

Lokalaftale og fælles forståelse indgået mellem BUPL Nordsjælland og Rudersdal Kommune

Gældende for skoleårene 2022/23 og 2023/24.



Rudersdal Kommune, september 2022

Lokalaftale om Fælles Forståelse, som grundlag for lokale arbejdstidsaftaler

Gældende for skoleårene 2022/23 og 2023/24.

Indledning

Rudersdal Kommune, BUPL Nordsjælland, Rudersdalkredsen og Skolelederforeningen har fælles og høje ambitioner for Rudersdal Kommunes skolevæsen. Parterne har et fælles ønske om at sikre de bedst mulige rammer for børn og unges læring, sundhed og trivsel.

Med aftalen vil parterne gerne understøtte arbejdet med at skabe en god skole, der understøtter en sammenhængende dag for børn og medarbejdere.

Med aftalen ønsker parterne også at understøtte Rudersdal Kommunes ambition om at være en attraktiv arbejdsplads, så kommunen kan rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere.

Fælles Forståelse

Viden om læring, trivsel og fortsat ændrede kompetencekrav til børnenes fremtidige virke er med til fortløbende at forandre skolens praksis. Det betyder ændrede rammer og stiller udvidede krav til medarbejdere, ledelse og det samlede skolevæsen. Det betyder også, at kerneopgaven ændrer sig. Fokus på læring, dannelse, en sammenhængende og varieret samlet skoledag, et tættere tværprofessionelt samarbejde mellem skolens samlede pædagogiske personale, og børn og unges aktive involvering er eksempler på opgaver i dag.

Parterne er enige om, at en god skole opnås i samarbejdet mellem kompetente medarbejdere og ledere. Det er derfor afgørende at udbygge professionskulturen med henblik på at skabe et fælles sprog om læring, løbende feedback og sparring på opgaveløsningen samt udvikling af en fælles praksis. Alle skal have mulighed for at deltage i fagprofessionelle drøftelser på baggrund af forskning, evidens og egen praksis, for at fremme skolens professionelle kapital. Alt sammen med fokus på kerneopgaven, hvor ambitionen er:

- at kommunens dagtilbud, skole-, fritids- og kulturtilbud i tæt samspil med børnene og deres forældre, skal give børn og unge de bedst tænkelige muligheder for et givende, aktivt og meningsfuldt liv, hvor nysgerrighed, demokratisk dannelse og respekt for andre skal gøre børn og unge til deltagere i en globaliseret verden,
- at børn og unge skal mødes med tillid, anerkendelse og klare forventninger om, at deres resurser og ansvar kan og skal udvikles gennem hele deres børne- og ungeliv. Alle kan noget, og alle skal mødes der, "hvor de er" med en vedholdende og faglig nysgerrighed i forhold til, hvordan deres potentialer bedst udfoldes.

Skoleledelsen er ansvarlig for at rammesætte og skabe en fælles forståelse for den retning den samlede skole skal bevæge sig i. Ledelse sker gennem dialog og med inddragelse af medarbejderne – i såvel formelle fora som løbende i den daglige dialog om udøvelsen af praksis. Der er både et kollektivt og et individuelt ansvar for, at børnene og de unge udvikler sig i henhold til intentionerne i kommunens børne- og ungepolitik. Ledelser og medarbejdere er sammen ansvarlige for de lærings- og arbejdsfællesskaber, der er eller ønskes på skolen.

Som parter ønsker vi sammen at styrke respekten om skolen, medarbejderne og det samlede skolevæsen, og forpligter os derfor til konstruktivt samarbejde og fortsat drøfte, hvordan vi bedst muligt kan understøtte og facilitere ledelser og medarbejdere i den omfattende udviklings- og forbedringsproces, som folkeskolen til stadighed må gennemgå.

Vi vil derfor sammen følge, indsamle viden om og sprede erfaringer med skolernes arbejde med nedenstående indsatser:

Sikre involvering og fælles forståelse om skolens opgave ved

- at skabe viden om, forståelse og drøftelse af, hvad der har betydning for børn og unges læring, trivsel og udvikling,
- at sikre en tydelig retning og mål for skolens virke via dialog og inddragelse af medarbejderne,
- at anvende MED som omdrejningspunkt for drøftelser af, hvordan skolen kan arbejde med at understøtte denne udvikling,
- at skabe rammerne for involvering og rum til udvikling, hvor medarbejderne kan arbejde med og udvikle deres praksis i et lærende fællesskab,
- at videreudvikle skoledagens organisering og den hele skoledag, så den skaber bedst mulige rammer for børn og unges læring, trivsel og udvikling i undervisningstiden og tiden i SFO/SFK

