

Eksempler og tekster fra BUPL- lokalaftaler om skolepædagogers arbejdstid og indflydelsesmuligheder

- Til inspiration for arbejdet med lokalaftaler på skole/SFO-området

Formål, indhold og opbygning

Formål

Efter ændringerne af skolepædagogernes arbejdstidsaftale ved OK21, har fagforeninger og FTR efterlyst en mere komprimeret form for vidensdeling af gode aftaletekster og emner fra de – heldigvis – flere og flere lokale aftaler, der indgås i kommunerne.

Formålet med dette notat er således at sætte fokus på aftaleemner og formuleringer fra indgåede aftaler, der kan inspirere og med fordel vil kunne "kopieres"/overføres til andre kommuner. Eksempelsamlingen kan bruges som en "huskeliste" og værktøjskasse i de lokale forhandlinger om indgåelse af arbejdstidsaftaler for skolepædagoger i kommunerne.

Udover BUPL's fagforeninger og FTR, vil LTR for pædagogfaglige ledere på SFO/Skoleområdet tillige være en oplagt målgruppe for notatet.

Indhold

Eksempelsamlingen fokuserer primært på samarbejds- og indflydelsesdelen for BUPL, TR og pædagoger i de lokale aftaler. Der er også inspiration til en række andre aftaleelementer, eksempelvis opgaveoversigter, opdeling af arbejdstid i børnetid og øvrig tid.

For alle eksemplerne gælder, at de er taget ud af en konkret kommunes virkelighed, og derfor nødvendigvis må omsættes til de lokale forhold og muligheder i de forskellige kommuner, hvor der forhandles lokalaftaler for skolepædagogerne. Det vil også være en konkret lokal afvejning, hvor mange af de beskrevne elementer, man vil supplere BUPL's centrale arbejdstidsaftale med i den enkelte kommune.

Der er ligeledes lokalt forskel på traditionen og mulighederne for et tæt samarbejde med den lokale kreds af Danmarks Lærerforening, hvilket også vil afspejle sig i den lokale aftales opbygning og indhold.

Uanset niveauet for samarbejde anbefales det tillige at søge inspiration i de lokale formuleringer, der indgår i de lokalaftaler, der allerede er indgået med Danmarks Lærerforening. Det gælder først og fremmest vilkår for samarbejde og indflydelse på såvel kommune- som skoleniveau, samt princippet om lige vilkår for samme/ sammenlignelige opgaver.

Det er et gennemgående træk, at også den lokale kreds af Skolelederforeningen indgår som aftalepart i de lokale aftaler. Det har vist sig at være et rigtig godt afsæt for efterfølgende at få implementeret aftalen konkret på de enkelte skoler.

Opbygning

Notatet er bygget op således at der forud for hvert emne, vil være en kort beskrivelse af problemstillingen og mulighederne efterfulgt af konkrete uddrag/tekststykker fra udvalgte lokale aftaler om emnet. Herudover vil evt. links til en eller flere aftaler blive indsat under de enkelte afsnit samt sidst i notatet.

Uddragene under afsnittene nedenfor vil stamme fra et udvalg af de mange lokalaftaler, der er sendt ind til forbundet.

Emneopdelte elementer/ tekster fra lokale aftaler til inspiration

Indhold

Eksempelsamlingen er delt op efter emner. Under hvert emne er noget opsamlende tekst, citat fra en eller flere konkrete aftaler og et link til den eller de relevante aftaler.

Eksempelsamlingen indeholder disse emner:

- a) Præambel
- b) Tilrettelæggelse af årshjul
- c) Samarbejde om det kommende skoleår (kommune- og skoleniveau)
- d) Samspil mellem MED og forhandling
- e) Opgaveoversigt
- f) Pædagogernes overenskomstæssige opgaver
- g) Kontering af opgaver i SFO/undervisning
- h) TR-vilkår
- i) Fællesaftale med lærerne
- j) Emner til drøftelse mellem skoleleder og TR
- k) Forberedelse/puljer/skævdeling
- l) Nyuddannede pædagoger
- m) Kompetenceudvikling
- n) Pædagogfaglig ledelse
- o) Særlig kvalitet ved SFO/fritid samt styrkelse af pædagogfagligheden
- p) Dækningsområde, varighed, opsigelse og tvisteløsning
- q) Bestemmelser i øvrigt

Oplisningen af emner kan samtidig tjene som en 'tjekliste' til brug for lokale forhandlinger.

a) Præambel-tekst

Enkelte aftaler eller forståelsespapirer har et indledende afsnit – en slags præambel - der prøver at samle fælles formål og værdier mm. for pædagogernes rolle og opgaver i den hele skoledag.

Odense 2021

"Præambel

Forståelsespapiret danner grundlag for et forpligtende samarbejde på kommuneniveau mellem BUPL Odense og Skoleafdelingen i Odense Kommune samt på skoleniveau mellem skolernes ledelser, pædagogerne og deres tillidsrepræsentanter.

Vi har allerede gode erfaringer med et tæt, konstruktivt og forpligtigende samarbejde centralt og decentralt. Dette samarbejde ønsker vi at fortsætte og styrke.

Skolelederen har det overordnede ansvar for den pædagogiske, administrative og personalemæssige udvikling af skolen. Det forudsætter inddragelse af alle skolens medarbejdergrupper og en samarbejdskultur på skolerne, der bygger på tillid og dialog mellem medarbejdere og ledelse.

På lærerområdet er der i 2020 indgået en arbejdstidsaftale, hvor kernen er at sikre et tæt og konstruktivt samarbejde på alle niveauer. På skoleområdet ønsker vi at denne samarbejdskultur på tilsvarende vis realiseres for pædagogerne.

I forbindelse med skoleårets planlægning betyder det, at skoleledelse og tillidsrepræsentant for pædagogerne drøfter:

- *hvilke målsætninger der skal arbejdes med i det kommende skoleår*
- *ledelsens prioriteringer af pædagogernes arbejdstid. Herunder muligheden for tilrettelæggelse af opgaver, der ikke forudsætter tilstedeværelse på skolen.*
- *hvordan der sikres transparens i planlægningen og opgavefordelingen*
- *antallet af pædagoger på skolen.*

Drøftelserne præsenteres på et møde mellem skoleledelsen og pædagogerne med henblik på, at pædagogerne kan kvalificere beslutningerne”

[Se fælles forståelsespapir vedr. skolepædagogers arbejdstid mellem BUPL Odense og Skoleafdelingen i Odense kommune \(pdf\)](#)

Lolland 2021

”Den fælles forståelse skal medvirke til at afklare rammerne for skolepædagogernes arbejde i folkeskolerne i Lolland Kommune og indeholder parternes fælles forventninger til håndtering af arbejdets tilrettelæggelse, bidrage til at folkeskolereformen lykkes og at SFO fortsat er fritidstilbud af høj kvalitet.

Det er vigtigt, at pædagoger har en aktiv rolle i folkeskolen og bidrager til elevernes alsidige udvikling og trivsel og derved også understøtter elevernes læring i et ligeværdigt samarbejde med lærerne.

[Se fælles forståelse vedr. pædagogernes arbejdstid i skolen mellem BUPL Sydøst, Skolelederforeningen og Lolland Kommune \(pdf\)](#)

Allerød 2021

”Den fælles forståelse tager sit afsæt i Allerød Kommunes børne- og ungepolitik og børne- og læringssyn, der sætter den fælles pædagogiske ramme for arbejdet med børn og unge

i Allerød Kommune. Børne- og læringssynet er baseret på, at børn og unge skal udvikle sig til hele mennesker, hvor både faglige, personlige og sociale kompetencer er lige vigtige. Det er endvidere et grundlæggende syn, at alle 3 kompetence-former er afgørende for et velfungerende og berigende liv med trivsel og aktiv deltagelse i de fællesskaber, børn og unge indgår i.

Parterne er enige om, at formålet med den fælles forståelse er at være med til at skabe rammerne for et fortsat godt, konstruktivt samarbejde, der bygger på gensidig tillid og samarbejde om skabelsen af bedst mulig trivsel, læring og udvikling hos børn og unge. Den fælles forståelse bygger på gældende regler og aftaler på området, herunder MED-aftalen.

Den fælles forståelse skal endvidere skabe de bedst mulige rammer for et professionelt samarbejde mellem skolens faggrupper med en gensidig respekt og anerkendelse af hinandens faglige kompetencer og dermed skabe et godt arbejdsmiljø med engagement, trivsel og arbejdsglæde for alle skolens medarbejdere, samt udvikle skolen som en attraktiv arbejdsplads, der kan fastholde og tiltrække kompetente medarbejdere ...”

[Se Lokalaftale om fælles forståelse af opgaveløsningen for Allerød Kommunes folkeskoler \(pdf\)](#)

b) Tilrettelæggelse af proces/årshjul

Der findes mange gode eksempler på processer/årshjul, der sikrer BUPL, FTR og TR samtidig med indflydelsen for lærergruppen.

Her er valgt aftalerne fra henholdsvis Aalborg, Aarhus, Allerød og Vejle kommuner til at illustrere og inspirere. Teksteksempler fra nogle af aftalerne er indsat under nogle af emnerne nedenfor. Der er ligeledes linket til alle aftalerne.

