A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

A20	Supplering Sorø	Bemærkninger
Præambel KL og Lærernes Centralorganisation er enige om, at lærerne i kommunerne udfører en opgave af stor betydning, og at folkeskolen er en afgørende grundsten i vores samfund. Undervisning er skolens kerneydelse. Den gode undervisning er afgørende for, at eleverne tilegner sig en række kundskaber og færdigheder, der har stor betydning for dem, mens de går i skole, for deres tilværelse efter skolen og for samfundet som helhed. Skolen er vores vigtigste kulturformidlende institution, en vigtig faktor i forhold til at styrke sammenhængskraften i samfundet og bidrager afgørende til at fremme den enkelte elevs faglige og alsidige udvikling og demokratiske dannelse. Skolen er fundamentet i vores uddannelsessystem. Lærerne er den vigtigste faktor for elevernes udbytte af undervisningen. Når lærerne oplever, at de har evner og mulighed for at kunne lykkes med deres arbejde og har indflydelse på skolens og undervisningens udvikling, har det en positiv betydning for elevernes udbytte af undervisningen. Et forpligtende samarbejde, der skaber gennemskuelighed og overblik over arbejdstiden og prioriteringen af opgaverne, styrker grundlaget for et godt arbejdsmiljø. Det forudsætter god skoleledelse, der sammen med lærerne sætter retning og etablerer et samarbejde, og er tæt på undervisningsopgaven. Kernen i aftalen er et forpligtende samarbejde, der understøtter lærernes muligheder for at kunne udøve deres professionelle dømmekraft og at kunne lykkes med opgaven. På kommuneniveau understøtter aftalen et tæt samarbejde mellem kommunen og de kredse/lokale repræsentanter af organisationerne i Lærernes Centralorganisation med det mål at bidrage til udviklingen af skolen og understøtte sammenhængen mellem lærernes arbejdstid og	Dette dokument er alene et supplement til den eksisterende aftale A20. Hensigten med suppleringerne er at skabe øget klarhed og større forståelse for aftalens indhold. Aftalen er indgået med hjemmel i § 19 i "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne" og omfatter ansatte i henhold til § 14 stk. 1 i "Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne". Bestemmelserne i aftalen er alene supplerende til "Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne".	

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

opgaver. Samarbejdet på kommuneniveau følges op af et tilsvarende samarbejde på skoleniveau mellem skoleleder, tillidsrepræsentant og lærere. Med samarbejdet mellem skolerne og det kommunale niveau indhentes viden og erfaringer fra skolerne, der indgår i samarbejdet på kommuneniveau. Parterne ønsker hermed at bidrage til kvalificerede drøftelser af prioriteringer af lærernes arbejdstid. Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt og konstruktivt samarbejde på alle niveauer, mellem KL og LC, mellem kommune og kreds, mellem skoleledelse og tillidsrepræsentant og samarbejdet mellem kommune- og skoleniveauet. Parterne forpligter sig i fællesskab på, at samarbejdet realiseres på alle områder, der er dækket af aftalen – folkeskolen, ungdomsskolen og de kommunale sprogcentre. Vi ønsker med aftalen at understøtte vores fælles målsætning om at skabe størst mulig kvalitet i undervisningen, understøtte et godt arbejdsmiljø og styrke den professionelle kapital.		

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

§ 1. Hvem er omfattet Aftalen omfatter lærere og børnehaveklasseledere m.fl. i det omfang, det fremgår af den enkelte overenskomst/aftale indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation. **Bemærkning** I aftalen anvendes betegnelsen "lærer" for alle ansatte, der er omfattet af aftalen. Ved betegnelsen "kredsen" forstås den lokale kreds af Danmarks Lærerforening, dog fsva. ungdomsskoler og sprogcentre den lokale repræsentant af Uddannelsesforbundet, medmindre andet fremgår af den enkelte bestemmelse. Lærere, der som en del af det samlede ansættelsesforhold varetager undervisning i såvel folkeskolen som ungdomsskolen, er omfattet af nærværende aftale. Ansatte som efter § 2, stk. 3, nr. 2, i Overenskomst for lærere i ungdomsskolen har valgt at være omfattet af overenskomstens bestemmelser for timelønnede, er ikke omfattet. Kombinationsbeskæftigelse kan indgå i arbejdstiden efter de herom fastsatte regler, jf. Aftale om kombinationsbeskæftigelse for lærere m.fl. (50.41).		
§ 2. Samarbejde på kommuneniveau *Stk. 1* Med udgangspunkt i kommunens overordnede målsætninger for det samlede skolevæsen udarbejder kommunen en skriftlig redegørelse til kredsen. Medmindre andet aftales lokalt, indeholder redegørelsen: - Det forventede gennemsnitlige undervisningstimetal for lærerne i kommunen	I kommuneplanen indarbejdes det gennemsnitlige lektionstimetal pr. lærer opgjort efter ansættelsesgrad for skoleåret 2023/24. Opgørelsen skal både være samlet og pr. skole. (Bilag 1) Bilag 1 opgøres inden 1. marts 2024	*Bilag 1: Opgørelse af det gennemsnitlige antal timer og lektioner pr. underviser pr. uge og år fordelt på skoler for skoleåret.*

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

- Kommunale beslutninger som har konsekvenser for prioriteringer af lærernes arbejdstid i det kommende skoleår, herunder kommunalt initierede projekter, og den forventede andel af arbejdstiden, der medgår hertil. **Bemærkning** Kommunen beskriver, hvad der er indeholdt i undervisningstimetallet. Parterne er opmærksomme på, at undervisningstimetallet i kommunerne defineres med afsæt i lokale behov og forudsætninger og derfor ikke er umiddelbart sammenligneligt på tværs af kommunerne. Redegørelsen sendes til skolerne efter samarbejdsmødet i stk. 2. *Stk. 2* Redegørelsen skal præsenteres ved et samarbejdsmøde mellem kommune og kreds med det formål, at parterne forud for kommunens endelige beslutning om ressourceudmeldingen har en kvalificeret drøftelse af prioriteringer af arbejdsopgaver. I drøftelsen indgår endvidere parternes fælles viden fra samarbejdet på tværs af kommune- og skoleniveau, jf. § 3. **Bemærkning** Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. Samarbejdsmødet finder sted en gang årligt efter vedtagelsen af det kommunale budget og inden ressourceudmeldingen til skolerne. Det er forudsat, at kredsen har haft den fornødne tid til at forholde sig til redegørelsen forud for afholdelse af mødet. *Stk. 3* Ungdomsskoler, sprogcentre, selvstændige kommunale institutioner i	Hermed fremsendes den skriftlige redegørelse jf. §2 Den skriftlige redegørelse tager afsæt i dokumentet "Vision 26" (bilag 4). Udviklingstiltag drøftes i relation til denne, når det er muligt. Udgiftskrævende tiltag begrænses mest muligt. Som oftest vil det være den enkelte skole, der fastlægger hvor mange resurser, der skal anvendes på opgaverne, men hvis der fra fagcentrets side fremgår krav om et bestemt antal deltagere i et bestemt timetal, vil dette fremgå af kommuneplanen. Resursetildelingsmodellen for både almenområdet og specialområdet, hhv. bilag 2 og 3. Bilag opgøres pr. 1. april 2024. Skolernes budgetter udmøntes rammestyret, der som udgangspunkt bliver fordelt med 92.5% til løn og 7.5% til aktiviteter. Når pengene er fordelt, kan der lokalt prioriteres, hvordan fordelingen er på den enkelte skole. Vi tilstræber, så vidt muligt, at der i Sorø Kommunes skolevæsen ansættes uddannede lærere. I Sorø er der indgået en fælles aftale om arbejdets placering: • Et skoleår udgør 1686 arbejdstimer svarende til 40 timer i 42 uger + ekstra arbejdstid à 6 timer. • Feriekalenderen med fordeling af arbejdsdage,	Det økonomiske grundlag synliggøres i de vedlagte bilag, der danner rammen for skoledriften: *Bilag 2: Ressourcetildelingsmodel for almenområdet.* *Bilag 3: Ressourcetildeling for specialområdet.* Ressourcetildelingsmodellen er beregningsgrundlag for dækning af skolens drift. *Bilag 4: Vision 2026 (godkendt 2023 0301)* *Bilag 5: Aftale om fastlæggelse af arbejdsdage, feriedage og 0-dage i tillæg til A20 Sorø gældende for skoleåret 2024/2025.* *Bilag 6: Feriekalender 1/8 2024 til 31/7 2025.*

henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) er ikke omfattet af § 2.	feriedage og 0-dage udgør aftalen • Såfremt medarbejdere i aftaleperioden fratræder, opgøres ferieregnskabet og tilgodehavende saldo udbetales i forbindelse med fratrædelse **Kompetenceudvikling** gennemføres efter gældende overenskomst og efter aftale indgået på den enkelte skole mellem skoleleder og TR. Ved kompetenceudvikling, der omfatter flere skoler, skal lærernes vilkår for deltagelse aftales. Det sker på møde i skoleleder-/TR-gruppen eller af en arbejdsgruppe nedsat af denne gruppe med repræsentant fra DLF. Kurser som skolelederen anmoder om, at en medarbejder deltager i, afregnes med den forventede medgåede tid. Til medgået tid regnes kursustid, forberedelse og transport. Rammerne for arbejdsvilkårene fastlægges, inden aftale om kursusdeltagelse indgås. Når der indregnes et kursus, skal der tages hensyn til dette i lærernes opgaveoversigt. Kursusdeltager og skoleleder evaluerer forløbet løbende, med henblik på evaluering af den afsatte tid. **Kendte fælleskommunale indsatser og kompetenceudviklingsforløb i skoleåret 2024-25** Ved igangsætning af nye aktiviteter gælder de aftaler, som dette dokument beskriver, Der er på nuværende tidspunkt kendskab til nedenstående fælleskommunale indsatser ud over de eventuelle aktiviteter, som følger af Vision 26, herunder	

	skolevirksomhedssamarbejdet og naturvejledning. 1. Implementeringsplan for Styrket Praksis gennem Mentalisering (SPM) 2. Fælles kommunal indsats for faget matematik **Aftale om vilkår for AMR-arbejde:** Tid til AMR tager afsæt i antallet af årsværk på den enkelte skole. Den konkrete tid til AMR aftales decentralt. **Aftale om vilkår for TR-arbejde:** Der er indgået en aftale om tid til TR mellem kreds og kommune: Tiden til TR-arbejde udgør 100 timer i grundtildeling + 2,5 timer pr. fastansatte på læreroverenskomst med undtagelse af timelønnede fx løse vikarer. Grundlaget for aftalen vil være, at TR jvf. MED-aftalen § 14, stk. 2: "Medarbejderrepræsentanterne skal have den nødvendige tid til varetagelsen af deres hverv" ikke umiddelbart kan begrænses af den ovenstående tidsramme. Sikring af den fornødne tid drøftes først mellem TR og skoleleder. Ved tvist herom inddrages centerchef og kredsformand, idet MED-aftalen skal respekteres.	

