**Famleby Lilleskole**

**Sætter kursen og får styr på arbejdstiden**

På Famleby Lilleskole er man egentlig meget godt tilfreds – elevtallet er stabilt, omdømmet i lokalområdet er godt, arbejdspladsvurderingerne viser at de ansatte trives og at de fysiske rammer er i orden. Der har dog samtidig været nogle drøftelser på et par lærermøder om, at det til tider kan være svært hele tiden at være helt klar på, hvad ”vi vil med vores skole og vores undervisning”. Skolens leder og lærernes tillidsrepræsentant har flere gange talt om, at der skal ske noget, man kan ikke bare sidde på hænderne og gøre som man plejer. Nu ser de en mulighed åbne sig: hvis de får tacklet de nye arbejdstidsregler rigtigt, så tror de på, at det vil kunne være et positivt bidrag til skolens udvikling.

Famleby Lilleskole blev oprettet i 1972 og har de seneste 20 år haft ca. 210 elever (+/- 5) fra børnehaveklasse til og med 9. klasse. Der er ventelister til de fleste klasser og skolen har hidtil ikke haft svært ved at fylde den nye børnehaveklasse op – dog ser man det ikke længere som en selvfølge, at der er elever nok. Skolen har SFO.

Skolen opfatter sig selv som en ”klassisk” lilleskole – alle elever er på lejrskole hvert år, i form fælleslejre, klasseture og længerevarende studieture til udlandet afhængig af alderstrinnet. På nogle klassetrin kommer eleverne på 2 ture om året, eksempelvis en fælleslejr og en kortere klassetur. Der er en progressiv udvikling i turenes indhold, således det sociale og dannelsesmæssige formål gradvist udbygges med et fagligt indhold, herunder et mellemfolkeligt perspektiv.

Lærerne arbejder i 3 teams tilknyttet de 3 alderstrin, som eleverne er fordelt på: indskoling, mellemtrin, udskoling. Projektorienteret, tværfaglig – og til tider aldersintegreret - undervisning praktiseres stadigvæk, men kun i få uger om året. I ca. 30 uger er undervisningen tilrettelagt i fag- og årgangsdelt undervisning efter et fast ugeskema. Praktisk-musiske fag vægtes højt – men en nærmere granskning vil nok afsløre at disse fag er indskrænket betydeligt i de seneste 25 år – hvilket dog ikke forhindrer, at man stadig ser det som et af skolens flagskibe.

Skolens økonomi er sund og ganske solid. Man styrer altid efter et overskud på driften således at der er penge til moderniseringer, ombygninger og nye initiativer – der skal også være råd til at lave fejl, som bestyrelsesformanden udtrykker det.

Skolens samlede personale består af 14 lærere, 1 børnehaveklasseleder, 4 pædagoger, 1 administrationsansvarlig sekretær, 1 pedel, 2 rengøringsassistenter, 1 skoleleder, 1 viceskoleleder samt typisk 2-4 personer ansat på en social jobordning, og en mindre vikarkorps. De fleste er fuldtidsansatte.

Skolens bestyrelse har besluttet en 10-årig udviklingsplan, som er blevet udarbejdet i tæt samarbejde med ledelsen og gennem en flerfaset dialog med alle ansatte. Alle kender planen – men både leder og tillidsrepræsentant er usikre på, om alle kan se sig selv i planen fx 5 år frem, og om der er tilstrækkelig tryghed i forhold til de initiativer, der sættes i gang i de kommende år.

Udviklingsplanen er ganske konkret mht. modernisering og udbygning af skolens fysiske rammer – byggeprogrammet er i størrelsesordenen 15-20 millioner kroner. Finansieringen forventes ikke at blive et problem, men bestyrelsen ønsker sikkerhed for, at der er en buffer. Planen har som præmis, at elevtallet løftes til 250-260 elever, ligesom der skal etableres en børnehave, som man forventer god søgning til set i lyset af tilflytning og byudvikling i kommunen. Man forventer således også at den samlede medarbejderstab vil vokse med op til 10 personer i 10 års perioden.

Planen indeholder også nogle pejlemærker i forhold til skolens undervisning – kerneydelsen. Blandt andet ønsker man at styrke de ansattes kompetenceudvikling, herunder styrke samarbejdet, man vil revitalisere de praktisk-musiske fag (hvilket byggeprogrammet også tager højde for) ligesom man vil sætte ressourcer af til, at skolens løbende pædagogiske udviklingsarbejde kan kvalificeres. Derfor vil man også gerne tydeliggøre og beskrive skolens praksis og de bagvedliggende pædagogiske og didaktiske overvejelser – med det formål at blive dygtigere til at kunne forklare sig og gøre rede for ”skolens hvorfor” – og ikke blot ”skolens hvordan”. Ledelsen er meget opmærksom på, at man ikke sætter for meget i gang samtidigt – men at man også holder en passende høj kadence i udviklingsarbejdet. Bestyrelsen – og forældrene – bakker op, men der høres af og til stemmer, som presser på for at skrue op for tempoet.

Lærerne har i gennemsnit 760 undervisningstimer om året – det har ligget nogenlunde stabilt i de seneste 5 år. Timetallet var betydeligt højere for 10 år siden, hvor flere lærere havde både 800 og 825 timer årligt. Omdrejningspunktet for planlægning og styring af arbejdstiden er fagfordelingen indenfor de 3 teams – man prøver at undgå at en lærer har undervisningsopgaver i flere afdelinger i de normale skemauger.