Fra ”Procedure-aftalen for pædagoger” på skoleområdet i Aalborg Kommune (der er en selvstændig BUPL-aftale) kan bl.a. fremhæves:

- Der sikres løbende drøftelser til sikring af, at SFO-resurser ikke overføres til skolens undervisning
- Der sættes en klar ramme op for forhold, ledelsen SKAL drøfte forudgående med pædagogernes TR
- Der stilles indholdsmæssige krav til kvalitet i opgaveoversigten

Fra Aarhus-aftalen (fælles aftale med bl.a. DLF) skal særligt henvises til:

- Bilag 1. ”Skoleårets planlægning”.
Her kan særligt bemærkes, at ”Budgettet til SFO er udgangspunktet for skolens planlægning af resurser til den fritidspædagogiske opgave og ledelse.” Altså et klart budskab om at planlægge pædagogernes SFO-tid før planlægningen af deltagelse i UV.

- Bilag 3. "Retningslinjer for facilitering og mægling" vedrørende løsning af uenigheder mv. på de enkelte skoler
- Bilag 4. "Det kommunale årshjul" for indflydelsesprocesser ift. Aarhus-aftalen
- Der er i forlængelse af Aarhus-aftalen lavet to små film, der visualiserer dele af aftalen om emnerne "Planlægning af skoleåret" og "Planlægning af arbejdstiden i SFO". Filmene er særdeles anvendelige som inspiration for andre fagforeninger, FTR m.fl.

Fra Allerød-aftalen (fælles aftale med DLF) skal særligt henvises til:

- Samarbejdssporet for skoleårets planlægning på såvel kommunalt som skoleniveau kører fælles for BUPL og Lærerkredsen samt FTR og TR for faggrupperne samt med tydelig forankring i MED-systemet. Det betyder, at A-20 ikke risikerer at overtrumfe pædagogernes indflydelse
- Der skal særligt henvises til s.3-4 i aftalen samt til Bilag 3. s. 13-18, der indeholder en fin beskrivelse af årshjulets indhold og indflydelsesveje. Ligesom de indholdsmæssige og processuelle krav til skoleplanen er foldet ud med mange gode eksempler også dækkende SFO-opgaven.

Fra Vejle-aftalen (selvstændig BUPL-aftale) skal særligt henvises til:

- Samarbejdssporet for skoleårets planlægning på såvel kommunalt- som skoleniveau bygger på en selvstændig BUPL-aftale. Men kører helt parallelt – og med samme indflydelsesadgang - som de rammer for indflydelse, der er aftalt mellem Vejle Kommune og den lokale lærerkreds. Det betyder, at lærernes arbejdstidsaftale (A-20) ikke risikerer at overtrumfe pædagogernes indflydelse hverken kommunalt ift. BUPL og FTR eller på den enkelte skole
- Eksempelvis inviteres BUPL også til særlige årlige drøftelser forud for udmelding af næste skoleårs resurser til skolerne. BUPL deltager sammen med TR'er og skoleledelser i årlige tværgående erfaringsopsamlinger mellem skolerne. Særligt afsnit 2 (s. 2.-5.) om samarbejde på kommune- og skoleniveau samt opstilling af Årshjul for "Samarbejdssporet" er her interessant.

[Se Procedureaftale for pædagoger mellem Aalborg Kommune og BUPL Nordjylland \(pdf\)](#)

[Se Aarhusaftalen mellem Aarhus Kommune, Århus Lærereforening, BUPL Århus, FOA Århus og Aarhus Skolelederforening \(pdf\)](#)

[Se: To dugfriske film visualiserer Aarhusaftalen \(pdf\)](#)

[Se Lokalaftale om fælles forståelse af opgaveløsningen for Allerød Kommunes folkeskoler \(pdf\)](#)

[Se Vejle aftalen mellem BUPL Sydjylland og Vejle Kommune \(pdf\)](#)

c) Samarbejde om det kommende skoleår (kommune- og skoleniveau)

Det er vigtigt, at aftalerne sikrer, at såvel BUPL og FTR (kommuneniveau) og TR på skoleplan inddrages i årsplanlægningen mm. på lignende vilkår, som er sikret for lærerne i deres lokalaftaler. Nedenfor gives eksempler herpå fra Rebild, Furesø og Hedensted kommuner. I aftalerne fra afsnittet om "Tilrettelæggelse af proces/årshjul" (Aalborg, Aarhus, Allerød og Vejle) kan tillige findes anvendelige formuleringer om samarbejdet på kommune- og skoleniveau.

I afsnittene fra [Rebild-aftalen](#) kan særligt bemærkes:

- BUPL's Lederforening er i lighed med Skolelederforeningen part i aftalen og indgår i samarbejdet
- I drøftelsen af pædagogernes opgavefordeling indgår "sammenhængen mellem opgaver i skole og SFO" i de forudgående drøftelser mellem skoleledelse og pædagogernes TR på skolen.

Rebild 2021

"Samarbejdsspør

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

Nedenfor er skitseret forventningerne til samarbejdet i Rebild Kommune.

Samarbejdsspør 1: Forvaltning – BUPL Nordjylland – skolelederforening – BUPL lederforening

Formål: Understøttelse af et tæt samarbejde mellem forvaltningen, BUPL Nordjylland, skolelederforeningen og BUPL lederforening med det mål at bidrage til udviklingen af skolerne og SFOerne samt understøtte sammenhængen mellem skolepædagogernes tid og opgaver.

Indsats

Minimum 2 gange om året afholdes der møde mellem Forvaltning og BUPL Nordjylland som kan udvides til deltagelse fra Skolelederforeningen og BUPL lederforening

- *Opfølgning på budgetaftale og deraf kommende prioriteringer*

- *Præsentation af fælles kommunale projekter, centerkontrakt (Skriftligt oplæg fra B&U chef)*
- *Opsamling på besøgsrunde for formand for Himmerland lærerkreds og B&U chef.*
- *Planlægning af fællesmøde for skoleledere og lokale TR.*
- *Overtallighedsproces for kommende skoleår og efterfølgende evaluering.*

Samarbejdsspør 2: Forvaltning – BUPL Nordjylland – skoler og SFO

Formål: Understøttelse af samarbejdet mellem skolerne og SFO, BUPL Nordjylland og forvaltningen om indhentning af viden og erfaringer fra skolerne og SFOerne, der kan bidrage i samarbejdet mellem forvaltning, BUPL Nordjylland, skolelederforening og BUPL lederforening.

Indsats

Forvaltningen, BUPL Nordjylland, Skolelederforeningen og BUPL lederforening kan med baggrund i fælles udfordringer eller opmærksomhedspunkter, hvor der er behov for videndeling eller fælles drøftelse, lave aftaler om hvordan samarbejdet skal foregå herom.

Der kan eksempelvis

- *Afholdes fælles møde for TR og relevante ledere fra skolerne og SFO*
- *Arrangeres en besøgsrunde med relevant deltagelse*
- *Inviteres gæster til TR møder*

Samarbejdsspør 3: Skoleledelse og lokal TR

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

Indsats

Forventningsafstemning omkring samarbejdet mellem leder og TR. Kan eksempelvis indeholde roller, rammer, møderække og arbejdet med at skabe gennemsigtighed.

Drøftelse af procedure for opgavefordeling samt skoleårets planlægning. Drøftelse af opgavefordelingen i relation til skolepædagogernes arbejdstid, herunder sammenhæng mellem opgaver i skole og SFO.

Muligt indehold: Diverse tidsfrister for teamsammensætning, ønsker til opgavefordeling, ønsker til ændringer i timetal, 6. ferieuge, tids- og procesplan for skoleårets planlægning. Aftalerne kan med fordel fremgå af skoleplanen.

Evaluering af skoleårets fokuspunkter og indsatsområder. Drøftelse af nye idéer og kommende prioriteringer.

[Se: Tillæg til samarbejdsaftale på skoleområdet i Rebild Kommune \(pdf\)](#)

I afsnittene fra Furesø-aftalen kan særligt bemærkes:

- Det præciseres, at det *"fastsatte budget lægger rammen for samarbejdet ... på tværs af undervisning og fritid"*. Hermed er der også et muligt værn for SFO'ens personaleresurser.
- Ligeledes sikres i den sammenhæng, at *"den del af skoleplanen, der omhandler SFO og pædagogernes arbejde i undervisningen, drøftes specifikt med TR for pædagogerne"*.

Furesø 2021

"Samarbejdet om det kommende skoleår

Det er en fælles ambition, at skoleåret planlægges i god tid, så der er mulighed for at gennemføre de nødvendige processer og justeringer, der med udgangspunkt i tillid og dialog, skaber den nødvendige forventningsafstemning på skolevæsens-, skole-, team- og medarbejder-niveau om det konkrete arbejde med den gode skole.

Det fastsatte budget lægger rammen for samarbejdet om den fælles 'kommuneplan' for hele skolevæsenet - herunder for samarbejdet på tværs af undervisning og fritid.

Ledere og tillidsrepræsentanterne giver ud fra de politisk vedtagne mål og indsatser input til de fælles prioriteringer i skolevæsenet, og på denne baggrund udarbejder forvaltningen et oplæg til en skriftlig redegørelse, som drøftes med BUPL Storkøbenhavn.

Ledelsen på den enkelte skole har ansvar for at formulere et udkast til skoleplan, der angiver skolens prioriteringer for det kommende skoleår. Den del af skoleplanen, der omhandler SFO'en og pædagogernes arbejde i undervisningen drøftes specifikt med TR for pædagogerne, lige som den samlede skoleplan naturligt drøftes i MED-regi.