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

§ 3. Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau *Stk. 1* Kommune og kreds samarbejder om at indhente fælles viden fra skoleledelser og tillidsrepræsentanter om, hvordan de arbejder med kommunens overordnede målsætninger samt erfaringer fra skolerne, som kan have betydning for kommunens prioritering af lærernes arbejdstid og de opgaver, som lærerne skal varetage det kommende skoleår. Hvis enighed ikke kan opnås, gælder bestemmelserne i stk. 2. *Stk. 2* Kommune og kreds afholder mindst et årligt møde med skoleledelser, herunder leder af PPR, og tillidsrepræsentanter med henblik på at indhente fælles viden, jf. stk. 1. Kommunen udarbejder på baggrund heraf og forud for den kommunale redegørelse, jf. § 2, en opsamling af den indhentede viden. Kredsen inddrages i udarbejdelsen med henblik på at kvalificere opsamlingen, inden den færdiggøres af kommunen. Opsamlingen indgår i drøftelsen på samarbejdsmødet, jf. § 2, stk. 2. **Bemærkning** Det er forudsat, at kredsen har den fornødne tid til at kvalificere opsamlingen. *Stk. 3* Ungdomsskoler, sprogcentre, selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) er ikke omfattet af § 3.	Forvaltning og kreds mødes 4 gange årligt for at forberede skoleleder/TR-møderne. Skoleledere/TR/forvaltning/lærerkreds afholder 4 årlige møder. TR friholdes lektioner på skolen torsdag over middag med henblik på at kunne holde møder med andre TR'er, kreds m.fl. Møder mellem skoleledere/TR/forvaltning/lærerkreds tilstræbes placeret torsdag over middag.	

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

Bemærkning For samarbejdet mellem kommune og hhv. ungdomsskoler og sprogcentre henvises til § 2a.		
§ 4. Samarbejde på skoleniveau *Stk. 1 Grundlag for ledelsens prioriteringer* Skoleledelse og tillidsrepræsentant drøfter, hvilke målsætninger ledelse og lærere vil arbejde for i det kommende skoleår og ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Ledelsen har forud for drøftelsen skriftligt til tillidsrepræsentanten udleveret grundlaget for ledelsens prioriteringer, herunder ift. individuel forberedelse, det forventede gennemsnitlige undervisningstimetal, de enkelte prioriterede indsatser og opgaver samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver. For selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) omfatter grundlaget endvidere kommunale beslutninger som har konsekvens for prioriteringer af lærernes arbejdstid i det kommende skoleår, herunder kommunalt initierede projekter. Bemærkning Grundlaget skal give indblik i og forståelse for ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Der er ikke fastsat bestemte krav til hvordan grundlaget udformes. Ved selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) beskriver skolen, hvad der er indeholdt i undervisningstimetallet. Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng	Med baggrund i skolernes Udviklingsaftale, aftales det, hvordan opgaver håndteres. • Mødestruktur på skolen • Teamsamarbejde • Individuel forberedelse • Fælles forberedelse • Tilstræbt max-undervisningstimetal, der gør forholdet mellem undervisning og forberedelse gennemskuelig. Den enkelte lærers undervisnings-timetal vil dog blive fastlagt efter en konkret vurdering med baggrund i skolens tilstræbte max undervisningstimetal.	Listen er udelukkende at betragte som inspirationsmateriale: • Samarbejde med eksterne parter, PPR, UU, SSP, sundhedsplejersker, socialrådgivere m.fl. aftales på den enkelte skole på baggrund af ressourcelandskabet. • Organisering af skole-hjem-samarbejdet • Samarbejde omkring stærke overgange • Prøver og censorater • Brugen af tolærerordninger • Lejrskoler • Vejlederopgaver • Klasselæreropgaver • Kulturarrangementer • Prioritering og beskrivelse af større opgaver • PLC

mellem lærernes arbejdstid og opgaver samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. Samarbejdet tilrettelægges under hensyntagen til den konkrete skolestruktur og organisering. *Stk. 2 Skoleplan* Ledelsen udarbejder på baggrund af drøftelsen et forslag til en skoleplan, som indeholder ledelsens prioriteringer, grundlaget for prioriteringerne, overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser og opgavers indhold, klasselæreropgaven, hvad der forstås ved individuel forberedelse samt antal lærere på skolen. **Bemærkning** Klasselæreropgaven kan fordeles på flere. *Stk. 3* Skoleledelse og tillidsrepræsentant drøfter endvidere, hvordan der sikres transparens i planlægningen og opgavefordelingen. Ledelsen fastlægger efter drøftelse med tillidsrepræsentanten principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde. **Bemærkning** For selvstændige kommunale institutioner i henhold til lov om specialundervisning for voksne, døgninstitutioner med intern skole i henhold til lov om social service samt selvstændige institutioner for særligt tilrettelagt ungdomsuddannelse (STU) beslutter ledelsen efter drøftelse med tillidsrepræsentanten, hvilke principper det er relevant at fastsætte, jf. stk. 3, 2. pkt. *Stk. 4 Samarbejdsmøde* Målsætningerne og skoleplanen præsenteres på et møde mellem skoleledelsen og lærerne med henblik på, at lærerne kan		• Tilsyn med faglokaler, indkøb til fag. • Praktik • …

kvalificere målsætningerne og skoleplanen forud for, at ledelsen træffer endelig beslutning. **Bemærkning til § 4** Skoleplanen bidrager til en kvalificeret drøftelse af prioriteringerne af lærernes arbejdstid samt prioriteringernes eventuelle betydning for lærernes øvrige opgaver. Ledelse og tillidsrepræsentant kan aftale alternative fremgangsmåder for at inddrage lærerne og sikre transparens i ledelsens planlægning og prioriteringer af lærernes arbejdstid. Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til samarbejdet, jf. også § 14, stk. 2 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. *Stk. 5 Samarbejde for lærere ansat i pædagogisk psykologisk rådgivning (PPR)* Leder og tillidsrepræsentant drøfter, hvilke målsætninger ledelse og lærere vil arbejde for i det kommende år og ledelsens prioriteringer af lærernes arbejdstid. Ledelsen har forud for drøftelsen skriftligt til tillidsrepræsentanten udleveret grundlaget for ledelsens prioriteringer, samt hvad der forstås ved individuel forberedelse. Ledelsen beslutter efter drøftelse med tillidsrepræsentanten, hvilke principper der er relevante at fastlægge fx principper for lærernes tilstedeværelse, mødeaktiviteter og balance mellem den enkelte lærers selvtilrettelæggelse af arbejdstiden og det fælles kollegiale samarbejde. **Bemærkning** Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng i lærernes arbejdstid og opgaver samt for de lærere i PPR, der varetager tale-/høre-undervisning af elever, et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. Lærere i PPR er ikke omfattet af stk. 1-4.		

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

§ 5. Arbejdstid Arbejdstiden i et skoleår udgør for fuldtidsbeskæftigede 1924 timer, inkl. ferie og helligdage, som falder på mandag til fredag. Arbejdstiden opgøres en gang årligt. **Bemærkning** Et skoleår regnes typisk fra den 1. august til den 31. juli det efterfølgende år. Ved sprogcentre vil skoleåret typisk regnes fra den 1. januar til den 31. december. Helligdage er skærtorsdag, langfredag, påskedag, 2. påskedag, st. bededag, Kristi himmelfartsdag, pinsedag, 2. pinsedag, juledag, 2. juledag og nytårsdag.	Sorø Kommunes skolevæsen arbejder ud fra en tillidsbaseret tilgang til aftaler. For yderligere information se §12. De skoler, som vælger at lave flex-tidsaftaler, indskriver det i skoleplanen.	
§ 6. Arbejdstidens tilrettelæggelse *Stk. 1* Arbejdet tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag, indenfor den daglige arbejdstid kl. 7.30-17.00. Den daglige arbejdstid skal så vidt muligt være samlet. **Bemærkning** Det er forudsat, at ledelsen tager hensyn til den ansatte ved den konkrete arbejdstilrettelæggelse, herunder ved så vidt muligt at undgå skæv arbejdsbelastning udover det, der følger af, at arbejdstiden er fordelt på færre uger som konsekvens af antallet af elevernes undervisningsdage. Ved sprogcentre, hvor aftenundervisning er en forudsætningsmæssig aktivitet, er det forudsat, at ledelsen tager hensyn til den ansatte, herunder ved kun undtagelsesvist at planlægge morgentimer efter aftenundervisning. *Stk. 2*		

For fuldtidsbeskæftigede tilrettelægges den daglige arbejdstid på anvendte arbejdsdage med mindst 4 timer. **Bemærkning** Deltidsbeskæftigede kan tilrettelægges med en lavere daglig arbejdstid ved enighed mellem lederen og læreren. *Stk. 3* Ændringer i den planlagte arbejdstid udenfor tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30 skal varsles med mindst 4 uger, medmindre andet aftales med tillidsrepræsentanten. Ledelsen kan undtagelsesvis med et kortere varsel beslutte at ændre den planlagte arbejdstid, således at et starttidspunkt er tidligere og/eller sluttidspunktet senere end tidsrummet fra kl. 7.30 til kl. 16.30. **Bemærkning** Med undtagelsesvis forstås ændringer, som ikke er systematiske. *Stk. 4* Der er indgået aftale om dispensation fra hviletid/fridøgn, jf. Protokollat 1 om hviletid og fridøgn for lærere.		

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

§ 7. Opgaveoversigten *Stk. 1* Efter drøftelse med læreren udarbejder ledelsen en opgaveoversigt, der angiver de opgaver, som læreren påtænkes at anvende sin arbejdstid på i normperioden. **Bemærkning** Opgaverne skal fremgå af opgaveoversigten med en så tilstrækkelig detaljeringsgrad, at opgaveoversigten kan danne grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver. Mindre opgaver kan samles i mere overordnede opgavekategorier. En kategori kan være "diverse mindre opgaver på skolen". Drøftelsen sker med henblik på at understøtte sammenhæng mellem lærerens arbejdstid og opgaver, samt et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. *Stk. 2* På opgaveoversigten anføres endvidere den planlagte tid til undervisning, estimeret tid til individuel forberedelse, samlet estimeret tid til opgaver der planlægges indholdsmæssigt senere på året samt estimeret tid til opgaver som ledelsen skønner til mindst 60 timer. **Bemærkning** Den estimerede tid på opgaveoversigten er vejledende. Det er ikke hensigten, at opgaveoversigten skal føre til et utilsigtet timetælleri. Ved fastsættelsen af antal undervisningstimer tages højde for om læreren er deltidsbeskæftiget, har nedsat tid som følge af aldersreduktion, efter- og videreuddannelsesaktiviteter samt større hverv og funktioner. For deltidsbeskæftigede mv. drøftes endvidere den pågældendes deltagelse i fælles aktiviteter, møder, teamsamarbejde mv.	På opgaveoversigten påføres alle lærerens påtænkte og kendte opgaver i normperioden. Alle opgaver på mindst 60 timer tidsfastsættes. Skoleleder og TR aftaler form og indhold for opgaveoversigt i TRIO	

Stk. 3 Opgaveoversigten udleveres til læreren senest 5 uger før normperiodens begyndelse. *Stk. 4* Ledelsen og tillidsrepræsentanten kan aftale en anden model for udarbejdelsen af opgaveoversigten, som kan danne grundlag for, at ledelse og lærer sammen kan vurdere sammenhængen mellem lærerens tid og opgaver. **Bemærkning** En lokal model kan tilpasses de lokale forhold på skolen og bidrage til at skabe lokalt ejerskab.		

