kompetenceudvikling og løsning af tværgående opgaver og dermed fremme de af Århus Kommune fastsatte målsætninger om udvikling.

Den gode og tydelige ledelse baserer sig på klar og løbende kommunikation på alle niveauer. Den gode og tydelige ledelse handler om andet end at være fysisk synlig. Tydelig ledelse er bl.a. kendetegnet ved klare mål og rammer, tydelige beslutningsveje, et fælles forankret værdigrundlag og en løbende forventningsafstemning om, hvornår og hvordan der ledes. Det kan være en forudsætning for at sikre kontinuitet i skolens kerneopgaver, også når skolelederen er engageret i opgaver uden for skolen.

Skolens ledelse leder og fordeler arbejdet og udnytter skolens lokale råderum inden for nationale og kommunale rammer og retninger. Skolens ledelse foretager de nødvendige prioriteringer i dialog med medarbejderne. Dette kan organiseres og udøves forskelligt på de enkelte skoler afhængig af bl.a. faglige og strategiske udfordringer. Skolens ledelse fremmer et godt undervisnings- og arbejdsmiljø, hvor der er stort fokus på lærernes selvstændige professionelle virke til gavn for elevernes trivsel og udvikling.

Skolens ledelse har ansvar for, at relevante team sammensættes, så de nødvendige kompetencer er til rådighed for de stillede opgaver. Skolens ledelse sikrer derigennem lærernes muligheder for at drøfte og bidrage til løsning af opgaverne. Ledelsen indgår i en tæt dialog med medarbejderne om, hvorledes organisering af undervisning kan fremme et godt undervisnings- og læringsmiljø og gode resultater. Ledelsen er således både beslutningstager og samtidig ansvarlig for at tage initiativ til ovenstående dialog.

Skoleledelsen giver retning ved at formulere mål og følge op på disse.

Ledelsen skal understøtte lærerrollen, herunder muligheder for at såvel lærere som lærerteam håndterer konflikter og skaber positive sociale rammer for eleverne. Ledelsen skal sammen med lærerne løbende vurdere indsatser i forhold til elever og klasser, og dermed følge op på og prioritere de undervisningsmæssige behov på skolen.

Det er ledelsens opgave at skabe mening lokalt ved bl.a. at begrunde og forklare nationale eller kommunale politikker, strategier eller signaler. Lederen skal tydeligt markere skolens værdier og mål, og støtte, vejlede og inspirere til udvikling af undervisningen og prioritering mellem skolens mange opgaver. Der skal derfor være plads til dialog om udmøntning af nye politiske initiativer under hensyntagen til lokale forhold. Dermed skabes en åben og kommunikerende skole.

### **Lærerrollen i en ny kontekst**

Grundtanken i den nye aftale er, at lærerne reelt får ansvar for selvstændigt og professionelt at løse undervisningsopgaven og de deraf afledte opgaver. Med lærernes professionelle råde- og ansvarsrum har de mulighed for at anvende deres faglighed og dømmekraft, når de løfter ansvaret for den samlede opgave med udgangspunkt i folkeskoleloven samt de kommunale og lokale værdier, mål og strategier. Det er den samlede opgave på skolen, der er fokus på, og lærerne er en del af fællesskabet om opgaven.

Det betyder, at lærerne skal målsætte/styrke den enkelte elevs faglige, personlige, kulturelle og sociale udvikling i relation til fællesskabets udvikling. Endvidere tilrettelægges et differentieret forældresamarbejde, der er passende for den enkelte elev.

Den enkelte lærer bidrager til at videreudvikle teamsamarbejde, på klasse, årgangs samt/eller storteam niveau og at videreudvikle det interne og eksterne samarbejde med øvrige faggrupper, som er nødvendig for den samlede opgaves udførelse.

Der lægges vægt på en undervisningstilgang, hvor målet er, at undervisningen foregår ud fra en anerkendelse af, at eleverne har forskellige forudsætninger og forskellige måder at lære på, og at eleverne udfordres i forhold hertil såvel individuelt som i fællesskaber.

Læreren skal bl.a. ud fra didaktiske og metodiske overvejelser kunne begrunde sine valg af metode og prioritering i forhold til skolens samlede opgaveløsning og kommunikere sine begrundelser både i faglig dialog med kolleger og ledelse og i samarbejdet med elever og forældre. Derved har læreren reelt et metodeansvar. Den enkelte lærer bidrager aktivt til en levende evalueringskultur på skolen inden for de politisk fastsatte mål og rammer, og hvor skolen selv identificerer relevante indsatsområder.

### **Refleksion og feedback**

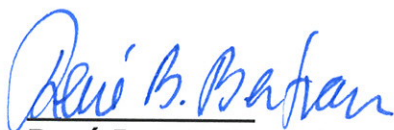
Som en forudsætning for skolens virke skal der være plads til refleksion og konstruktiv feedback. Et vigtigt element i arbejdet med feedback er legitimiteten i at stille konstruktive spørgsmål.

Derfor må ledelsen være rammeskabende for en skole, hvor der er rum for refleksion, og hvor relevante sparrings- og feedbackprocesser


er i højsædet, herunder feedback mellem ledelse og medarbejdere samt medarbejdere indbyrdes.

Dato: 17. Feb. 2009

Dato: 17/2 -09



**René Bugge Bertramsen**  
Børn og Unge



**Gordon Ørskov Madsen**  
Århus Lærerforening