Til inspiration er vedhæftet to bilag:

Bilag 1 - Pædagogers arbejde i skolen (udarbejdet af BUPL Storkøbenhavn)

Bilag 2 - Planlægning og arbejdstilrettelæggelse for skolepædagoger (fra den centrale arbejdstidsaftale) "

[Se: Lokal arbejdstidsaftale for skolepædagoger mellem BUPL Storkøbenhavn og Furesø Kommune \(pdf\)](#)

I afsnittene fra Hedensted-aftalen kan særligt bemærkes:

- Hedensted Kommune udarbejder en årlig skriftlig redegørelse til BUPL og FTR om bl.a. *"tildeling af SFO-budget og skolebudget"* samt *"planlagt normering til skolepædagoger i kommunen og gennemsnitligt undervisningstimer for pædagoger .."* Redegørelsen drøftes i god tid forud for næste skoleår.
- Der er oplyst en række vigtige indholdselementer til drøftelse mellem TR og ledelse på den enkelte skole.

- Det er aftalt, at FTR varetager TR-rollen i processerne på skoler uden TR.

Hedensted 2021

"Aftalen omfatter pædagoger ansat på Hedensted Kommunes folkeskoler.

Aftalen skal på baggrund af forskellige grundvilkår fra skole til skole i Hedensted kommune sikre at planlægningen sker på et transparent grundlag samt understøtte et lokalt råderum, give frihed til forskellighed og fleksibilitet i forhold til opgaveløsning.

Aftalen skal understøtte en skolestruktur med store forskelle i grundvilkår for skolerne, fx i forhold til store variationer i elevtal.

Med aftalen ønsker parterne at skabe de bedste rammer for et tæt og konstruktivt samarbejde på alle niveauer, mellem kommune og BUPL/FTR, mellem skoleledelse og tillidsrepræsentant og samarbejdet mellem kommune- og skoleniveauet. Parterne forpligter sig i fællesskab på, at samarbejdet realiseres på alle skoler.

§ 2. Samarbejde på kommuneniveau

Stk. 1

Med udgangspunkt i Hedensted Kommunes overordnede målsætninger for det samlede skolevæsen udarbejder kommunen en skriftlig redegørelse til BUPL/FTR.

Redegørelsen indeholder:

- *Det forventede antal indskrevne børn i SFO i kommende skoleår.*
- *Tildeling af SFO-budget og skolebudget i det kommende skoleår.*
- *Den planlagte normering til skolepædagoger i kommunen og det forventede gennemsnitlige undervisningstimetal for pædagoger i kommunen.*
- *Kommunale beslutninger som har konsekvenser for prioriteringer af skolerne og dermed pædagogernes arbejdstid i det kommende skoleår, herunder kommunalt initierede projekter, og den forventede andel af arbejdstiden, der medgår hertil.*

Den årlige redegørelse udarbejdes og udsendes i planlægningsfasen forud for kommende skoleår til BUPL/FTR. Hedensted Kommune inviterer BUPL/FTR til et møde, hvor den kommunale redegørelse drøftes.

§ 3. Samarbejde på skoleniveau

Stk. 1 Grundlag for ledelsens prioriteringer

Skoleledelse og tillidsrepræsentant drøfter, hvilke målsætninger der skal arbejdes efter i det kommende skoleår og ledelsens prioriteringer af pædagogernes arbejdstid (både i forhold til udviklingsopgaver jf. skolens udviklingsplan og driftsprioriteringer i forhold til skolens kerneopgave). Med de ledelsesmæssige prioriteringer tilkendes:

- *prioriteringerne udmeldt af Hedensted Kommune i forbindelse med ressourceudmelding til skolen, suppleret med andre relevante rammevilkår.*
- *skolens lokale prioritering af indsatser både omkring drift og udvikling. Herunder mødestruktur og forventninger til samarbejdets omfang og indhold.*
- *hvordan pædagoger individuelt og i fællesskaber kan planlægge, forberede og evaluere arbejdet i såvel SFO som skole.*

- *det forventede gennemsnitlige antal lektioner pr. uge for skolepædagoger.*
- *de enkelte prioriterede indsatser og opgaver samt prioriteringernes eventuelle betydning for pædagogers øvrige opgaver.*
- *prioritering af samarbejdsfora/-struktur, forberedelse fælles og individuelt.*
- *omfang af eventuelle undervisningsopgaver hvor skolepædagoger har eneansvar for undervisning i fag på 0. – 3. klassetrin.*

Stk. 2 Samarbejde på skoler uden TR

På skoler uden tillidsrepræsentant går skoleledelse/SFO-leder i dialog med FTR, der varetager TR-rollen i processerne.”

[Se: Lokalaftale mellem BUPL Østjylland og Hedensted Kommune \(pdf\)](#)

d) Samspil mellem MED og forhandling

Det kan anbefales, at der i aftalerne skabes klarhed over samspillet mellem de forskellige indflydelsesveje (BUPL´s forhandlinger, MED-systemet og TR-indflydelsen), således at der dels koordineres, dels sikres, at BUPL´s og TR´s indflydelse ikke underordnes andre aftaler.

I flere kommuner er det tillige beskrevet, at indgåede lokalaftaler skal behandles i skolens MED-udvalg. Dette giver god mulighed for at BUPL´s lokale fagforening/FTR kan komme ud på skolerne og præsentere aftalen og herved opnå større fokus på pædagogernes vilkår. Samtidig giver det anledning til koordinering med den lokale lærerkreds.

Nedenstående er uddrag fra et udkast til en ”fælles forståelse” mellem Rudersdal Kommune, BUPL Nordsjælland, Rudersdal Lærerkreds og Skolelederforeningen.

Uddraget vedrører ”*Samarbejdet om den fælles udvikling*”. Afsnittet beskriver på en rigtig god og fin måde, hvordan man kan koble den fælles indflydelse i MED-systemet med de organisationsspecifikke drøftelser (som er aftalt i A 20) med såvel BUPL og DLF samt de respektive TR ‘er, uden derved at underminere indflydelsen til MED og TR.

For yderligere eksempler henvises til de lokalaftaler, der beskrives i afsnittene om ”Tilrettelæggelse af proces/Årshjul” samt ”Samarbejde om det kommende skoleår”.

Rudersdal 2021

”Samarbejdet om den fælles udvikling

Samarbejdet om skoleudviklingen er forankret i MED på kommunalt og skoleniveau.

Kommunalt niveau

Forud for det enkelte skoleår i forlængelse af den kommunale budgetvedtagelse udarbejder Rudersdal Kommune forslag til kommende års indsatsområder samt overblik over den forventede ressourceanvendelse til dette arbejde. Dette oplæg drøftes i MED systemet på både kommunalt- og skoleniveau, og fagspecifikt med de respektive faglige organisationer.

Skoleniveau

På skoleniveau prioriterer den enkelte skole det kommende års indsatser med afsæt i de kommunale målsætninger og overordnede fælles indsatsområder, som supplement til den generelle drøftelse om prioritering af skolens ressourcer.

Skoleledelsen udarbejder forslag til det kommende års indsatsområder samt overblik over den forventede ressourceanvendelse til dette arbejde. Dette oplæg drøftes i skolens MED og med de respektive lokale TR'er. MED præsenterer og drøfter det kommende års indsatsområder med den samlede medarbejdergruppe.

Opfølgning

På både kommunalt og skoleniveau følger MED op på arbejdet med indsatsområderne. Dette kan ske både i MED ved nedsættelse af arbejdsgrupper og ved aktiviteter på tværs af skoler og mellem skoleniveau og forvaltningsniveau. Dette skal medvirke til at danne et fælles grundlag for de årlige drøftelser om kommende års indsatsområder og løbende opfølgning på fremdrift og effekt af de igangsatte indsatser."

[Se: Lokalaftale og fælles forståelse indgået mellem BUPL Nordsjælland og Rudersdal Kommune \(pdf\)](#)

e) Opgaveoversigt

Den adgang til TR-drøftelse af pædagogernes opgaver og ændringer heri, der er beskrevet i arbejdstidsaftalens Planlægningsbilag (OK21) er et godt redskab til at få indskrevet bestemmelser om "opgaveoversigter" ind i de lokale aftaler. Det lykkes således i de fleste aftaler at få sådanne bestemmelser med.

Her er givet eksempler fra fire kommuners aftaler (Furesø, Hedensted, Lolland og Allerød kommuner), og følgende skal særligt nævnes:

- Pædagogernes opgaver og arbejdsvilkår prioriteres planlægningsmæssigt på linje med lærernes. Ligesom SFO én herved opprioriteres ved planlægningen af årets opgaver.
- Der skal tages højde for såvel SFO-opgaver, opgaver i relation til undervisningen samt øvrige opgaver og tid til samarbejde, planlægning mm.
- Bestemmelserne om opgørelse af tid i SFO henholdsvis undervisningsdelen muliggør en bedre sikring mod, at SFO'ens resurser "overflyttes" til undervisningen.
- Ved pædagogers evt. varetagelse af vikartimer, skal ledelsen sikre tilpasning (reduktion) i pædagogernes øvrige opgaver.
- Hvor Skolelederforeningen er part i den lokale aftale, vil det være en åbenlys tilgang til at BUPL/FTR får adgang til at præsentere aftalen og forventningerne på den

enkelte skole sammen med kommunen og den stedlige ledelse og pædagogernes TR.

Furesø 2021

"Opgaveoversigtens opbygning

Ledelsen udarbejder i dialog med den enkelte pædagog en årlig opgaveoversigt. Der skal i opgaveoversigten tages højde for de mange samarbejdsrelationer, pædagogen forventes at løse.

I forbindelse med opgaver omkring børnetimer/undervisningstimer noteres estimeret tidsforbrug til opgaver og timepuljer. Udgangspunktet er, at opgaver, der er fælles for alle eller flere pædagoger samles i timepuljer, mens individuelle opgaver angives med estimeret tidsforbrug for hver enkelt opgave.