8. Forberedelse *Stk. 1* Undervisning, fælles aktiviteter og øvrige opgaver skal planlægges på en måde, som muliggør, at lærerens forberedelsestid afvikles som sammenhængende og effektiv tid. Bemærkning Forberedelse planlægges ikke til at ligge i elevpauser, hvor læreren har undervisning umiddelbart før og efter elevpausen. Elevpauser anvendes typisk til fx elevkontakt i tilknytning til undervisningen, klargøring og oprydning, skift af undervisningslokale, akut opstået behov for forberedelse i forbindelse med vikartime, rekreative formål, kopiering, sparring med kollegaer, beskeder til forældre, gårdvagt, eller lign. *Stk. 2* Hvis læreren oplever, at den individuelle forberedelsestid reduceres, har læreren mulighed for at bede ledelsen om at placere forberedelsestiden. Den placerede individuelle forberedelsestid kan kun i særlige tilfælde som følge af uforudset, akut opstået behov anvendes til andre formål. Bemærkning Det er ledelsens ansvar i samarbejde med læreren, at lærerens forberedelsestid ikke nedprioriteres og forsvinder i løbet af normperioden.		
§ 9. Ændringer i løbet af normperioden Hvis der i løbet af normperioden opstår nye større opgaver eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, beslutter lederen efter dialog	Opgaveoversigten ændres ved "større ændringer". Hvis læreren vurderer, at ændringer i opgavernes indhold og omfang er af en størrelse, som kræver en revurdering af opgaveoversigten, indkalder lederen læreren til en	

med læreren, hvilken konsekvens den nye opgave/ændring af opgaven har for lærerens samlede opgaver. **Bemærkning** Ledelsen kan fx beslutte at ned- eller bortprioritere opgaver, at justere måden hvorpå opgaver løses, at opgaver omfordeles til andre lærere, at lærerens nye samlede opgaver i forbindelse med opgørelse af lærerens arbejdstid ved normperiodens udløb vil kunne medføre overtid, hvis der ikke sker ændringer senere i perioden. I dialogen mellem leder og lærer iagttages et hensyn til at understøtte et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse. Ved manglende enighed om, hvorvidt der er tale om en ny større opgave eller større ændringer af en opgaves indhold eller omfang, inddrages tillidsrepræsentanten. Ledelsen orienterer læreren skriftligt om ændringens konsekvens for lærerens samlede opgaver.	samtale om dette.	

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

§ 10. Nyuddannede lærere Ved opgavefordeling tages særligt hensyn til nyuddannede med henblik på at understøtte nyuddannedes mulighed for at få en god start på lærerlivet. **Bemærkning** Der skal være opmærksomhed på antallet af undervisningstimer, at undervisningsopgaverne falder inden for nyuddannedes forudsætninger og erfaring med faget, at begrænse antallet af fag og klasser, ligesom der skal skabes rum for at nyuddannede kan reflektere over egen og andres praksis med henblik på udvikling i forhold til undervisningsopgaven, forældresamarbejde, inklusion samt samarbejde med PPR og øvrige kommunale personalegrupper. Nyuddannede lærere er lærere med mindre end to års beskæftigelse som lærer.	Nyansatte lærere: Tilbydes en mentorordning, som den enkelte skole tilrettelægger. Nyuddannede lærere: Tilbydes en times reduktion ugentligt i undervisningslektioner til egen disposition samt en mentorordning, som den enkelte skole tilrettelægger.	
§ 11. Ansatte, der er fyldt 60 år *Stk. 1.* For ansatte, der pr. 31. juli 2013 er fyldt 57 år, gælder følgende: a) For lærere og børnehaveklasseledere i folkeskolen og for lærere ved ungdomskostskoler, der er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes arbejdstiden med 175 timer årligt for fuldtidsbeskæftigede. For deltidsbeskæftigede og for ansatte frikøbt til organisationsarbejde reduceres de 175 timer forholdsmæssigt. b) For lærere ved selvstændige kommunale institutioner for voksenspecialundervisning, der er fyldt 60 år og anmoder herom, nedsættes arbejdstiden med 21 minutter for hver 60 minutters undervisning. Nedsættelsen gives i den normperiode, hvor undervisningen er placeret. *Stk. 2.* Nedsættelsen af arbejdstiden sker fra den normperiode, hvor den ansatte		

fylder 60 år. *Stk. 3.* Der kan ikke gives overarbejdsbetaling i de normperioder, hvor arbejdstiden er nedsat. Hvis normen overskrides, afspadseres de overskydende timer i den efterfølgende normperiode i forholdet 1:1.		

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

§ 11a. Ret til nedsat arbejdstid fra 60 år *Stk. 1* Lærere har – når de fylder 60 år – ret til nedsat arbejdstid med op til 175 timer årligt mod tilsvarende lønnedgang. Læreren optjener fortsat fuld pensionsret i forhold til hidtidig beskæftigelsesgrad. *Stk. 2* Deltidsbeskæftigede har ret til en forholdsmæssig arbejdstidsnedsættelse. *Stk. 3* Retten til nedsat arbejdstid indtræder fra den normperiode, hvori læreren fylder 60 år.		
§ 12. Opgørelse af arbejdstiden *Stk. 1* Den præsterede arbejdstid opgøres således: 1. *Arbejdsdage* medregnes med tiden mellem start- og sluttidspunkt for arbejdstiden. Pauser medregnes, hvis de varer mindre end 1/2 time og den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet. **Bemærkning** I arbejdstiden medregnes også arbejdstimer, som ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Ledelse og tillidsrepræsentant aftaler den praktiske håndtering af, hvordan eventuel selvtilrettelagt tid medregnes i arbejdstidens opgørelse, herunder ved dage med ret til fravær, jf. punkt 2. Håndteringen kan fx ske ved, at læreren registrerer arbejdstiden eller at læreren på forhånd meddeler, hvornår timerne præsteres.	Alle skoler anvender TRIO til planlægning af lærernes arbejdstid. Opgørelse af arbejdstiden skal være så enkel og u-bureaukratisk som mulig. Læreren kan altid tilgå sin opgørelse af arbejdstid via TRIO. Hvis en skole vælger at benytte flextid, betragtes den medgåede tid, som anvendt/afregnet.	

Arbejdstimer, som er godkendt af ledelsen eller har været nødvendige af hensyn til en forsvarlig varetagelse af arbejdet, fx tilfældig forlængelse af et forældremøde eller en akut opstået opgave i forbindelse med en elev, indgår i opgørelsen.

2. Dage med ret til fravær med løn medregnes med det antal arbejdstimer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag.

Bemærkning

I det antal arbejdstimer, som den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag, medregnes også arbejdstimer, der ikke er tidsmæssigt placeret af ledelsen. Såfremt intet andet er aftalt mellem ledelse og tillidsrepræsentant jf. punkt 1, medregnes den gennemsnitlige arbejdstid pr. anvendt arbejdsdag i normperioden.

Fravær med ret til løn er fx sygedage og tjenestefrihed med løn. Ved længerevarende fravær af mere end 4 ugers varighed, fx sygefravær og fravær af familiemæssige årsager, medregnes for fuldtidsbeskæftigede 7,4 timer.

3. Afviklede ferietimer medregnes.
4. Helligdage, som falder på mandag til fredag, medregnes med 7,4 timer pr. dag for fuldtidsbeskæftigede.
5. Afspadsering, som er afviklet i normperioden, medregnes.
6. Aldersreduktion medregnes, jf. § 11.
7. Arbejdstimer, der er medgået til kombinationsbeskæftigelse i normperioden efter de herom fastsatte regler, medregnes.
8. Lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning), der udføres som en del af tjenesten, medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådighedstjeneste pr. døgn.

Udrejse- og hjemrejsedage medregnes ud fra konkret optælling, således at der først medregnes op til 14 arbejdstimer og herefter medregnes op til 10 timer med rådighedstjeneste. Rådighedstjeneste medregnes i arbejdstiden med 1/3 eller udbetales med sædvanlig timeløn gange 1/3 ved førstkommende lønudbetaling efter registrering. **Bemærkning** Ved døgn forstås i denne sammenhæng kalenderdøgn, dvs. 24 timer fra døgnets begyndelse kl. 00.00 til det efterfølgende døgns begyndelse kl. 00.00. Rådighedstjeneste medregnes med 1/3 pr. døgn, uanset om den ansatte tilkaldes til effektiv tjeneste under rådighedstjenesten. Rejsetid i forbindelse med lejrskoler, studieture m.v. (arrangementer med overnatning) medregnes efter nr. 8, ikke efter nr. 9. 9. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn. **Bemærkning** Rejsetiden medregnes fuldt ud for rejser i såvel ind- som udland, men højst med 13 timer pr. døgn. Begrænsningen på de 13 timer gælder kun for selve rejsetiden. Ved døgn forstås i denne sammenhæng arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse. 10. Tilkald med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. **Bemærkning** Ved »tilkald« forstås, at den ansatte skal møde op på arbejdsstedet.		

11. Arbejdstimer, der er medgået til aftalt frikøb til organisationsarbejde, medregnes. **Bemærkning til stk. 1** Arbejdstiden opgøres i timer og minutter, og der foretages ingen afrunding ved opgørelsen af den præsterede arbejdstid. *Stk. 2* Skal der på grund af til- eller fratræden i løbet af skoleåret foretages en opgørelse af arbejdstiden, opgøres den i forhold til en normberegning på grundlag af 7,4 timer pr. kalenderdag i normperioden ekskl. lørdage og søndage i ansættelsesperioden. *Stk. 3* Lærere i folkeskolen og i ungdomsskolens heltidsundervisning, der skal gennemføre mundtlige udtrækprøver som eksaminator og censor ved folkeskolens 9. klasses afgangsprøve, kan afregnes for opgaven på to måder: a) Opgaven medregnes i arbejdstiden, jf. stk. 1. b) Opgaven betales med en særlig timetakst, hvorved tiden til opgaven holdes uden for arbejdstidsopgørelsen. Timetaksten udgør 208,00 kr. (31/3 2000-niveau) pr. time. Timetaksten er pensionsgivende for overenskomstansatte, dog undtaget overenskomstansatte lærere, som har ret til tjenestemandslignende pension. *Stk.4* Ledelsen udleverer til læreren en opgørelse over den præsterede arbejdstid mindst ved udgangen af hver 3. måned.		

§ 13. Overarbejde og merarbejde *Stk. 1.* Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget arbejdstiden for normperioden, jf. § 5, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. *Stk. 2.* Deltidsbeskæftigedes arbejdstimer, der ikke overstiger arbejdstiden for fuldtidsbeskæftigelse, jf. § 5, godtgøres dog kun med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn. **Bemærkning til § 13** Overarbejde og merarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten. Timelønnen beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn på udbetalingstidspunktet.		
§ 14. Afspadsering *Stk. 1.* Afspadsering skal gives i den efterfølgende normperiode. **Bemærkning** Afspadsering gives som sammenhængende tid af minimum 4 timers varighed, medmindre andet aftales mellem leder og lærer. Resttimer gives som sammenhængende tid. Kan afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling ved den førstkommende lønudbetaling. *Stk. 2.*		

Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 72 timer i forvejen. *Stk. 3.* Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen.		