Hidtil har det – efter ledelsens opfattelse - været således, at lærernes opgaveoversigter afspejler fagfordelingen og den øvrige tildeling af opgaver og funktioner. Der har været enighed om, at opgaverne på oversigten matcher fuld tid (evt. deltid). På skolen er der ikke krav om fuld tilstedeværelse, men arbejdstiden opgøres ud fra et princip om faste mødetider og gå-hjemtider (som oplyses i bilag til opgaveoversigten) uanset hvor den enkelte lærer vælger at udføre sine opgaver. Der har været faste aftaler om, hvordan arbejdstiden i forbindelse med lejrskoler, ture, kurser m.v. opgøres. Medmindre der sker ændringer i årets løb vil årsopgørelsen derfor være tage udgangspunkt i de oplyste mødetider. På skolen oplever man selv systemet som velfungerende. **MEN** spørgsmålet er jo, om systemet holder fremover både henset til mulighederne i den nye arbejdstidsaftale og ikke mindst til skolens ønsker og behov for udvikling.

-------------------------------------------------

**OPGAVER/SPØRGSMÅL TIL GRUPPEARBEJDET**

***1. Hvor står Famleby Lilleskole – og hvad skal ledelsen og de øvrige ansatte bygge videre på?***

Med A-21 § 5 er udgangspunktet, at ledelse og tillidsrepræsentant skal drøfte skolens overordnede målsætninger, og at ledelsen udarbejder et skriftligt grundlag for sine prioriteringer.

* Hvilke dokumenter – strategiplaner, handleplaner, principbeskrivelser m.v. – vil I efterspørge for at få indsigt i det grundlag, ledelsen skal arbejde på, når det handler om at planlægge og tilrettelægge lærernes arbejde?
* Prøv at udarbejde en liste! (vi er med på, at listen i et vist omfang også vil afspejle hvilke dokumenter I selv gør brug af – men prøv alligevel at holde jer til Famleby…)

***2. Planlægningen – vejen frem – til skoleåret 2022/23 på Famleby Lilleskole.***

Med afsæt i overvejelserne under opgave 1 bedes gruppen drøfte, og gerne udarbejde en plan for, hvorledes I finder, at Famleby Lilleskole bedst kan håndtere arbejdet med at planlægge og tilrettelægge skoleåret 2022/2023 under iagttagelse dels af skolebeskrivelsen og de rammer, der er en følge af den nye arbejdstidsaftale.

* Hvilke procesbeslutninger og skriftlighed herom er væsentlige i samarbejdsforløbets faser?
* Hvilke indholdsbeslutninger og -dokumenter i øvrigt bør inddrages og hvornår i processen?
* Hvilken form og hvilket indhold forestiller I jer, at beslutninger og dokumenter bør have?

Gruppen kan i dette arbejde bl.a. lade sig inspirere af skabelonerne 1-4, som er vedlagt materialet

*3.* ***Perspektiver for jeres egen skoles forberedelse af skoleåret 2022/23***

Med afsæt i gruppens opgavebesvarelse bedes I afslutningsvist i gruppearbejdet drøfte håndteringen af den forestående opgave med samarbejdet om arbejdstid for lærere i det kommende skoleår på egen skole.

* Gør jer gerne noter herom i eksempelvis det skematiske overblik

*(Bemærk, at I på skolen har frihed til, at ”aftale alternative fremgangsmåder for at inddrage lærerne og sikre transparens i ledelsens planlægning og prioriteringer af lærernes arbejdstid”, se bl.a. A-21 §3, og husk, at tydelighed og skriftlighed fremmer muligheden for succes!)*

**PRODUKTER**

1. **Skolevist:** Arbejdspapirer, notater, skitser angående jeres planlægning af skoleåret 2022/2023, som I har udarbejdet under gruppearbejdet.
2. **Individuelt:** Noter 3 ting, som gruppearbejdet i særlig grad har accentueret et behov for at være opmærksom på i dit arbejde hjemme på skolen.

* *Til inspiration kan man overveje følgende dokumenter (eksisterende eller nye i forlængelse af aftaler og/eller trufne beslutninger) i tilknytning til samarbejdet om arbejdstid:* 
  + *Skolens overordnede strategi med skolens Vision, Mission og Strategi*
  + *Handlingsplaner, indsatsområder og projekter for skolen – eks. i forhold til læring, samarbejde og drift*
  + *Beskrivelse af skolens nuværende situation; baseline*
  + *Budgetter, budgetopfølgninger, regnskaber – prognoser over elevtal, indtægter i øvrigt, løn- og driftsudgifter m.v.*
  + *Personalepolitikker og evt. lokalaftaler for lærere*
  + *Principper for arbejdets tilrettelæggelse og udførelse, beskrivelser af funktioner og evt. akkorder herfor, principper og/eller praksis for samarbejde, individualiseret henholdsvis kollektiviseret forberedelse o.l.*
  + *Håndtering af opsamlinger/erfaringer m.v. i forhold til arbejdet.*
  + *Fagfordelingsoversigter*
  + *Opgaveoversigter*