Opgaveoversigten skal give et klart billede af de opgaver, som pædagogen forventes at løse og skal være pædagogen i hænde senest 1. juli.

Opgaveoversigten vil herefter beskrive den opgaveportefølje, som den pågældende pædagog forventes at skulle løse i løbet af det kommende skoleår, men det er ikke givet, at det er med den angivne fordeling af timer på de enkelte opgaver.

Hvis en pædagog vurderer, at det er vanskeligt at løse den samlede opgaveportefølje inden for årsnormen, drøfter medarbejder og leder prioriteringen af de enkelte opgaver.

Hvis der sker ændringer i arbejdsopgaverne, drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med pædagogen, f.eks. om pædagogen skal have mulighed for løse de ændrede opgaver på et andet tidspunkt.

Der henvises i øvrigt til arbejdstidsaftalens (60.01) bilag b optrykt som bilag til denne aftale."

[Se: Lokal arbejdstidsaftale for skolepædagoger mellem BUPL Storkøbenhavn og Furesø Kommune \(pdf\)](#)

Hedensted 2021

"§6 Opgaveoversigt

Stk. 1 Vejledning til udfyldelse af opgaveoversigt

Opgaveoversigten skal give den enkelte pædagog et overblik over normperioden og gøre det muligt for ledelse og pædagog sammen at kunne vurdere sammenhængen mellem pædagogens tid og arbejdsopgaver.

Hedensted Kommune udarbejder årligt et årnormsskema til inspiration for udarbejdelse af opgaveoversigter på den lokale skole. I opgaveoversigten indgår samarbejdstid, for

skoledelen undervisning og øvrige opgaver herunder elevpauser og for SFO-delen børnetid(tilsynstid) og øvrige opgaver.

Skolens ledelse kan vælge at anvende andet redskab til udarbejdelse af opgaveoversigten end det kommunale inspirationsskema, men det er en forudsætning at redskabet er skriftligt og gennemskueligt for den enkelte pædagog.

Udkastene til opgaveoversigter for alle pædagoger på skolen gennemgås med tillidsrepræsentanten inden ledelsen gennemgår dem med den enkelte pædagog.

Pædagogerne får udleveret deres endelige opgaveoversigter senest d. 27/6.

Stk. 2 Sikring af tid til planlægning, forberedelse, evaluering og samarbejde I forbindelse med planlægningen af møder mv. er det vigtigt, at disse i videst muligt omfang afholdes på tidspunkter, hvor der ikke samtidig er tilsynstimer med børn.

Herudover skal det sikres, at der afsættes tilstrækkelig tid til bl.a. samarbejde med eksterne og med forældre, samt at der evt. afsættes tid til deltagelse i efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling.

Stk. 3 Ændringer i opgaveoversigten

Der vil helt naturligt ske ændringer i løbet af et skoleår og derfor kan det være nødvendigt at justere den enkelte pædagog's opgaver og opgaveoversigt.

Hvis der ikke i opgaveoversigten er lagt tid ind til varetagelse af vikartimer skole eller i SFO, skal ledelsen sikre at der enten sker en tydelig tilpasning i løsningen af opgaver i pædagogens "øvrige tid" eller at der sikres tid til løsning af opgaverne ved reduktion af arbejdstid med børn.

Ledelsen er ansvarlig for, at den enkelte pædagog har mulighed for at få et overblik over registreringen af sin arbejdstid.

[Se: Lokalaftale mellem BUPL Østjylland og Hedensted Kommune \(pdf\)](#)

Lolland 2021

Aftalen har form af et "Fælles forståelsespapir" mellem BUPL, Lolland kommune og den lokale Skolelederforening.

"Opgaveoversigtens indhold og udformning

- *Skolepædagoger får en plan for møde- og sluttidspunkter for fremmøde – en samlet opgaveoversigt. Planen er en basisplan, der kan korrigeres i løbet af året i henhold til reglerne om arbejdstid. Planen udarbejdes af ledelsen på baggrund af en dialog mellem leder, TR og pædagog inden afslutning af foregående skoleår*
- *Opgaveoversigten skal både indeholde skolepædagogens opgaver i SFO og opgaver i tilknytning til skolens undervisnings-/specialundervisningsvirksomhed.*
- *Opgaveoversigten skal være enkel og gennemsigtig, indeholde de arbejdsopgaver pædagogen har ansvaret for at løse i normperioden, således at den enkelte medarbejder får et overblik over sine opgavemæssige ansvarsområder ved skoleårets start.*

- *Opgaveoversigten udmøntes i en basisplan, hvor skolepædagogens komme-gå-tider er indsat.*
- *Skoleleder/dagtilbudsleder for SFO skal med opgaveoversigten sikre, at der er overensstemmelse mellem opgavernes fordeling i skole/SFO/SFO2 for den enkelte skolepædagog.*
- *For skolepædagoger, der fuldtids arbejder i skolens specialklasser, henvises til opgaveoversigt for lærere og børnehaveklasseledere*

I forbindelse med fordelingen af arbejdsopgaver bør ledelsen være opmærksom på, at der er en overensstemmelse mellem krav og ressourcer for den enkelte medarbejders arbejdstid og arbejdsopgaver.

Ledelse og den enkelte medarbejder drøfter løbende opgaveløsningen. TR informeres ved væsentlige ændringer.”

[Se fælles forståelse vedr. pædagogernes arbejdstid i skolen mellem BUPL Sydøst, Skolelederforeningen og Lolland Kommune \(pdf\)](#)

Allerød 2021

”Opgaveoversigten

Inden udsendelse af opgaveoversigterne skal der udarbejdes eller revideres funktions- eller arbejdsbeskrivelser af større konkrete opgaver som eksempelvis SFO, understøttende undervisning, TR-hverv, men også mindre konkrete opgaver. Det kan ske med inddragelse af relevante medarbejdere og TR, så opgaven kan beskrives tydeligt.

I opgaveoversigten skal der fremgå timer til fritidstilbud, undervisning, herunder understøttende undervisning, Forberedelse - individuel og fælles forberedelse, teamsamarbejde, pædagogiske møder, skole-hjem-samarbejde, samarbejde med andre, efter- og videreuddannelse med videre.

Det planlagte årlige antal børnetimer i skolen for pædagogerne indgår i opgaveoversigten på en måde, hvor man kan se hvilke opgaver, man forventes at skulle løse.

Der skal i opgaveoversigten tages højde for de samarbejdsrelationer i forbindelse med arbejdet i henholdsvis skole- og fritidstilbud, som skolepædagogen indgår i.

Opgaveoversigten udleveres inden skole-sommerferien begynder.”

.... ” Planlægningen af tjenestetiden skal sikre, at der er mulighed for at forberede sig løbende i forhold til en given opgave. Individuel forberedelsestid skal planlægges så den afvikles hensigtsmæssigt. ”

[Se: Lokalaftale om fælles forståelse af opgaveløsningen for Allerød Kommunes folkeskoler \(pdf\)](#)

f) Pædagogers overenskomstmæssige opgaver

Det kan være en god idé i aftalen med kommunen at få beskrevet de mange opgaver pædagogerne – med hjemmel i overenskomsten – kan varetage i den hele skoledag udover opgaverne i SFO'en. Det kan være en god hjælp for pædagogernes TR i dialogen med skoleledelsen om pædagogernes opgaver, rolle og vilkår i skolen.

Furesø Kommune er et eksempel på en meget kort beskrivelse med udgangspunkt i, at pædagoger kan varetage alle pædagogiske og "undervisningsmæssige" opgaver undtaget varetagelse af den faglige undervisning udover 3. klasse.

Lolland Kommune laver gennem afgrænsningerne i overenskomst og lovgivning en liste over opgaverne.

Hvis pædagoger ønskes at skulle varetage faglig undervisning i et skoleår udover 3.klasse, forudsættes dette løst gennem en lokal aftale, der håndterer det delte ansættelsesforhold mellem lærer- og pædagogoverenskomsten på en måde, så den enkelte pædagog ikke stilles ringere løn- og ansættelsesmæssigt, hverken aktuelt eller fremtidigt.

Uddraget fra Solrød-aftalen er fra en sådan aftale.

Furesø 2021

"Pædagoger kan varetage alle overenskomstmæssige opgaver og skolefunktioner, herunder undervisning m.m. jf. folkeskoleloven. Det kan ske fleksibelt hen over et skoleår uden at ændre årsnormberegningen"

[Se: Lokal arbejdstidsaftale for skolepædagoger mellem BUPL Storkøbenhavn og Furesø Kommune \(pdf\)](#)

Lolland 2021

"Pædagoger i folkeskolen kan bl.a. varetage:

- *Understøttende undervisning på alle klassetrin.*
- *Assisterende funktioner i forhold til undervisningen.*
- *Opsyn med eleverne i pauser, beskæftigelse af elever mellemtimer og pauser samt beskæftigelse af elever før og efter skoletid.*
- *Løsning af særlige opgaver i forhold til klasser, hvor pædagogen er tilknyttet.*
- *Pædagogiske opgaver uden for den egentlige undervisning ved specialklasser og specialskoler.*
- *Pædagogiske støtteforanstaltninger og andre hjælpefunktioner over for elever.*
- *Specialpædagogisk bistand til børn.*
- *Herudover kan pædagoger som en mindre del af deres beskæftigelse varetage undervisning i børnehaveklasse og på 1.-3.klassetrin. Pædagogerne indgår sidestillet*

og ligeværdigt med lærerne med skyldig hensyntagen til deres forskellige kompetencer.