§ 15. Ulempegodtgørelse *Stk. 1* For arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgnehelligdage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes et tillæg svarende til 25 pct. af nettotimelønnen inkl. faste tillæg. *Stk. 2* Ulempegodtgørelsen efter stk. 1 kan efter aftale mellem ledelsen og den ansatte konverteres til afspadsering. *Stk. 3* Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen. **Bemærkning til § 15** Ulempetillægget ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i følgende tidsrum: Hverdage: Fra kl. 17 til kl. 06 (inkl. mandag morgen). Weekender: Fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24. Søgnehelligdage: Fra kl. 00 til kl. 24. Grundlovsdag: Fra kl. 12 til kl. 24. Juleaftensdag: Fra kl. 14 til kl. 24. Tillægget efter § 15 udbetales uafhængigt af eventuel overarbejdsgodtgørelse efter de almindelige regler eller eventuel weekendgodtgørelse efter § 16. Ulempetillæg udbetales efter afvikling ved den førstkommende lønudbetaling efter registrering, medmindre andet aftales.		

§ 16. Weekendgodtgørelse *Stk. 1* Arbejde i weekender eller på søgnehelligdage godtgøres med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct. *Stk. 2* Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 1, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen efter § 12. *Stk. 3* Der ydes herudover tillæg efter § 15. *Stk. 4* Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afspadsering begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afspadseringen. **Bemærkning til § 16** Weekendgodtgørelsen ydes for arbejde, der efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udføres i tidsrummet fra lørdag kl. 00 til søndag kl. 24 og på søgnehelligdage fra kl. 00 til kl. 24. Arbejde i weekender eller på søgnehelligdage udløser et tillæg på 50 pct., uanset om der er tale om almindelig tjeneste, pålagt over- eller merarbejde eller en deltidsbeskæftigets ekstraarbejde inden for fuldtidsnormen. Godtgørelse i form af afspadsering kan gives såvel før som efter den pågældende weekend eller søgnehelligdag (omlægning af tjenesten). Afspadseringen medregnes på afviklingstidspunktet i arbejdstidsopgørelsen som anden afspadsering, jf. § 14. Hvis afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet kontant godtgørelse ved den efterfølgende lønudbetaling.		

Der ydes ikke herudover erstatningsfridage, kompensation for mistede fridage eller godtgørelse for over- eller merarbejde. Ved arbejde i weekenden ydes både tillæg efter § 15 og weekendgodtgørelse efter § 16.		

§ 17. Tillæg for delt tjeneste *Stk. 1* For tjeneste, der er opdelt i 3 dele, betales et tillæg på 54 kr. pr. gang (31/3 2000-niveau). *Stk. 2* Ved delt tjeneste, hvis samlede varighed inkl. de mellemliggende timer overstiger 11 timer, betales et tillæg på 5,82 kr. pr. time (31/3 2000-niveau) for den del af tjenesten, der ligger ud over 11 timer. Tillægget betales pr. påbegyndt halve time. Bemærkning Ved beregningen af den delte tjenestes samlede varighed medregnes mellemliggende timer, hvor den ansatte har fri. Tillægget betales kun for timer, der ligger ud over 11.		
§ 18. Tillæg ved deltagelse i lejrskole mv. *Stk. 1* Der ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 127,33 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag for deltagelse i lejrskoler, hytteture, studieture mv. (arrangementer med overnatning). Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 15. *Stk. 2* Afvikles arrangementer, jf. stk. 1, på lørdage, søndage og helligdage, ydes et ikke-pensionsgivende tillæg på 289,62 kr. (31/3 2000-niveau) pr. påbegyndt dag. Tillægget ydes i stedet for ulempegodtgørelse, jf. § 15, og weekendgodtgørelse, jf. § 16.		

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

§ 19. Lokalaftaler *Stk. 1.* Der kan lokalt indgås aftaler om arbejdstidsregler, som fraviger eller supplerer denne aftale. **Bemærkning** Der henvises til rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler (04.82) samt aftale om konvertering af ulempetillæg (04.86). *Stk. 2* Protokollat 1 om hviletid og fridøgn kan ikke fraviges ud over det, der følger af protokollatet.	Der indgås ikke en kommunal lokalaftale, der afviger fra A20 for skoleåret 2024/2025. Leder og TR kan indgå en aftale om administration af lærernes arbejdstid (skoleaftale) lokalt, jvf. bestemmelserne i §4 om samarbejdet på skoleniveau. Denne nærværende supplering evalueres og drøftes i første kvartal 2025.	
§ 20. Ikrafttræden og opsigelse *Stk. 1* Aftalen gælder fra d. 1. august 2021, dog således at følgende bestemmelser om samarbejde og planlægning gælder fra den 1. januar 2021 med henblik på, at alle dele af aftalen kan virke senest fra skoleåret 2021/2022: - § 3 Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau for så vidt angår at fælles viden om erfaringerne med samarbejdet på skoleniveau kan indgå i drøftelser på samarbejdsmødet i skoleåret 2021/2022, jf. § 2, stk. 2. - § 4. Samarbejde på skoleniveau ift. skoleåret 2021/2022. - § 7. Opgaveoversigten ift. skoleåret 2021/2022. - § 8. Forberedelse ift. skoleåret 2021/2022.		

Stk. 2. For sprogcentre, der følger kalenderåret som normperiode, skal skoleåret 2021/2022 forstås som kalenderåret 2022. *Stk. 3.* Aftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 20XX[1].		

[1] Parterne er enige om, at aftalen tidligst kan opsiges ved den førstkommende overenskomstfornyelse efter OK21.

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

Protokollat 1 – Hviletid og fridøgn *Stk. 1* Den daglige hvileperiode kan nedsættes fra 11 til 8 timer op til 12 gange pr. skoleår for den enkelte ansatte. Det kan lokalt aftales, at nedsættelsen kan ske op til 20 gange pr. skoleår. *Stk. 2* Delt tjeneste kan ikke overstige en sammenhængende periode på 12 timer, medmindre det aftales lokalt. *Stk. 3* Der kan lokalt indgås aftale om, at der kan være op til 12 døgn mellem 2 fridøgn. *Stk. 4* Under deltagelse i lejrskoler, studieture mv. (arrangementer med overnatning) ses bort fra kravet om daglig hvileperiode. Såfremt opholdet mv. strækker sig over en weekend, omlægges det ugentlige fridøgn, så der kan være indtil 12 døgn mellem 2 fridøgn. **Bemærkning til protokollat** Såfremt den ansatte vælger ansættelse efter folkeskole- eller ungdomsskoleoverenskomstens timelønsbestemmelse for ansættelse i ungdomsskolens fritidsundervisning, er denne ansættelse ikke omfattet af ovenstående begrænsninger. I tilfælde, hvor arbejdsmiljølovens regler om hvileperiode og fridøgn fraviges, skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Hvor forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse.		

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

Bilag 1 - Rådgivningsmulighed

Rådgivning ift. samarbejde på kommuneniveau
I tilfælde af, at samarbejdet på kommuneniveau i henhold til aftalens §2, §2a, eller § 3 ikke fungerer, kan hver af de lokale parter anmode om rådgivning hos de centrale parter til at forbedre samarbejdet. I rådgivningen indgår, at de centrale parter anviser mulige løsninger og/eller forslag til det lokale samarbejde med henblik på, at de lokale parter med udgangspunkt heri finder en løsning. De centrale parter bistår i fornødent omfang i de lokale drøftelser.

Bemærkning
Mulige løsninger og/eller forslag kan fx udledes af de centrale parters fælles inspiration fra lokale erfaringer i kommuner eller på skoler, hvor samarbejdet anses for velfungerende.

Rådgivningsmuligheden for sprogcentre og ungdomsskoler gælder alene § 2a, hvor de lokale parter er skoleledelsen/kommunen og den lokale repræsentant af Uddannelsesforbundet.

Samarbejde på skoleniveau
I tilfælde af, at samarbejdet på skoleniveau i henhold til § 4 ikke fungerer, bistår kommunen og den lokale kreds med at forbedre samarbejdet.

Bemærkning

Ledelse eller tillidsrepræsentanten kan hver især eller sammen rette henvendelse til kommune og kreds med henblik på bistand.

A20 – Sorø – suppleringer gældende for skoleåret 2024-2025
Aftale om arbejdstid for undervisere i kommunerne. KL og LC august 2020

Dato: 1/2-2024 **Underskrifter:**

Sorø Kommune _____ **Kreds** _____

Ringsted · Sorø Lærerforening
Danmarks Lærerforening kreds 50
Nørregade 45A, 4100 Ringsted
Tlf. 57 67 44 55 - Fax 57 67 58 55 -Email: 050@dlf.org

Bilag 1:

Opgørelse af antal timer pr. år og lektioner pr. uge pr. underviser i gennemsnit fordelt på skoler 2023-2024

Skoler	Antal timer pr. år	Antal lektioner pr. uge
Frederiksberg Skole	775,7	25,9
Holbergskolen	782,6	26,1
Pedersborg Skole	765,0	25,5
Ruds Vedby Skole	772,0	25,7
Sorø Borgerskole inkl. Supercenter	751,7	25,1
Stenlille Skole inkl. Supercenter	751,7	25,1

Opgjort 1. marts 2024

Det skal bemærkes, at skolernes undervisningstimetal ikke direkte kan sammenlignes, da det er den enkelte skoles skoleleder, der leder og fordeler opgaverne mellem alle skolens ansatte personaler.

Som eksempler på andre opgaver end undervisning kan nævnes, at når lærere fx er på uddannelse eller varetager en større fagfaglig vejledningsopgave, så nedsættes undervisningstimetallet for den pågældende lærer og dermed det samlede undervisningstimetal på den enkelte skole. Derudover kan undervisningen også varetages af fx en leder, hvilket betyder, at de pågældende undervisningstimer slet ikke tæller med i opgørelsen, da den opgøres ud fra antallet af læreransættelser.