Jævnfør arbejdstidsaftalen mellem BUPL og KL, bilag C, Skive protokollat og jf. Folkeskoleloven § 29 a.”

[Se fælles forståelse vedr. pædagogernes arbejdstid i skolen mellem BUPL Sydøst, Skolelederforeningen og Lolland Kommune \(pdf\)](#)

Solrød 2021

”Undervisning i 4.-9. klasse:

a. Hvis en pædagog som en del af sin ansættelse anvender sine kompetencer til at have eneansvar for undervisning i obligatoriske timer i folkeskolens fagopdelte undervisning på 4.-9. klassetrin, typisk ved ansættelse til faste skematimer for et skoleår ad gangen, skal der ske:

- ansættelse på overenskomsten for lærere m.fl. i folkeskolen (med DLF) på det timetal, der dækker undervisningsopgaven.
- underskrives blanket for ændret timetal på pædagogstillingen svarende til læreransættelsen for samme periode (fx skoleåret), og dermed tilbagegang til samme timetal som pædagog ved periodens ophør, samt
- det sikres, at lønnen i ansættelsen på læreroverenskomsten ikke vil medføre en lavere aflønning samlet end i pædagogstillingen. Der tildeles i givet fald et funktionstillæg som et udligningstillæg (titel: fleksibilitetstillæg) i læreransættelsen.

b. Øvrige undervisningsopgaver på 4.-9. klassetrin honoreres med et vederlag pr. time på 42,00 kr. i grundbeløb (31.03.00-niveau), herunder ved:

- fast skemalagt understøttende undervisning med eneansvar for undervisningen,
- tilfældigt forekommende vikartimer, samt
- 2-voksen undervisning hvor den anden voksne er fraværende, og pædagogen overtager undervisningen.”

(uddrag fra Bilag 1. til ”Samarbejdsgrundlag for skolepædagoger i Solrød kommune 2021-22”)

[Se: Samarbejdsgrundlag for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtjylland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 1 til Samarbejdsaftale for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtjylland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 2 til samarbejdsaftalen for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtjylland \(pdf\)](#)

g) Kontering af opgaver i SFO/undervisning

Det er en oplagt mulighed at bruge lokalaftalerne til at opnå større sikring mod udhuling af SFO'ens budget gennem overførsel af midler til undervisningen. Opgaveoversigterne med en fordeling af pædagogtimer i henholdsvis SFO- og UV-del er et godt redskab i mange kommuner. Ligesom krav til indhold i skolens "skoleplan" samt gode indholdsbeskrivelser af fritidstilbuddet også bidrager hertil.

I "Procedureaftale for pædagoger" indgået mellem BUPL og Aalborg Kommune er problemstillingen klart temasat i de forskellige faser af skoleåret således:

Aalborg 2021

"September. Ledelse og TR på skolerne deltager i konteringsworkshop for at skabe overblik over de valgte prioriteringer af den tildelte ressource i skoleåret."

"November. Samarbejds møde mellem Skoleforvaltningen og BUPL Nordjylland om ressourcer og prioriteringerne i forhold til pædagogerne ud fra følgende emner:

- *Ressourcekonteringen på kommune og medarbejdergruppeniveau*
- *Konsekvenser af budgetmæssige beslutninger og prioriteringer*
- *Særlige kommunale opgaver og fokusområder*
- *Mulighed for at besøge udvalgte skoler*

Derudover drøftes, hvilke politiske emner, som kan få indflydelse på pædagogernes arbejdsforhold.

Relevant materiale udveksles forud for mødet."

"Maj. Samarbejds møde mellem skoleleder og TR, hvor skolens konteringsresultatet verificeres."

Herudover er emnet fast punkt i drøftelser mellem TR og skoleleder:

"Pligtige drøftelser mellem skoleleder og TR

For at sikre størst mulig gennemsigtighed og samarbejde omkring skoleårets planlægning samt sikre indsigt og transparens i prioriteringer af pædagogernes arbejdstid listes en række pligtige drøftelser og opmærksomheder op, som skoleleder og TR drøfter forud for skoleårets planlægning:

- *Skolens ressourcefordelingen og den forventede anvendelse i kommende vagtplanlægningsproces, herunder:*
- *Indskrivningstal for kommende skoleår for både DUS og skole*
- *Fordeling mellem DUS-ressource og pædagoger i undervisningen*
- *Teamstruktur og teamsammensætning*
- *Børnegrupper i DUS, classesammensætninger, samlæsning, holdtimer*
- *Prioritering af kompetencecenter, vejledere og tillidshverv*
- *Særlige arrangementer; skolefester, personalearrangementer, kompetenceudvikling"*

[Se Procedureaftale for pædagoger mellem Aalborg Kommune og BUPL Nordjylland \(pdf\)](#)

I Allerød-aftalen bidrager aftalens krav til indholdet i den skoleplan, der skal behandles og fremlægges på hver enkelt skole, til tydeliggørelse af det budgetmæssige grundlag for såvel SFO'ens drift som pædagogernes medvirken i skolens undervisningsdel.

Allerød 2021

*"Beskrivelse af de overordnede rammevilkår for skolen og SFO
Antal stillinger i Skolen til lærere og til pædagoger
Antal stillinger i SFO/miniSFO til pædagoger og medhjælpere"*

[Se: Lokalaftale om fælles forståelse af opgaveløsningen for Allerød Kommunes folkeskoler \(pdf\)](#)

h) TR-vilkår

Vigtige opmærksomhedspunkter i forhold til TR-repræsentantens vilkår er bl.a.

- Sikring af vilkår og rammer (tid, løn, kompetenceudvikling mm.) der kan muliggøre løsningen af TR's opgaver. Herunder ikke mindst med blik for de præciseringer af TR som central medspiller i skoleårets planlægning, der er beskrevet i arbejdstidsaftalen fra 2021 (bemærkninger til § 2, stk. 2 samt Planlægningsbilaget)
- Sikring af sammenlignelige vilkår med lærernes TR.
- Tiden til TR-arbejde skal naturligvis fordeles, så resurserne ikke alene trækkes fra SFO

Solrød 2021

"Tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at et udbytterigt samarbejde om kerneopgaven - mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ledere - er præget af gode relationer og hyppig, problemløsende kommunikation. Parterne er desuden enige om værdien af et tæt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere og tillidsvalgte. Derfor sikrer den enkelte skole den nødvendige og tilstrækkelige tid til, at tillidsvalgte i dagligdagen kan varetage deres hverv, herunder deltage i faste møder i de respektive faglige organisationer.

Inden den detaljerede planlægning af det kommende skoleår, drøfter ledelsen og tillidsrepræsentanten, eventuelt via det lokale MED-system, målsætningerne for det kommende skoleår, samt ledelsens prioriteringer af pædagogernes samlede arbejdstid. Drøftelserne gennemføres med henblik på at understøtte sammenhængen mellem

pædagogernes arbejdstid og opgaver, samt et rimeligt forhold mellem undervisning, forberedelse og pædagogisk arbejde i såvel skole som SFO.”

[Se: Samarbejdsgrundlag for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 1 til Samarbejdsaftale for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 2 til samarbejdsaftalen for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

Aalborg 2021

Fra "Procedure-aftalen":

"August. Ny normperiode starter.

Samarbejds møde mellem skoleleder og TR om indeværende skoleår:

- *Her drøftes samarbejdet og der laves konkrete aftaler for møder, rammer samt forventningsafstemning.*
- *Ligeledes skal skoleleder og TR-aftale, hvordan tiden til TR's opgaver fordeles i forhold til hhv. DUS, undervisning, forberedelse og øvrige opgaver."*

[Se Procedureaftale for pædagoger mellem Aalborg Kommune og BUPL Nordjylland \(pdf\)](#)

i) Fællesaftale med lærerne

Der er heldigvis en del steder et vist samarbejde med den lokale lærerkreds om aftaler på området. Dog i mange kommuner initieret ved aktivt pres fra kommunen og den lokale Skolelederforening for at der bør være nogenlunde ens indflydelsesregler mm. for henholdsvis lærere og pædagoger.

I forhold til aftalernes konkrete udformning udmønter det sig oftest i enten to helt selvstændige aftaler, men hvor der er en del af tekstmæssigt "overlap", eller i en fælles aftale bestående af en fælles aftale om målsætninger for skolen samt årsplanlægning og indflydelsesregler for både lærere og pædagoger (og medhjælpere), suppleret med specifikke afsnit, der dækker de særlige vilkår for de respektive faggrupper.

Bl.a. aftalerne i Aarhus og Allerød kommuner er eksempler herpå.

[Se Aarhusaftalen mellem Aarhus Kommune, Århus Lærerforening, BUPL Århus, FOA Århus og Aarhus Skolelederforening \(pdf\)](#)

[Se: Lokalaftale om fælles forståelse af opgaveløsningen for Allerød Kommunes folkeskoler \(pdf\)](#)

j) Emner til drøftelse mellem skoleleder og TR

I Planlægningsbilaget til Arbejdstidsaftalen er oplistet en række emner til behandling i skolens MED-system og til drøftelse mellem skoleledelse og pædagogernes TR. Emnerne er naturligvis ikke at betragte som en udtømmende liste, idet TR jo har adgang til at drøfte alle faglige forhold vedrørende pædagogerne.

I nogle aftaler er indholdet i de lokale drøftelser på skolerne foldet yderligere ud.

I "Procedureaftale for pædagoger" indgået mellem BUPL og Aalborg Kommune opridses en række emner, hvor der er en forpligtigelse til drøftelse mellem skoleleder og TR forud for skoleårets planlægning. Herved sikres TR-indsigt – og mulighed for indflydelse – på bl.a. SFO'ens resurser og pædagogernes opgaver og arbejdsvilkår i både SFO og undervisningsdel.

Aalborg 2021

"Pligtige drøftelser mellem skoleleder og TR

For at sikre størst mulig gennemsigtighed og samarbejde omkring skoleårets planlægning samt sikre indsigt og transparens i prioriteringer af pædagogernes arbejdstid listes en række pligtige drøftelser og opmærksomheder op, som skoleleder og TR drøfter forud for skoleårets planlægning:

- *Skolens ressourcetildelingen og den forventede anvendelse i kommende vagtplanlægningsproces, herunder:*
- *Indskrivningstal for kommende skoleår for både DUS og skole*
- *Fordeling mellem DUS-ressource og pædagoger i undervisningen*
- *Teamstruktur og teamsammensætning*
- *Børnegrupper i DUS, classesammensætninger, samlæsning, holdtimer*
- *Prioritering af kompetencecenter, vejledere og tillidshverv*
- *Særlige arrangementer; skolefester, personalearrangementer, kompetenceudvikling*

- *Særlig planlægning vedrørende*
- *Fix og flex tid*
- *Registrering af arbejdstid*
- *Nyuddannede*
- *Vikardækning*
- *Ansatte på deltid og andre hensyn*
- *Afvikling af 6. ferieuge*
- *Lejrskole/koloni*

- *Uddannelse*
- *Alternative dage og uger og bemanningen på disse*
- *TR's opgaver*

- *Drøftelse af skoleårets møder:*
- *Samarbejds møder mellem skoleleder og TR*
- *Interne og eksterne møder og hvordan der prioriteres i opgaveløsningen ift. disse møder*
- *Lokal kultur for indkaldelser til møder mm.*
- *Forældremøder og skole-/hjemssamarbejde”*

[Se Procedureaftale for pædagoger mellem Aalborg Kommune og BUPL Nordjylland \(pdf\)](#)

I [Viborg-aftalen](#) er der et eksempel på en aftale om vikardækning.

Viborg 2021

”Forudsigelighed

Organisering af arbejdet kan være med til at sikre forudsigelighed som et vigtigt element i forhold til et godt arbejdsmiljø. I forbindelse med vikardækning er det derfor væsentligt at finde gode lokale løsninger, som understøtter forudsigelighed.”

[Se: Viborgaftalen for pædagoger i skole og fritid mellem BUPL Midt-Vestjylland og Viborg Kommune \(pdf\)](#)

Til yderligere inspiration for dialogen på skoleniveau mellem TR og skoleledelse, se *’Tjekliste til MED og TR på skoleniveau 2021’*.

[Se: Tjekliste til MED og TR på skoleniveau \(2021\) \(pdf\)](#)

k) Forberedelse/puljer/skævdeling

De indgåede aftaler forholder sig på meget forskellig vis til opgørelse af tid til forberedelse, og evt. puljer mm. I mange aftaler er der ikke, eller kun i begrænset omfang, sat konkrete timetal på elementerne, idet det ofte fastlægges ved konkrete aftaler ud fra de faktiske opgaver. Eventuelt kombineret med et max. antal ”børnetimer” el.lign.

Der findes ikke noget ultimativt rigtigt svar på disse emner. Men nedenfor er angivet enkelte eksempler på tekster.

I [Viborg-aftalen](#) er der aftalt en fleksibel timeramme – afhængigt af opgaver – med et minimum på 7 t./uge i gennemsnit til en fuldtidsansat pædagog til ”tid uden børn”. Den konkrete udmøntning af denne del af aftalen (samt en række andre elementer i ”Viborg-

aftalen”) kan med fordel udmøntes gennem en ”skoleaftale” mellem TR og ledelse på den enkelte skole.

Viborg 2021

”Som udgangspunkt estimeres der 10 timer til tid uden børn pr. pædagog på 37 timer. Medarbejdere på fuld tid tildeles forlods 7 timer til tid uden børn i gennemsnit per uge. Den øvrige tid tildeles med udgangspunkt i konkrete opgaver.

Har man undervisning med eneansvar, får man desuden 15 min. pr. 45 min. undervisningstime.*

Lederen har ret til at justere den enkeltes medarbejders antal forberedelsestimer, så der sker en differentiering ud fra opgaveløsningen.

Det er pædagogernes ansvar at orientere ledelsen løbende om timeforbruget.

Hvis tid og opgaver ikke stemmer overens, aftales det nærmere med ledelsen.

Tid uden børn kan ikke konventers til tid med børn.”

[Se: Viborgaftalen for pædagoger i skole og fritid mellem BUPL Midt-Vestjylland og Viborg Kommune \(pdf\)](#)

I [Hedensted-aftalen](#) skal selvtilrettelagt tid (individuel forberedelse mv.) fremgå af opgaveoversigten med det formål at bidrage til kvalitet, fleksibilitet og tydelighed.

Hedensted 2021

”§4 Selvtilrettelagt tid

Ønsker en leder eventuelt at give mulighed for selvtilrettelagt tid for enkelte pædagoger, indarbejdes dette i opgaveoversigten/årsnormen, så der skabes tydelighed om den enkelte pædagogs tilstedeværelse på arbejdspladsen.

Rammer for selvtilrettelæggelse af arbejdstid og arbejdssted beslattes af nærmeste leder og skal bidrage til en fleksibel opgavevaretagelse og tilstedeværelse i forhold til opgaver, der med fordel kan løses individuelt. Det er vigtigt, at der er tydelighed omkring hvordan afvikling af selvtilrettelagt tid registreres og hvordan der laves opfølgning på afvikling af selvtilrettelagt tid. På den måde skal det sikres, at man i god tid får øje på udfordringer med for lidt eller for meget selvtilrettelagt tid i forhold til opgaveløsningen.

Selvtilrettelagt tid skal bidrage til at skabe en fleksibilitet, der bygger på tillid og tilgodeser den enkelte pædagogs mulighed for at tilrettelægge egen arbejdstid og arbejdssted for derigennem at opnå størst mulig kvalitet i det pædagogiske arbejde.”

[Se: Lokalaftale mellem BUPL Østjylland og Hedensted Kommune \(pdf\)](#)

I Solrød-aftalen opereres med planlægning af et maksimalt antal børnetimer på 1.400 timer/år, en "egenpulje" til forberedelse og planlægning på 220 timer/år samt en omregningsfaktor ved pædagogers deltagelse i undervisning.

Herudover kan fremhæves et særligt fokus på at prioritere forberedelse af den pædagogiske indsats i SFO.

Solrød 2021

"Børnetimer

For en fuldtidsstilling kan der maksimalt planlægges med 1.400 børnetimer, som er den tid hvor pædagogen indgår i det direkte pædagogiske arbejde med børnene. Børnetimer opgøres således på baggrund af den andel af arbejdstiden, hvor pædagogen er sammen med børn, uanset om det er i SFO-regi, ved deltagelse i undervisningen eller andre pædagogiske opgaver i skolen, herunder gårdvagter/ frikvarter, lektielæsning/-hjælp eller andet, herunder også brobygning i forhold til daginstitutionerne.

Pulje til forberedelse og planlægning

For en fuldtidsstilling afsættes der 220 timer, som anvendes til egen planlægning, planlægning med andre, samarbejde med forældre, personalemøder i SFO og arrangementer for forældre og børn. En del af timerne kan skemalægges af ledelsen til ovennævnte formål. I de timer, der ikke skemalægges, afgør medarbejderen selv, hvor opgaverne løses. Hvis medarbejderen ønsker det, kan det aftales med ledelsen, at timerne indarbejdes i mødeskemaet. Der skal dog, mellem medarbejder og leder løbende være opmærksomhed på tidsforbruget, så der er balance mellem omfanget af opgaver og de afsatte 220 timer.

For at give kvalitet i fritidstilbuddet er det vigtigt, at der prioriteres – og dermed sikres – tid til forberedelse af den pædagogiske praksis i SFO'erne.

Undervisning og tid til forberedelse i undervisningsdelen

Pædagoger, der deltager i undervisningen, skal have en faktor 0,5 til forberedelse. Tiden til undervisning og forberedelse er indeholdt i børnetimer og tid til andre opgaver.

De særlige opgaver, en pædagog varetager udover børnetimer og deltagelse ind i skolen, kan ikke "overtage" den tid, der er afsat til andre opgaver, herunder tid til egen og fælles planlægning.

Det skal sikres, at der afsættes tilstrækkelig tid til, at pædagogerne kan indgå i meningsfulde samarbejdsrelationer med lærerne med henblik på at styrke kvaliteten i undervisningen."

[Se: Samarbejdsgrundlag for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 1 til Samarbejdsaftale for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 2 til samarbejdsaftalen for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

I) Nyuddannede pædagoger

I en del aftaler indskrives der – i lighed med læreraftalerne – et særligt fokus på introduktion af og vilkår for ansatte nyuddannede pædagoger.

Viborg 2021

”Vi har et stærkt fokus på introduktion af nyuddannede. På alle skoler etableres en mentorordning for den nyuddannede. Der afsættes tid til såvel mentor som mentee. Derudover drøftes, hvilke tiltag der i øvrigt iværksættes.”