Bilag 2 Foreløbig ressourcetildeling almenområdet 2024-2025

	2024-2025 Elever på skolen								2024-2025 Klasser							2023-2024 Klasser
	Skole								Skole							
	FRB	HOL	PED	RVE	BOR	STL	I alt		FRB	HOL	PED	RVE	BOR	STL	I alt	
0.	85	54	22	20	49	28	258	0.	4	3	1	1	2	2	13	13
1.	75	57	37	24	44	29	266	1.	3	3	2	1	2	2	13	13
2.	79	52	35	11	58	31	266	2.	3	2	2	1	3	2	13	12
3.	64	35	27	13	31	28	198	3.	3	2	1	1	2	1	10	11
4.	64	51	29	16	38	35	233	4.	3	2	2	1	2	2	12	9
5.	47	43	22	22	40	22	196	5.	2	2	1	1	2	1	9	11
6.	75	44	23	19	32	36	229	6.	3	2	1	1	2	2	11	12
7.	67	66	36	25	30	25	249	7.	3	3	2	1	2	1	12	11
8.	73	50	20	18	45	30	236	8.	3	2	1	1	2	2	11	12
9.	73	43	31	23	49	41	260	9.	3	2	2	1	2	2	12	12
10.							0	10.	0	0	0	0	0	0	0	0
I alt	**702**	**495**	**282**	**191**	**416**	**305**	**2.391**	**I alt**	**30**	**23**	**15**	**10**	**21**	**17**	**116**	**116**
	692	476	341	191	442	321	2.463		29	22	17	10	21	17	**Skoleåret 2022-23**	
	10	**19**	**-59**	**0**	**-26**	**-16**	**-72**		**1**	**1**	**-2**	**0**	**0**	**0**	**ændring mellem skoleårene**	
					SFO											
SFO	230	140	95	64	145	135	809									
SFO2	41	33	24	24	37	35	194									
I alt	**271**	**173**	**119**	**88**	**182**	**170**	**1.003**									

Bilag 3

Fordeling				2023-27			
		fordelingstal	Vægtet elevtal		Elever		I alt
Frederiksberg skole		0,50	343	3.886.614	685	3.996.923	7.883.537
Pedersborg skole		1,50	534	6.059.714	356	2.077.233	8.136.946
Holbergskolen		2,00	972	11.030.041	486	2.835.773	13.865.813
Ruds Vedby skole		3,00	537	6.093.757	179	1.044.451	7.138.208
Sorø Borgerskole		1,75	768	8.717.931	439	2.561.531	11.279.462
Stenlille skole		2,00	678	7.693.794	339	1.978.039	9.671.833
		10,75	3.832		2.484		57.975.800
Bevilling til fordeling	57.975.800						
75 procent fordeles efter sociale kriterier	43.481.850						
25 procent efter elevtal	14.493.950						

SORØ KOMMUNE

Vision og Planstrategi 2023-2026
(Vision 2026)

Vision 2026:

Sammen om det aktive og bæredygtige liv

Bilag 4

Forord

Vision 2026 er kommunalbestyrelsens fælles bud på den overordnede retning for Sorø Kommune i perioden 2023-2026. Vision og Planstrategien er igennem det seneste årti løbende blevet skærpet som det centrale pejlemærke for udviklingen af vores kommune og for hele den kommunale organisations arbejde.

Vision 2026 sætter retningen for alle, der bor, lever og arbejder i kommunens geografi, ikke mindst borgere, erhvervsliv, foreninger og lokalsamfund, som alle er uundværlige medspillere i at gøre visionen til virkelighed. Når vi derfor bruger ordet "vi" i resten af visionen, handler det ikke bare om os i kommunalbestyrelsen eller den kommunale organisation, men om alle os, der bor, arbejder eller driver virksomhed i Sorø Kommune.

Vision 2026 skal imidlertid i særlig grad give pejlemærker for, hvor kommunen som organisation skal bevæge sig hen i de kommende år. Vision 2026 sætter her særligt tryk på, at borgernes og virksomhedernes mål og ambitioner - og værdien for dem, man er sat i verden for - skal være et tydeligt afsæt for de kommunale indsatser.

Vision 2026 ligger i direkte forlængelse af Vision 2022. Vi tror i kommunalbestyrelsen på, at kontinuitet er en vigtig forudsætning for, at vi sammen kan skabe den udvikling i Sorø Kommune, som vi stræber efter. Vi tror på, at natur, kultur og historie fortsat skal være centrale styrkepositioner, som vi skal udvikle vores kommune ud fra.

Derudover fortsætter vi med at måle vores lokale visioner og ambitioner op imod FN's verdensmål*. Vi oplever det som meningsfuldt og motiverende at arbejde lokalt med det globale; at være en del af en global bestræbelse hen mod en bedre og mere bæredygtig verden.

Som kommunalbestyrelse ønsker vi, at visionen bliver mere end blot ord på papir. Vi ønsker at veksle ordene i visionen til konkret handling til gavn for borgere, lokale virksomheder og arbejdspladser, for de mange lokalsamfund og de mange foreninger, som til sammen udgør Sorø Kommune. Visionen vil som planstrategi sætte rammen om arbejdet med en ny kommuneplan, og visionen skal række ind i fremtiden ved at være den røde tråd i vores politiske arbejde med at udvikle kommunen i øvrige politikker, planer og strategier.

Vi kan ikke lykkes alene. Derfor håber vi, at alle gode kræfter i Sorø Kommune - borgere, virksomheder, foreninger, og lokalsamfund og borgere - vil tage imod vores invitation om sammen at gøre vores dejlige kommune endnu bedre i de kommende år.

Vision og Planstrategi 2026 har været i offentlig høring i perioden fra den 27.9 til den 2.12 2022. Høringsbemærkningerne vidner om opbakning til de overordnede linjer i Vision 2026, og at visionen fortsat tager afsæt i FN´s verdensmål. Vision og Planstrategi 2026 for Sorø Kommune blev endeligt vedtaget i Kommunalbestyrelsen den 1. marts 2023.

Kommunalbestyrelsen i Sorø Kommune

FN's verdensmål
på Sorø Kommune-måden

***FN's verdensmål. Siden verdens ledere vedtog FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling i 2015, er verdensmålene blevet en integreret del af myndigheders, virksomheders, organisationers og andre aktørers arbejde. Verdensmålene viser, at ingen af verdens store fælles udfordringer kan løses uafhængigt. Udfordringerne hænger sammen - og derfor skal løsningerne også findes på tværs og i samarbejde.**

Sorø Kommune var blandt de første kommuner i Danmark, som valgte at trække verdensmålene med ind i det kommunale maskinrum, som en ramme om Vision 2022.

Med Vision 2026 fortsætter vi med endnu mere fokus på samarbejde, sammenhæng og omsætning til handling.

Vision 2026: Sammen om det aktive og bæredygtige liv

Sorø Kommune tilbyder med sin unikke natur, kultur og historie nogle helt særlige rammer for det gode liv. Et liv, hvor man kan være aktiv i sit eget liv, i de nære relationer, i arbejdslivet, i fritidslivet og i samfundslivet. På egne præmisser og ud fra det, man finder meningsfuldt. I Sorø Kommune skal vi skabe rammer for det hele menneske. Hvor man uanset alder oplever mening, sundhed og trivsel. Det forudsætter levende lokalsamfund, velfungerende foreninger, et stærkt lokalt erhvervsliv og erhvervsklima, gode daginstitutioner og skoler, gode plejecentre, et effektivt jobcenter, et integreret fokus på den grønne omstilling og meget, meget mere.

Det gode liv i Sorø Kommune er også et bæredygtigt liv. Det gælder klimamæssigt, socialt og økonomisk. I Sorø Kommune vil vi søge langsigtede løsninger på tidens udfordringer. Først og fremmest de lokale, men derigennem også de globale. Vi vil arbejde ambitiøst og målrettet med at skabe balance i ressourcerne. Vi vil værne om ressourcerne, så vi ikke udtømmer, men opbygger. Vi vil prioritere nøje i de ressourcer, vi har til rådighed, så vi får mest mulig effekt. Og vi vil forløse de ressourcer, der kan bidrage til at skabe en endnu større effekt for borgere, virksomheder og lokalsamfund.

Forudsætningen for at vi kan skabe aktive, bæredygtige liv, er, at vi gør det sammen. Vi er overbeviste om, at de bedste løsninger skal findes og skabes i tværgående fællesskaber. På tværs af borgere, virksomheder, lokalsamfund og kommune. Så vi fastholder og tiltrækker endnu flere borgere, og udvikler, fastholder og tiltrækker endnu flere virksomheder. Det kræver, at vi alle søger kompromiset, samarbejdet og partnerskabet. Forudsætningen er derfor også en forpligtelse - for os alle.

Visionen konkretiseres i fire konkrete temaer, som er omdrejningspunkterne for arbejdet med at realisere visionen og omsætte den til handling. Temaerne beskrives på de følgende sider.

Vi holder fokus på udviklingen af Sorø Kommune

Vision 2026 bygger videre på og styrker elementer og temaer fra Sorø Kommunes forrige Vision og planstrategi, Vision 2022.

Det drejer sig særligt om:

- FN's verdensmål som overordnet ramme - globalt udsyn, lokal handling.
- En vision med fokus på både borgere, virksomheder og lokalsamfund.
- Fokus på sundhed, trivsel og forebyggelse.
- Fokus på ansvarligt forbrug af ressourcer og energi.
- Fokus på dannelse og uddannelse af vores børn og unge på vej mod videre uddannelse og job.
- Fokus på natur, kultur og historie som bærende Sorø-værdier.
- Fokus på vigtigheden af at finde og skabe tværgående løsninger - både på tværs af den kommunale organisation og i samspil mellem den kommunale organisation, borgere, virksomheder, foreninger, andre kommuner og øvrige relevante aktører.

Globalt udsyn – lokal forankring

Vision 2026 tager afsæt i følgende Verdensmål, som er særligt relevante for udviklingen og omsætningen af visionen:

Verdensmål nr. 3:
"Sundhed og trivsel" handler om at sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper.

Verdensmål nr. 4:
"Kvalitetsuddannelse" handler om at sikre alle lige adgang til kvalitetsuddannelse og fremme alles muligheder for livslang læring.

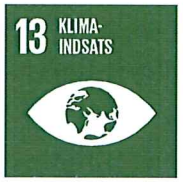
Verdensmål nr. 7:
"Bæredygtig energi" handler overordnet om at øge energi-effektiviteten og en bæredygtig energiforsyning.

Verdensmål nr. 8:
"Anstændige jobs og økonomisk vækst" handler om at fremme vedvarende og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde til alle.

Verdensmål nr. 9:
"Industri/erhverv, innovation og teknologi" handler om, at vedvarende investeringer i infrastruktur og innovation er afgørende for økonomisk vækst og udvikling. Den teknologiske udvikling er nøglen til at finde varige løsninger på både økonomiske og miljømæssige udfordringer.

Verdensmål nr. 11:
"Bæredygtige byer og lokalsamfund" handler om at skabe inkluderende, sikre, robuste og bæredygtige byer og lokalsamfund.

Verdensmål nr. 12:
"Ansvarligt forbrug og produktion" handler om at sikre bæredygtigt forbrug og produktionsformer. Affaldsmængden skal reduceres gennem forebyggelse og genanvendelse, offentlige indkøb skal understøtte et ansvarligt forbrug, madspil skal reduceres, og alle skal have relevant information om en bæredygtig livsstil.



Verdensmål nr. 13:
"Klimaindsats" handler overordnet om at handle hurtigt for at bekæmpe klimaforandringer og deres konsekvenser. Det handler desuden om at integrere klimatiltag i politikker, strategier og planlægning.