[Se: Viborgaftalen for pædagoger i skole og fritid mellem BUPL Midt-Vestjylland og Viborg Kommune \(pdf\)](#)

Solrød 2021

”For nyuddannede pædagoger med mindre end 2 års erfaring indenfor fagområdet skal der tages et særligt hensyn. Det forudsættes, at der til den nyuddannede afsættes ekstra tid i mødeplanen til sparring med erfarne kollegaer, fornøden tid til forberedelse og efterbearbejdning samt, at der i opgavetildelingen tages hensyn til den nyuddannedes forudsætninger for at løse de tildelte opgaver.”

[Se: Samarbejdsgrundlag for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 1 til Samarbejdsaftale for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 2 til samarbejdsaftalen for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

Allerød 2021

”Det første år af ansættelsen skal der tages særlig hensyn i planlægningen af den nyuddannedes opgavesammensætning og sikres en god start på arbejdspladsen. Dette for at understøtte muligheden for individuel fordybelse og ledelses- eller kollegasparring.”

[Se: Lokalaftale om fælles forståelse af opgaveløsningen for Allerød Kommunes folkeskoler \(pdf\)](#)

m) Kompetenceudvikling

Mange aftaler søger at sikre, at pædagogerne – i lighed med lærerne – sikres mulighed og gode vilkår for løbende kompetenceudvikling.

Fra aftaler nedenfor kan bl.a. fremhæves:

- Kompetenceudvikling en naturlig del af arbejdstiden
- Gode vilkår for såvel kompetenceforløbet som for vikardækningen under pædagogens fravær
- Forudgående kompetence-samt behovsafdækning
- Indgår i ønsket om bedre mulighed for at skabe fuldtidsstillinger til pædagogerne

Viborg 2021

”Formålet med kompetenceudvikling er, at ledere og medarbejdere er kompetente til de opgaver, der fremadrettet skal arbejdes med på skolerne. Kompetenceudvikling er en naturlig del af arbejdstiden. Det forventes, at der skabes bedst mulige betingelser for såvel de pædagoger, der deltager i kompetenceudvikling, som de pædagoger, der skal varetage vikarforpligtelsen. Det aftales lokalt, hvordan man tilgodeser alle parter inden for den givne ramme.

Der skal afsættes tid til kompetenceudvikling. Såvel den reelle deltagelse som forberedelse og efterbehandling af uddannelsesaktiviteten. Ved pædagogers deltagelse i kompetencegivende uddannelse skal ECTS-point anvendes til drøftelse af, hvor meget af pædagogens arbejdstid, der anvendes på uddannelsen – herunder opgaveskrivning og prøver/eksamen. Udgangspunktet er 12,5 time pr. ECTS-point og en uge til opgaveskrivning.”

[Se: Viborgaftalen for pædagoger i skole og fritid mellem BUPL Midt-Vestjylland og Viborg Kommune \(pdf\)](#)

Lolland 2021

”Efteruddannelse af medarbejderne bør tage afsæt i en kompetenceafklaring med henblik på at opfylde skolevæsnets og skolens behov samt i den enkelte medarbejders uddannelsesplan. Afsættes tages i MUS-samtalen.

- *Kompetenceudvikling tager udgangspunkt i både faglige, pædagogiske og didaktiske kompetencer.*

- *Der er åbenhed om, hvilke praktiske og økonomiske muligheder, der er for medarbejdernes kompetenceudvikling.*
- *Efteruddannelse skal ses i sammenhæng med de øvrige opgaver.”*

[Se fælles forståelse vedr. pædagogernes arbejdstid i skolen mellem BUPL Sydøst, Skolelederforeningen og Lolland Kommune \(pdf\)](#)

Rudersdal 2021

Kompetenceudvikling for pædagogerne

Rudersdal Kommune og BUPL Nordsjælland er enige om at forsøge at skabe flest mulige attraktive fuldtidsstillinger for pædagoger. Dette forudsætter, at pædagogernes kompetencer i højere grad indtænkes, opdateres og kvalificeres i forhold til deres nye opgaver i folkeskolens obligatoriske skoledel.

På den baggrund udarbejdes konkrete kompetenceforløb for pædagogerne. Der foretages en årlig behovsafdækning på skolerne, der danner grundlag for de samlede udbud af kompetenceforløb, herunder også behovet for fælles kompetenceudviklingsforløb for lærere og pædagoger. Ved kompetenceudvikling forstås både deltagelse i formelle kompetenceforløb og kurser udenfor skolen, studieture eller skolebesøg, sparring internt fra ressourcepersoner og udviklingsforløb i forhold til egen praksis på skolen eller fælles kommunale kompetenceudviklingstiltag og forløb.

[Se: Lokalaftale og fælles forståelse indgået mellem BUPL Nordsjælland og Rudersdal Kommune \(pdf\)](#)

n) Pædagogfaglig ledelse

Det er generelt vanskeligt at få indskrevet en forudsætning om en pædagoguddannet faglig leder i aftalerne. Derimod er der flere eksempler på, at det gennem beskrivelse af ledelsesrollen – og opgaverne kan lykkes at sætte fokus på nær pædagogfaglig ledelse.

Fra aftalerne i Solrød og Rudersdal kommuner kan bl.a. nævnes:

- Vigtigheden af fritiden og dennes samspil med undervisningen
- Sikring af tæt samarbejde med pædagogerne. Herunder *”have indsigt i pædagogisk arbejde... sætte pædagogisk retning... samt sparre om hverdagspraksis”*
- Tydeliggørelse af pædagogernes karriereveje i skolen

Solrød 2021

”Ledelsesrollen

Ledelsen varetager den overordnede pædagogiske, administrative og personalemæssige

ledelse og er ansvarlig for skolens virksomhed over for skolebestyrelsen og byrådet. Det er ledelsen, der i samarbejde med skolebestyrelse og medarbejderne udarbejder skolens mål og tager ansvar for den løbende udviklingsproces i retning mod målene. Fritiden og fritidens samspil med undervisningen er temaer, der holdes for øje, når udviklingsprocesserne planlægges.

Ledelsen skal være i kontakt med dagligdagen og understøtte pædagogisk udvikling af denne. Ledelsen skal understøtte en løbende kompetenceudvikling af den enkelte pædagog.

Med fokus på kerneopgaven skal ledelse sætte retning mod samarbejde, samarbejde mellem ledelse og pædagoger, samarbejde mellem pædagogerne, samarbejde med lærere og andre tværprofessionelle. Ledelsen arbejder med mest mulig transparens, herunder ikke mindst ift. tillidsvalgte og MED.

Ledelsens planlægger skoleårets arbejdstid og opgaveoversigter ift. kerneopgaven og i samspil med pædagogerne og TR. Ledelsen, TR og den enkelte pædagog har sammen ansvar for at den enkelte pædagog har forståelse for hvordan arbejdstiden er sammensat.”

[Se: Samarbejdsgrundlag for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 1 til Samarbejdsaftale for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 2 til samarbejdsaftalen for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

Rudersdal 2021

Entydighed i reference og opgave

Ændringerne af folkeskoleloven har medført at flere pædagoger har en større andel af deres arbejdstid i den obligatoriske skoletid i et tættere samarbejde med skolens øvrige personalegrupper.

For at kunne sikre høj faglighed i det pædagogiske arbejde er god faglig ledelse et væsentligt parameter for at understøtte pædagogerne i deres faglighed og praksis. Det kan derfor forventes, at ledelsen har indsigt i pædagogisk arbejde, at de kan sætte en pædagogisk retning og at de kan sparre med pædagogerne om hverdagspraksis i det pædagogiske arbejde.

Ledelsesteamet skal samlet kunne dække skolens samlede ledelsesopgave.

I skolens organisering er der en klar forventning om, at det sikres at alle skolens medarbejdere har en entydig ledelsesreference. Det forventes derfor at skolerne i deres ledelsesstruktur, opgave- og ansvarsfordeling er helt tydelig i forhold til, hvem den enkelte medarbejder refererer til og hvem der rammesætter den enkelte medarbejders arbejdsopgaver.

Entydighed i faglig sparring

Pædagogfagligheden spiller en central rolle i forhold til skolens samlede opgaveløsning. Det vil derfor være væsentligt, at skolerne sikrer en fortsat udvikling og kvalificering af denne. Det skal derfor i skolernes ledelsesstruktur og opgavefordeling være tydeligt, hvem der har det faglige ansvar for den pædagogfaglige udvikling af skolens aktiviteter i både den obligatoriske del og skolens SFO. Endvidere skal det være klart, hvor medarbejderne modtager faglig sparring fra ledelsen i forhold til løsningen af pædagogfaglige opgaver.

Karriereveje som pædagog

Det skal tydeliggøres, hvordan pædagogerne kan gøre karriere og avancementsmuligheder indenfor skolen og det pædagogfaglige område. Så på skolerne skal den pædagogfaglige kompetence indtænkes i forhold til funktionsområder, ressourcepersoner med specialviden, koordinerende opgaver eller ledelsesopgaver.

[Se: Lokalaftale og fælles forståelse indgået mellem BUPL Nordsjælland og Rudersdal Kommune \(pdf\)](#)

o) Særlig kvalitet ved SFO/fritid samt styrkelse af pædagogfagligheden

Aftalen i Rudersdal Kommune er et rigtig godt eksempel på, hvordan man i en aftale gennem beskrivelse af de pædagogfaglige kompetencer, kan sætte fokus på såvel betydningen af kvalitet i SFO/fritidstilbud som på behovet for tilrettelæggelse af opgaver og arbejdsdage/ forløb, så pædagogernes kompetencer kan bringes optimalt i spil i børnenes hele dag i skolen.