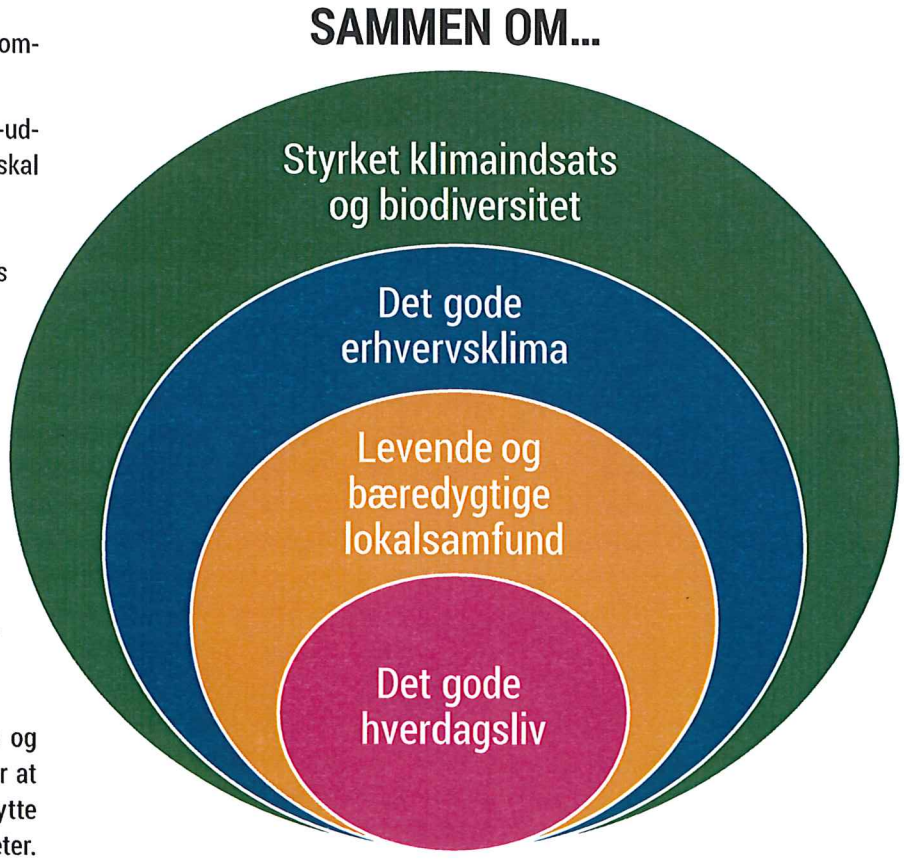
Verdensmål 15:
"Livet på land" handler om at beskytte, genoprette og støtte bæredygtig brug af økosystemer på land, bekæmpe ørkendannelse, standse udpining af jorden og tab af biodiversitet.

Verdensmål nr. 17:
"Partnerskab for handling" handler om at fremme effektive offentlige partnerskaber, offentligt-private partnerskaber og civilsamfundspartnerskaber.

Vision 2026: Fire temaer i realiseringen

Arbejdet med at omsætte Vision 2026 til konkret handling tager afsæt i fire temaer. Temaerne er:

1. Sammen om det gode hverdagsliv: Alle i Sorø Kommune skal have mulighed for at leve et godt liv ud fra egne ressourcer.
2. Sammen om levende og bæredygtige lokalsamfund: Lokalsamfundene i Sorø Kommune skal udvikle sig med afsæt i egne kvaliteter og ressourcer – og samtidig som en del af et større fællesskab i Sorø Kommune.
3. Sammen om det gode erhvervsklima: Det skal være nemt at være virksomhed i Sorø Kommune - og virksomhederne skal bidrage til den samlede udvikling af Sorø Kommune.
4. Sammen om styrket klimaindsats og biodiversitet: Sorø Kommune skal reducere CO_2-udledningen med 70 pct. i 2030 og senest i 2050 være klimaneutral, og biodiversiteten skal styrkes.



Temaerne er internt forbundne og integrerede. Den røde tråd i Vision 2026 er, at vi ikke kan lykkes uden et tæt samarbejde og et helhedsperspektiv på tingene. Tag fx virksomhederne. Det er et fælles ansvar på tværs af medarbejdere, lokalsamfund, kommunen og selvfølgelig virksomhederne selv at skabe de bedst mulige rammer for, at virksomhederne har succes, ligesom virksomhederne også skal bidrage til den samlede udvikling af Sorø Kommune. Det samme gælder fx borgernes livskvalitet. Velfærd er mere end en kommunal ydelse. Det handler om, hvad der giver værdi i den enkelte borgers liv. De nære relationer, at være noget for nogen, selvbestemmelse mv. er helt afgørende i den forbindelse - og det skal tænkes ind, når vi stræber efter det gode hverdagsliv. Samme forbundethed kendetegner temaerne om lokalsamfund, som fx bedst kan udvikle sig i tætte partnerskaber mellem de lokale borgere, foreninger, virksomheder og kommunen, og klimaindsatsen, som fx kun kan lykkes, hvis der er ejerskab og handling hos borgere, virksomheder, lokalsamfund og kommune.

På de følgende sider er temaerne beskrevet et for et. Udover en samlet beskrivelse af fokus og prioriteringer fremgår det, hvilke styrende mål Sorø Kommune som organisation vil sigte efter for at nå i mål med temaets ambitioner. De styrende mål udtrykker, hvor Sorø Kommune særligt skal flytte sig frem mod 2026. Endeligt er der under hvert tema givet en række eksempler på tiltag og aktiviteter. Ikke som de endelige svar på, hvordan vi går fra ambition til handling. Men som nogle håndtag, der kan drejes på.

1. Sammen om det gode hverdagsliv

Alle i Sorø Kommune skal have mulighed for at leve et godt liv ud fra egne ressourcer.

Det gode hverdagsliv i Sorø Kommune er noget særligt. Vores natur, kultur og historie tilbyder rammer, hvor man kan leve et trygt, sundt liv i balance med sig selv og omverdenen. Disse kvaliteter skal vi tage vare på og styrke overalt i Sorø Kommune de kommende år.

Det gode liv har ikke én formel. Den enkeltes gode liv skal således bygge på borgerens egne mål, håb og drømme - med afsæt i egne ressourcer og i tæt samspil med familie, det nære netværk og lokalsamfundet.

Men når der er brug for mere, skal der være hjælp og støtte, der er præcis, tilpasset og koblet til den enkelte borgers egen indsats og netværk. Her har ikke mindst kommunen et ansvar. Kommunen skal altid tage afsæt i den enkelte borger og dennes håb, mål og drømme, når de styrende mål om uddannelse, job eller selvhjulpethed skal udmøntes. Kommunen skal indrette sin indsats efter, hvad der reelt gør en forskel i den enkelte borgers liv. Uanset om vi taler om børn, unge, voksne eller ældre. Det indebærer bl.a., at kommunen bliver endnu dygtigere til at arbejde efter, hvad der skaber reel værdi for den enkelte borger, og at se den enkelte og andre som ressourcer i hverdagslivet.

Livskvalitet kan ikke sættes på formel, men det gode liv gør en forskel for alle mennesker. Uddannelse, job og sundhed er definerende faktorer for, hvor godt og meningsfuldt et liv bliver. Vi skal derfor i Sorø Kommune alle gøre vores ypperste for at understøtte, at alle kommer i uddannelse og job og har mulighed for at leve et sundt liv. Vi skal tilbyde børn og unge rammer, der fremmer trivsel, læring og sundhed. Og Kommunen og virksomhederne skal skabe jobs og arbejdspladser, der passer til forskellige menneskers behov og kompetencer.

Styrende mål frem mod 2026:

At stræbe efter, at alle borgere trives, og at det er attraktivt at bo og leve i Sorø Kommune, bl.a. med afsæt i kommunens rige natur, kultur og historie.

At kultur- og fritidsområdet er en aktiv, medvirkende faktor i at styrke fællesskaber og det gode hverdagsliv.

At alle 25-årige skal have gennemført en uddannelse, være i uddannelse eller være i beskæftigelse.

At udviklingen understøtter, at 90 procent af alle 25-årige i Sorø Kommune i 2030 skal have gennemført en ungdomsuddannelse.

At ældre i Sorø Kommune oplever størst mulig selvhjulpenhed med udgangspunkt i egne ressourcer.

At den mentale trivsel hos alle borgere styrkes, med særligt fokus på unge.

SAMMEN OM...

For at nå målene skal vi frem mod 2026 bl.a. samarbejde om:

- Fortsætte og styrke arbejdet med helhedsplaner med fokus på at sikre attraktive nærmiljøer.
- Kultur- og fritidsområdet som en vigtig faktor i det gode hverdagsliv.
- At sætte fokus på det almene, brede læringsarbejde som grundlag for specifikke indsatser såvel i daginstitutioner som skoler.
- At videreudvikle en sammenhængende ungeindsats.
- At opbygge et stærkt og fleksibelt nært sundhedsvæsen.
- At videreudvikle rehabiliteringsindsatserne med fokus på borgerens mål, håb og drømme.
- At styrke faglighederne og det tværgående samarbejde om sundhedsfremme, forebyggelse og tidlig indsats i forhold til alle målgrupper - på tværs af kommunen og øvrige aktører i Sorø Kommune.

2. Sammen om levende og bæredygtige lokalsamfund

Lokalsamfundene i Sorø Kommune skal udvikle sig med afsæt i egne kvaliteter og ressourcer - og samtidig som en del af et større fællesskab i Sorø Kommune.

Lokalsamfundene skal være rammen om det aktive, bæredygtige liv i Sorø Kommune. Hvor man tager ansvar for sig selv og hinanden - og engagerer sig i de fællesskaber, der binder os sammen. Det skal være et fælles ansvar, at vi løbende udvikler vores lokalsamfund med afsæt i de stedspecifikke kvaliteter og de mennesker, der bor der, og med et fokus på den grønne omstilling.

Borgerne er den største ressource i udviklingen af lokalsamfundene. Deres stemme skal derfor altid veje tungt, når det kommer til udviklingen af det enkelte lokalsamfund. Og vi skal gøre vores yderste for, at alle kan komme til orde og får indflydelse på udviklingen fra de yngste til de ældste.

Når vi sammen udvikler levende lokalsamfund, skal vi både skabe forudsætninger for tryghed og sammenhængskraft, og samtidig skabe plads til mangfoldighed og forskellighed med rum til initiativer, fx for unge. Både i det enkelte lokalsamfund og i hele Sorø Kommune.

Samtidig skal vi have blik for og prioritere det, der i det enkelte lokalsamfund reelt bidrager til at skabe liv på måder, der er bæredygtige i bred forstand. Hvad enten det handler om boligudvikling og infrastruktur; fritidsfaciliteter; kulturliv og muligheder i og med naturen; fællesskaber og aktiviteter drevet af frivillige kræfter og lokalt engagement, som spirer og vokser lokalt; eller lokal erhvervsudvikling, som er en vigtig del af levende lokalsamfund.

Kultur- og fritidslivet skaber fællesskaber og medvirker til dannelse af alle borgere i Sorø Kommune. Et godt og mangfoldigt kultur- og fritidsliv er en væsentlig ramme for det gode hverdagsliv med attraktive lokalsamfund, hvor der er plads til rum og udfoldelse. I kultur- og fritidslivet kan Sorø Kommunes helt særlige kulturarv, historie og natur opleves.

Styrende mål frem mod 2026:

At borgerne i lokalsamfundene oplever en positiv udvikling med fokus på liv, aktivitet og bæredygtighed i bred forstand og med et godt og mangfoldigt kultur- og fritidsliv.

At arbejde for øget bosætning til gavn for lokalsamfundene.

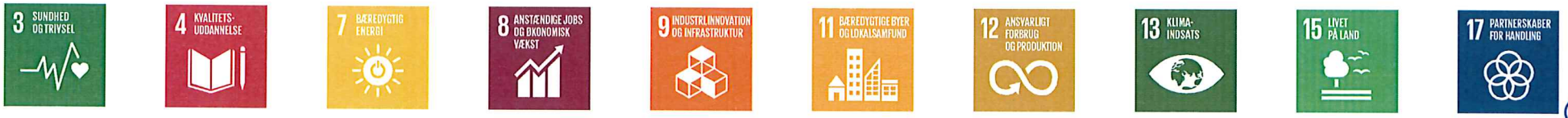
At vi sammen styrker de stedspecifikke kvaliteter i det enkelte lokalsamfund med et samtidigt fokus på at se lokalsamfundene på tværs som en del af et større fællesskab i Sorø Kommune.