Rudersdal 2021

Indledning

BUPL Nordsjælland og Rudersdal Kommune vil i fællesskab sikre, at der på alle skoler i Rudersdal kommune opbygges en fælles forståelse og et sprog om, hvad der kendetegner og understøtter børnenes læring og udvikling, samt styrker det tværprofessionelle samarbejde.

BUPL Nordsjælland og Rudersdal er enige om at pædagogernes arbejde er af stor betydning for folkeskolen og derfor ønsker parterne med nedenstående aftale at skabe en fælles ramme og forståelse for understøttelse af det pædagogfaglige aspekt i folkeskolen og i børn og unges hverdagsliv 7-17.

Pædagogers arbejdstidstilrettelæggelse på tværs af skole og fritidstilbud

Parterne er enige om, at det skal sikres, at pædagogerne har arbejdsvilkår, der understøtter deres opgaver på tværs af skole og fritidstilbud i den samlede læringsdag. Pædagogernes arbejdstid tilrettelægges i en 4-delning – tid med børn i henholdsvis skole og fritidstilbud, samarbejdstid og individuel tid.

Af opgaveoversigten skal den konkrete tid sammen med børnene fremgå. Og derudover skal den overordnede fordeling mellem samarbejdstid (med team (i skole/i SFO), forældre, ledelse, ressourcepersoner mv.) og individuel tid (egen planlægning mv.) fremgå.

Med fokus på den samlede læringsdag er det påkrævet, at der rettes fokus på pædagogernes arbejdstidstilrettelæggelse, således at kvaliteten af opgaveløsningen om

eftermiddagen i SFO/SFK og på skolefridage også sikres. Der skal ligeledes rettes en opmærksomhed på hensigtsmæssige skift mellem pædagogernes forskellige opgaver i løbet af den samlede læringsdag.

Pædagogerne er omfattet af "rammeaftale om fleksid" indgået ml. Rudersdal Kommune, Rudersdalkredsen og BUPL Nordsjælland.

Kvalitet i SFO'en og SFO'ens sammenhæng til den øvrige skole (7-17 perspektivet)

Med den reducerede åbningstid i SFO, så er der behov for at afklare SFO'ens rolle, som en integreret del af en længere skoledag / barnet og den unges hele hverdag. Der skal derfor på hver skole nedsættes en arbejdsgruppe, der skal komme med en revideret og tilpasset ramme for SFO'ens aktiviteter.

Ambitioner for folkeskolen

Med folkeskolereformen, inklusion og ændrede arbejdsformer er der mulighed for at bringe nye aktiviteter, handlinger og processer ind i skolen i forhold til understøttelsen af elevernes læring og udvikling.

Det er muligheder og aktiviteter, hvor også den pædagogfaglige kompetence og medarbejdernes særlige interesser og kompetencer skal sikres kommer i spil. Her er 5 kerneområder helt centrale. Det drejer sig om følgende:

- Fællesskaber, forstået som arbejdet med at skabe inkluderende børnemiljøer, deltagelsesmuligheder for alle og understøtte at børn og unge er medskabere af deres egen hverdag
- Relationer, til og mellem børn og unge, hvor pædagogen strategisk intervenserer i børn og unges færden, så det motiverer dem til læring og fremmer deres sociale kompetencer.
- Trivsel, handler om opbygning af tillidsfulde og trygge fællesskaber, hvor børn og unge oplever at de sammen med andre kan være nysgerrige, tør fejle og lære af det.
- Dannelse, forstået som arbejdet med at skabe ansvarlighed og medbestemmelse samt understøtte diversitet, anerkendelse af forskellighed og gensidig respekt.
- Faglighed, handler om at anvende den enkelte pædagogs særlige faglige kompetencer, som en del af ressourcen i den samlede skoledag. Det kan være kompetencer som specialpædagogiske, kreativ/musiske, bevægelse eller særlige faglige optagethed.

For at få disse kerneområder bragt i spil på skolen er det væsentligt at ledelsen og den enkelte medarbejder tilrettelægger en arbejdsdag, hvor pædagogen kan arbejde ud fra en eller flere af kerneområderne.

[Se: Lokalaftale og fælles forståelse indgået mellem BUPL Nordsjælland og Rudersdal Kommune \(pdf\)](#)

p) Dækningsområde, varighed, opsigelse og tvisteløsning

Det er selvsagt vigtigt, at aftalerne forholder sig til spørgsmål som

- Hvem er dækket af aftalen?
- Hvornår træder den i kraft? Evt. etapevis?
- Hvor lang tid gælder aftalen? Og hvad erstatter den ved opsigelse eller ophør?
- Hvordan løses evt. uenigheder/tvister om aftalen eller dens udførelse på skole- eller kommuneplan?

Eksempelvis er der allerede i en række kommuner indhøstet rigtig gode erfaringer med at "løfte" tvister fra skoleniveau op til løsning mellem aftalens parter (BUPL og kommunen og evt. Skolelederforeningen).

Viborg 2021

"Varighed og opsigelse

Viborgaftalen træder i kraft den 1. august 2022.

De dele af aftalen, der kan faciliteres inden ikrafttrædelsen, iværksættes.

Ved uenighed tages dette op til drøftelse med inddragelse af forvaltning og BUPL MidtVestjylland. Ved opsigelse af aftalen og i de tilfælde, hvor der ikke kan laves en ny aftale, gælder de centrale arbejdstidsregler.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel, til udløbet af en måned. Ved aftalens opsigelse, optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Aftalen kan genforhandles uden at være opsagt."

[Se: Viborgaftalen for pædagoger i skole og fritid mellem BUPL Midt-Vestjylland og Viborg Kommune \(pdf\)](#)

Allerød 2021

"Tvist og opsigelsesbestemmelse

Opstår der uenigheder om tolkningen af aftalen lokalt, som skoleledelse og TR ikke kan afklare, overgår sagen til aftalens parter. Tvivl og uenigheder løses som udgangspunkt af skole- og dagtilbudschefen og BUPL Nordsjælland i enighed. Parterne fraskriver sig hermed ikke muligheden for at afprøve eventuelle tvister fagretligt.

Aftalen kan opsiges af en eller flere parter med 6 måneders varsel senest med udgangen af januar med virkning fra efterfølgende skoleår."

[Se Lokalaftale om fælles forståelse af opgaveløsningen for Allerød Kommunes folkeskoler \(pdf\)](#)

q) Bestemmelser i øvrigt

Særlige bestemmelser vil i sagens natur ofte være meget lokalt betingede.

Et enkelt generelt godt råd er dog at sikre fælles information af en aftales indhold gennem fælles præsentation på fx et fælles skoleledelses- og TR-møde, hvor BUPL og kommunen (og evt. Skolelederforeningen) fortæller om aftalen.

Fælles info kan også med fordel ske på den enkelte skole.

Lolland 2021

"Det skal sikres, at alle decentrale ledere er informeret om det Fælles forståelsespapir og at det er aftalt, at de decentrale ledere og TR informerer om aftalen."

[Se fælles forståelse vedr. pædagogernes arbejdstid i skolen mellem BUPL Sydøst, Skolelederforeningen og Lolland Kommune \(pdf\)](#)

Links til aftaler

Her kan du også finde links til alle de aftaler, der er nævnt:

Aalborg

[Se Procedureaftale for pædagoger mellem Aalborg Kommune og BUPL Nordjylland \(pdf\)](#)

Aarhus

[Se Aarhusaftalen mellem Aarhus Kommune, Århus Lærerforening, BUPL Århus, FOA Århus og Aarhus Skolelederforening \(pdf\)](#)

[Se pressemeddelelse fra Aarhus Kommune: Justeret aftale bekræfter det gode samarbejde om den aarhusianske folkeskole](#)

[Se: To dugfriske film visualiserer Aarhusaftalen \(pdf\)](#)

Rudersdal

[Lokalaftale og fælles forståelse indgået mellem BUPL Nordsjælland og Rudersdal Kommune \(pdf\)](#)

Furesø

[Se: Lokal arbejdstidsaftale for skolepædagoger mellem BUPL Storkøbenhavn og Furesø Kommune \(pdf\)](#)

Vejle

[Se Vejle aftalen mellem BUPL Sydjylland og Vejle Kommune \(pdf\)](#)

Hedensted

[Se: Lokalaftale mellem BUPL Østjylland og Hedensted Kommune \(pdf\)](#)

Viborg

[Se: Viborgaftalen for pædagoger i skole og fritid mellem BUPL Midt-Vestjylland og Viborg Kommune \(pdf\)](#)

Allerød

[Se Lokalaftale om fælles forståelse af opgaveløsningen for Allerød Kommunes folkeskoler \(pdf\)](#)

Solrød

[Se: Samarbejdsgrundlag for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 1 til Samarbejdsaftale for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

[Se: Bilag 2 til samarbejdsaftalen for skolepædagoger i Solrød Kommune 2021-22 mellem Solrød Kommune og BUPL Midtsjælland \(pdf\)](#)

Lolland

[Se fælles forståelse vedr. pædagogernes arbejdstid i skolen mellem BUPL Sydøst, Skolelederforeningen og Lolland Kommune \(pdf\)](#)

Odense

[Se fælles forståelsespapir vedr. skolepædagogers arbejdstid mellem BUPL Odense og Skoleafdelingen i Odense kommune \(pdf\)](#)

Rebild

[Se: Tillæg til samarbejdsaftale på skoleområdet i Rebild Kommune \(pdf\)](#)

Tjekliste til MED og TR på skoleniveau 2021

[Se: Tjekliste til MED og TR på skoleniveau \(2021\) \(pdf\)](#)