At vi sammen værner om og udvikler naturen, kulturen og historien i lokalsamfundene i Sorø Kommune.

For at nå målene skal vi frem mod 2026 bl.a. samarbejde om:

- At styrke arbejdet med helhedsplaner.
- At udvikle en Kommuneplan 2023-2034, der styrker udviklingen i lokalsamfundene.
- At udvikle og implementere en kultur- og fritidspolitik, der styrker udviklingen i lokalsamfundene.

SAMMEN OM...



3. Sammen om det gode erhvervsklima

Det skal være nemt at være virksomhed i Sorø Kommune - og virksomhederne skal bidrage til den samlede udvikling af Sorø Kommune.

Virksomhederne er afgørende for, at vi sammen kan lykkes med visionerne for Sorø Kommune i de kommende år. Virksomhederne skaber arbejdspladser og indtægter til Sorø Kommune, og virksomhederne er aktive medspillere i forhold til fx skoler, de frivillige foreninger og lokalsamfundene.

Derfor skal vi arbejde for, at virksomhederne i Sorø Kommune får de bedste forudsætninger for at lykkes. Og at vi får flere virksomheder til at etablere sig og opstå i Sorø Kommune.

En af de vigtigste forudsætninger er, at virksomhederne kan få de medarbejdere, de har behov for. Det kan vi ikke løse alene i Sorø Kommune, men vi skal gøre alt, hvad vi kan for at hjælpe virksomhederne. Det indebærer, at vi sammen skal arbejde for, at vi lokalt uddanner den nødvendige arbejdskraft, at alle, der kan, stiller sig til rådighed for arbejdsmarkedet, og at virksomhedernes behov og ønsker tages alvorligt.

Sammen skal vi gøre det muligt, at virksomhederne kan gå forrest i den grønne omstilling. Det indebærer, at virksomhederne - som alle andre - skal reducere udledningen af CO_2. Og at vi skal give virksomhederne de bedste forudsætninger for at innovere, teste og producere produkter og løsninger, der bidrager til at løse klimaudfordringerne. Vi skal samarbejde og skabe partnerskaber til gavn for både borgere og virksomheder, hvor alle aktører deler viden, ideer, råd og øvrige ressourcer på tværs.

Erhvervslivet er en vigtig og værdifuld samarbejdspartner i forhold til fælles udfordringer som f.eks. klimaet og den grønne omstilling samt opgaven med at gøre alle unge i stand til at skabe sig et meningsfuldt liv med arbejde og uddannelse.

Styrende mål frem mod 2026:

At virksomheder i Sorø Kommune bredt set oplever Sorø Kommune som en erhvervsvenlig kommune, med fokus på gensidigt samarbejde om den samlede udvikling af Sorø Kommune, flere lokale arbejdspladser og at få kommunens unge godt videre i uddannelse og job.

At virksomhederne i Sorø Kommune reducerer udledningen af CO_2 på vej mod målet om 70 pct. reduktion i 2030 og neutralitet i 2050.

At virksomheder i Sorø Kommune har øje for at udvikle deres grønne arealer, så de styrker biodiversiteten lokalt.

At virksomheder i Sorø Kommune oplever samarbejdet med kommunen som professionelt.

At understøtte vækst og jobskabelse i Sorø Kommune.

At andelen af borgere i Sorø Kommune, der er i beskæftigelse, ligger på eller over landsgennemsnittet.

SAMMEN OM...

For at nå målene skal vi frem mod 2026 bl.a. samarbejde om:

- At videreudvikle den kommunale virksomhedsservice - i fællesskab.
- At udarbejde vækststrategi 2026, som én samlet strategi for Bosætning, Erhverv og Turisme.
- At videreføre og styrke skole-virksomhedssamarbejdet i Sorø Kommune.
- At styrke dialogen og samarbejdet om den grønne omstilling i regi af Sorø Erhverv - i tæt samarbejde med Sorø Erhvervs Bæredygtighedspanel og Sorø Erhvervsudviklingsråd.
- At højne vidensniveauet omkring klima, bæredygtighed og grøn omstilling.

4. Sammen om styrket klimaindsats og biodiversitet

Vi skal sammen reducere CO_2-udledningen i Sorø Kommune med 70 pct. i 2030 og senest i 2050 være klimaneutral - og biodiversiteten skal styrkes.

Den grønne omstilling er en bunden opgave globalt – og lokalt. Vi skal træffe kloge valg for at tage vare på vores fælles klima, miljø og natur. Det er et generationsansvar, som vi i Sorø Kommune skal være med til at løfte.

Vi skal vise, at vi i samarbejde kan omstille os og udvikle løsninger, som omsættes til konkret handling. Den grønne omstilling vedrører alle dele af vores lokale samfund, alle brancher og alle os, der bor og arbejder i Sorø Kommune. Derfor skal vi udvikle flere forpligtende partnerskaber på tværs af virksomheder, landbrug, lokalsamfund, interesseorganisationer, foreninger, kommunale institutioner, skoler og dagtilbud og borgere m.fl., så vi inspirerer og udfordrer hinanden til at udvikle og implementere de gode løsninger til et bæredygtig liv.

Vores børn er fremtiden, og vi skal i vore dagtilbud og skoler give børnene muligheden for at forstå, at det både nytter noget og er muligt at lave en grøn omstilling.

Vi skal styrke biodiversiteten. Som naturskøn kommune har vi en særlig forpligtelse til at beskytte de natur- og miljømæssige værdier i vores område og arbejde målrettet for at pleje og styrke biodiversiteten såvel til lands som til vands.

Hovednøglen til at skabe den nødvendige omstilling, øge biodiversiteten og udvikle de afgørende partnerskaber er ejerskab. Alle skal se sig selv som en del af løsningen. Alle skal have mulighed for, og motiveres til selv at bidrage og agere til fordel for klimaet. Det indebærer bl.a., at vi skal have forståelse for interesser, dilemmaer og udfordringer såvel som synergier og merværdier i den grønne omstilling - og vi skal forpligte hinanden på, at vi sammen skal øge den samlede robusthed i Sorø Kommune i forhold til klimaforandringerne, som de også opleves i Sorø Kommune.

Styrende mål frem mod 2026:

At Sorø Kommune tænker og handler visionært for at opnå 70 pct. CO_2-reduktion i 2030 og CO_2-neutralitet senest i 2050.

At Sorø Kommune får en mere klimarobust og levende natur med øget artsrigdom/biodiversitet såvel til lands som til vands.

At Sorø Kommune bliver mere klimarobust i forhold til fremtidens mere ekstreme vejrforhold.

SAMMEN OM...

For at nå målene skal vi frem mod 2026 bl.a. samarbejde om:

- At realisere DK2020-samarbejdet og Sorø Kommunes Klimahandleplan 2022.
- At inspirere hinanden på tværs af sektorer og brancher til ansvarligt forbrug og effektiv ressourceudnyttelse.
- At Sorø Kommune understøtter den grønne omstilling på alle niveauer, såvel i dagtilbud og skoler og andre kommunale institutioner som i samarbejde med civilsamfundet og erhvervslivet/landbruget.
- At vi, som bor i Sorø Kommune, formår at leve et bæredygtigt liv, blandt andet via et højnet vidensniveau om klima, bæredygtighed og grøn omstilling.

Fra vision til virkelighed

Visionen er udtryk for store ambitioner for udviklingen af hele Sorø Kommune. Flotte ord og store ambitioner gør det ikke alene. Visionerne skal omsættes til konkret handling overalt i Sorø Kommune.

Visionens omsætning er et fælles ansvar. Det gode hverdagsliv, levende og bæredygtige lokalsamfund, det gode erhvervsklima og styrket klimaindsats og biodiversitet skal netop skabes og udvikles i fællesskab. Af lokalsamfundene, foreningerne, virksomhederne, den kommunale organisation - og ikke mindst af alle os, der bor i Sorø Kommune.

Visionen skal som planstrategi omsættes til en ny kommuneplan 2023-2034 men skal også præge arbejdet med revisionen af politikker, planer og strategier i planperioden 2023-2026.

Men først og fremmest er visionen en invitation til alle om at deltage i dette arbejde - med det, vi hver især kan byde ind med, og det, vi hver især kan se mening i. Alle gode kræfter skal i spil, når vi skal gøre Sorø Kommune til et endnu bedre sted at leve, bo og arbejde.

Sådan vil Sorø Kommune som organisation arbejde med at realisere visionen

Sorø Kommune har som organisation et særligt ansvar for at gå forrest i omsætningen af Vision 2026 - og for at være transparante i processen. Konkret vil Sorø Kommune arbejde ud fra følgende principper:

- **Vi skaber værdi:** Vi skaber værdi og effekt ved at gøre den enkelte borgers og den enkelte virksomheds mål til udgangspunktet for løsninger i Sorø Kommune. Det fælles mål kan være uddannelse eller job, det kan være en større grad af selvhjulpethed, eller det kan være bæredygtig vækst i en virksomhed - det er det vi kalder at løse kerneopgaven. Og alle dele af Sorø Kommune vil arbejde tværgående og bruge kerneopgaven som omdrejningspunkt i at udvikle den kommunale velfærd i de kommende år. Det handler om at konkretisere og anvende mål - fx rehabilitering, bæredygtig vækst, læring eller job - som afsæt for udviklingen af de konkrete aktiviteter i skoler, erhvervsindsatsen, hjemmepleje mv. Det er samtidig en vej til at give de enkelte medarbejdere større mulighed for og frihed til at tilpasse indsatserne til den enkelte borger og den enkelte virksomhed inden for de politiske rammer. Det handler om central styring og decentral ledelse.

- **Vi spotter og forløser ressourcer:** Ressourcer taler vi ofte om som kroner og ører, men ressourcer er så meget mere end det. Det er den dygtige lærer, den driftige virksomhed, det engagerede lokalråd, den lokale skole, de aktive i fodboldklubben, den effektive sagsbehandler og meget, meget mere. I de kommende år skal vi blive endnu dygtigere til at se, værne om, prioritere og forløse alle ressourcer i Sorø Kommune, ikke mindst dem der handler om at bruge digitale værktøjer til at styrke og effektivisere indsatsen.

- **Vi skaber løsninger sammen:** Vi bringer alle Sorøs ressourcer i spil ved at prioritere dialog, samarbejde og partnerskaber. Vi skaber på den måde løsninger sammen med borgere, virksomheder, uddannelsesinstitutioner, lokale foreninger og øvrige aktører. Både i Sorø Kommune og uden for kommunegrænsen, når det er relevant. Alt sammen med fokus på at skabe et engageret, attraktivt og bæredygtigt lokalsamfund.

Vision 2026 som strategi for kommuneplanrevision 2023

Revisionsbeslutning
Ifølge planloven skal alle kommuner udarbejde en strategi for kommunens planlægning og udvikling/ kommuneplanlægningen. Dette skal ske inden udgangen af første halvdel af valgperioden. Kommunalbestyrelsen kan i øvrigt offentliggøre en sådan strategi, når det finder det nødvendigt eller hensigtsmæssigt.

Strategien skal indeholde:

- Oplysninger om den planlægning, der er gennemført efter den seneste revision af kommuneplanen.
- Kommunalbestyrelsens vurdering af og strategi for udviklingen.
- En beslutning om i hvilket omfang kommuneplanen skal revideres.

Kommunalbestyrelsens vurdering af og strategi for udviklingen er beskrevet i Vision og Planstrategi 2026.
Med kommuneplanrevision 2023-2034 vil der være tale om en fuld revision af kommuneplanen.

Oversigt over den hidtidige planlægning
Siden Kommunalbestyrelsen vedtog Kommuneplan 2019-2030 den 20. november 2019,
er der vedtaget følgende kommuneplantillæg:

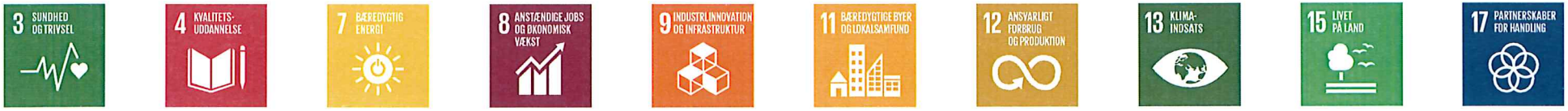
Tillæg 1-2021 til Sorø Kommuneplan 2019-2030: Lokalplan SK 66 – Solcellepark ved Fjenneslev.

Tillæg 2-2021 til Sorø Kommuneplan 2019-2030: Lokalplan SK 70: Plejeboligområde ved Rørstensgården på Frederiksberg.

Tillæg 3-2021 til Sorø Kommuneplan 2019-2030: Lokalplan SK 71: Boliger ved Vedels Have i Søgade.

Tillæg 4-2021 til Sorø Kommuneplan 2019-2030: Lokalplan SK 69: Boligområde ved Slagelsevej.

Tillæg 6-2022 til Sorø Kommuneplan 2019-2030: (Kommuneplan 6 - planlægning for Traunertsvej 24)



Bilag 5:

Aftale om fastlæggelse af arbejdsdage og 0-dage i tillæg til A20 Sorø gældende for skoleåret 2024-2025

For skoleåret 2024/2025 gælder følgende:

Lærernes nettoarbejdstid svarer til 210 arbejdsdage à 8 timer + ekstra arbejdstid à 6 timer=1686 timer

1686 timer svarer til 42 uger à 40 timer + ekstra arbejdstid à 6 timer.

De 40 af de 42 uger følger elevernes feriekalender, og de sidste to uger placeres mandag d. 5. august 2024 – fredag d. 9. august 2024 (uge 32) samt mandag d. 30. juni 2025 – fredag d. 4. juli 2025 (uge 27).

Den årlige arbejdstid er forøget med 7,4 time, da helligdagen St. Bededag (d. 26. april 2024) er afskaffet fra 2024. Den enkelte skole beslutter, hvornår den ekstra arbejdstid på 6 timer placeres. Det skal drøftes mellem skolelederen og TR. Den ekstra arbejdstid kan ikke bruges til en elevskoledag, men fx fælles forberedelse, individuel forberedelse, pædagogisk dag etc.

Den kollektive ferie er uge 42 i 2024, uge 7 i 2025 samt tre uger i juli 2025 (uge 28-29-30)

I øvrigt henvises til vedlagte kalender for skoleåret 2024/2025 (bilag 6), hvor skoleårets 0-dage ligeledes er placeret.

Parterne er er enige om, at der i uge 32 2024 og uge 27 2025 tilstræbes tid til læreres individuelle forberedelse, teamsamarbejde og praktisk klargøring.

Dato:

For Sorø Kommune

Dato: 1 februar

For Ringsted-Sorø Lærerforening

Ringsted Sorø Lærerforening
Danmarks Lærerforening kreds 50
Nørregade 45A, 4100 Ringsted
Tlf. 57 67 44 55 - Fax 57 67 58 55 -Email: 050@dlf.org

Bilag 5

Kalendersiden.dk Sorø Skoleåret 2024-2025 - 2. halvår 2024 210 arbejdsdage + 6 timer temadag selvbestemt skolevis 2024

Juli		August		September		Oktober		November		December	
Ma 1	27	To 1 0-dag		Sø 1		Ti 1		Fr 1 ●		Sø 1 ●	
Ti 2		Fr 2 0-dag		Ma 2	36	On 2 ●		Lø 2		Ma 2	49
On 3		Lø 3		Ti 3 ●		To 3		Sø 3		Ti 3	
To 4		Sø 4 ●		On 4		Fr 4		Ma 4	45	On 4	
Fr 5		Ma 5 Elevfri - arbejde	32	To 5		Lø 5		Ti 5		To 5	
Lø 6 ●		Ti 6 Elevfri - arbejde		Fr 6		Sø 6		On 6		Fr 6	
Sø 7		On 7 Elevfri - arbejde		Lø 7		Ma 7	41	To 7		Lø 7	
Ma 8	28	To 8 Elevfri - arbejde		Sø 8		Ti 8		Fr 8		Sø 8 ◐	
Ti 9		Fr 9 Elevfri - arbejde		Ma 9	37	On 9		Lø 9 ◐		Ma 9	50
On 10		Lø 10		Ti 10		To 10 ◐		Sø 10		Ti 10	
To 11		Sø 11		On 11 ◐		Fr 11		Ma 11	46	On 11	
Fr 12		Ma 12 ◐ 1. skoledag	33	To 12		Lø 12		Ti 12		To 12	
Lø 13		Ti 13		Fr 13		Sø 13		On 13		Fr 13	
Sø 14 ◐		On 14		Lø 14		Ma 14 Ferie	42	To 14		Lø 14	
Ma 15	29	To 15		Sø 15		Ti 15 Ferie		Fr 15 ○		Sø 15 ○	
Ti 16		Fr 16		Ma 16	38	On 16 Ferie		Lø 16		Ma 16	51
On 17		Lø 17		Ti 17		To 17 ○ Ferie		Sø 17		Ti 17	
To 18		Sø 18		On 18 ○		Fr 18 Ferie		Ma 18	47	On 18	
Fr 19		Ma 19 ○	34	To 19		Lø 19		Ti 19		To 19	
Lø 20		Ti 20		Fr 20		Sø 20		On 20		Fr 20	
Sø 21 ○		On 21		Lø 21		Ma 21	43	To 21		Lø 21	
Ma 22	30	To 22		Sø 22		Ti 22		Fr 22		Sø 22 ◑	
Ti 23		Fr 23		Ma 23	39	On 23		Lø 23 ◑		Ma 23 0-dag	52
On 24		Lø 24		Ti 24 ◑		To 24 ◑		Sø 24		Ti 24 0-dag	
To 25		Sø 25		On 25		Fr 25		Ma 25	48	On 25 Juledag	
Fr 26		Ma 26 ◑	35	To 26		Lø 26		Ti 26		To 26 2. juledag	
Lø 27		Ti 27		Fr 27		Sø 27		On 27		Fr 27 0-dag	
Sø 28 ◑		On 28		Lø 28		Ma 28	44	To 28		Lø 28	
Ma 29 0-dag Gl. årsnorm	31	To 29		Sø 29		Ti 29		Fr 29		Sø 29	
Ti 30 0-dag Gl. årsnorm		Fr 30		Ma 30	40	On 30		Lø 30		Ma 30 ● 0-dag	1
On 31 0-dag Gl. årsnorm		Lø 31				To 31				Ti 31 0-dag	

Kalendersiden.dk Sorø Skoleåret 2024-2025 - 1. halvår 2025 + juli og august

2025

Jan	Feb	Mar	Apr	Maj	Jun	Jul	Aug
O 1 Nytårsdag	L 1	L 1	T 1	T 1	S 1	T 1 Elevfri-arbejde	F 1 ◐ 0-dag Ny årsnorr
T 2 0-dag	S 2	S 2	O 2	F 2	M 2 23	O 2 ◐ Elevfri-arbejde	L 2
F 3 0-dag	M 3 6	M 3 10	T 3	L 3	T 3 ◐	T 3 Elevfri-arbejde	S 3
L 4	T 4	T 4	F 4	S 4 ◐	O 4	F 4 Elevfri-arbejde	M 4 32
S 5	O 5 ◐	O 5	L 5 ◐	M 5 19	T 5 Grundlovsdag 0-dag	L 5	T 5
M 6 2	T 6	T 6 ◐	S 6	T 6	F 6	S 6	O 6
T 7 ◐	F 7	F 7	M 7 15	O 7	L 7	M 7 Ferie 28	T 7
O 8	L 8	L 8	T 8	T 8	S 8 Pinsedag	T 8 Ferie	F 8
T 9	S 9	S 9	O 9	F 9	M 9 2. pinsedag 24	O 9 Ferie	L 9 ○
F 10	M 10 Ferie 7	M 10 11	T 10	L 10	T 10	T 10 ○ Ferie	S 10
L 11	T 11 Ferie	T 11	F 11	S 11	O 11 ○	F 11 Ferie	M 11 33
S 12	O 12 ○ Ferie	O 12	L 12	M 12 ○ 20	T 12	L 12	T 12
M 13 ○ 3	T 13 Ferie	T 13	S 13 ○ Palmesøndag	T 13	F 13	S 13	O 13
T 14	F 14 Ferie	F 14 ○	M 14 0-dag 16	O 14	L 14	M 14 Ferie 29	T 14
O 15	L 15	L 15	T 15 0-dag	T 15	S 15	T 15 Ferie	F 15
T 16	S 16	S 16	O 16 0-dag	F 16	M 16 25	O 16 Ferie	L 16 ◐
F 17	M 17 8	M 17 12	T 17 Skærtorsdag	L 17	T 17	T 17 Ferie	S 17
L 18	T 18	T 18	F 18 Langfredag	S 18	O 18 ◐	F 18 ◐ Ferie	M 18 34
S 19	O 19	O 19	L 19	M 19 21	T 19	L 19	T 19
M 20 4	T 20 ◐	T 20	S 20 Påskedag	T 20 ◐	F 20	S 20	O 20
T 21 ◐	F 21	F 21	M 21 ◐ 2. påskedag 17	O 21	L 21	M 21 Ferie 30	T 21
O 22	L 22	L 22 ◐	T 22	T 22	S 22	T 22 Ferie	F 22
T 23	S 23	S 23	O 23	F 23	M 23 26	O 23 Ferie	L 23 ●
F 24	M 24 9	M 24 13	T 24	L 24	T 24	T 24 ● Ferie	S 24
L 25	T 25	T 25	F 25	S 25	O 25 ●	F 25 Ferie	M 25 35
S 26	O 26	O 26	L 26	M 26 22	T 26	L 26	T 26
M 27 5	T 27	T 27	S 27 ●	T 27 ●	F 27 Sidste skoledag	S 27	O 27
T 28	F 28 ●	F 28	M 28 18	O 28	L 28	M 28 0-dag 31	T 28
O 29 ●		L 29 ●	T 29	T 29 Kr. himmelfartsdag	S 29	T 29 0-dag	F 29
T 30		S 30	O 30	F 30 0-dag	M 30 Elevfri-arbejde 27	O 30 0-dag	L 30
F 31		M 31 14		L 31		T 31 0-dag	S 31 ◐