Sikre at skolernes medarbejdere understøttes i deres praksisudvikling ved

- at sikre relevant kompetenceudvikling i nær tilknytning til praksis i forhold til skolens opgaveløsning. Behovet for kompetenceudvikling afstemmes løbende i dialog med den enkelte medarbejder
- at skabe tid og mulighed for at medarbejderne arbejder med kvalitative forbedringer i og af praksis
- at understøtte medarbejdernes praksisudvikling med sparring fra resursepersoner og ledelse i praksisfeltet
- at understøtte medarbejdernes samarbejde og brug af hinandens viden og erfaringer, og dermed understøtte den kvalitative udvikling af praksis
- at skabe muligheder for sparring og vidensdeling på tværs af skoler
- at digitalisering kan inddrages i hele skoledagen, både ved at sikre at medarbejderne kender og anvender relevante it-redskaber, at de har fokus på, hvordan digitalisering kan effektivisere og/eller overtage opgaver, som medarbejderne tidligere har brugt tid på samt at understøtte medarbejdernes praksis gennem sikker og stabil digital drift.

Sikre tid og rum til det professionelle samarbejde ved

- at prioritere skolens indsatser og understøtte det enkelte team og medarbejdere med prioritering af opgaver og tydelig forventningsafstemning
- at medvirke til at reducere kompleksitet og skabe sammenhæng i medarbejdernes samlede virke
- at prioritere og sikre "mødelommer" til det faste fag- og tværprofessionelle samarbejde
- at styrke teamorganiseringen ved at arbejde med professionel kapital og professionelle læringsfællesskaber
- at højne kvaliteten af mødevirksomhed ved at prioritere og sikre, at relevante personer mødes med klare, formålsbestemte dagsordener
- at sikre sammenhængende tid til såvel individuel som fælles forberedelse og udvikling

Sikre læringsledelse, faglig sparring og klarhed i ledelsesreferencen ved

- at skolens ledelse prioriterer læringsledelse som en væsentlig del af ledelsesopgaven
- at skolens ledelsesteam har viden om og kompetencer til at lede flere fagligheder og det tværprofessionelle samarbejde
- at alle skolens medarbejdere har en entydig ledelsesreference, herunder at skolerne i deres ledelsesstruktur, opgave- og ansvarsfordeling er tydelige i forhold til, hvem den enkelte medarbejder refererer til, og hvem der rammesætter den enkeltes arbejdsopgaver
- at alle medarbejdere har kendskab til ledelsens opgave- og ansvarsfordeling, samt til hvem der har det faglige ansvar, herunder faglig relevant sparring i forhold til udøvelse af undervisning og de pædagogiske aktiviteter
- at ændringer i ledelsesstrukturer og referencer drøftes i MED. Derefter forhandles med relevante faglige organisationer om ændringen.

MED bør på kommunalt og skoleniveau løbende følge op på de 4 ovennævnte indsatser og evt. prioritere og drøfte om der skal igangsættes særlige tiltag for at styrke nogle af områderne.

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.

B U P L



RUDERSDAL
KOMMUNE

Fælles forståelse om: Den fælles udvikling af pædagogfagligheden i folkeskolen

Gældende for skoleårene 2022/23 og 2023/24.

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 fra kl. 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 flekstid" indgået ml. Rudersdal Kommune, Rudersdalkredsen og BUPL Nordsjælland.

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.

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.

Der nedsættes en arbejdsgruppe i sommeren 2021, der skal udarbejde konkrete forslag til kompetenceforløb for pædagogerne. Arbejdsgruppen drøfter kompetenceudviklingens niveau og dimensionering. Arbejdsgruppens arbejde skal være afsluttet inden efterårsferien 2021, således at det kan indgå i planlægningen og prioritering af indsatser for skoleåret 2022/23.

Der udarbejdes endvidere løbende en kompetenceudviklingsplan for den enkelte medarbejder og afholdes en samtale om denne med den enkelte medarbejder. Samtalen kan indgå som en fast del af den årlige MUS.

Kompetenceforløbene bør videst muligt tilrettelægges, således at de ikke berører planlagte aktiviteter med børnene.

Rudersdal Kommune vil understøtte mulige karriereveje for alle faggrupper på skolerne.

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

Med den reducerede åbningstid i SFO, er der behov for at afklare SFO'ens rolle, som en integreret del af en længere skoledag og i 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 understøttelse af 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 understøttelse af 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, kreative/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.


Ligeværd i opgaveløsningen og understøttelse af en "vi-kultur"

Skolens samlede opgaveløsning fordrer et tæt samarbejde mellem skolens personalegrupper. Det er centralt at alle parter involveres tidligst mulig i planlægning og målfastsættelse og udvikling af skolens aktiviteter. Det forventes at skoleledelsen er tydelig i rammesætningen af dette ligeværd og understøttelse af skolens fælles "vi-kultur".

Parterne er enige om at følge udvikling af ovennævnte emner på de enkelte skoler. Ligesom parterne er enige om at gennemføre en fælles undersøgelse af om aftalen om "Fælles forståelse om den fælles udvikling af pædagogfagligheden i folkeskolen" er med til at understøtte pædagogernes mulighed for, at levere en kvalificeret opgaveløsning i den samlede læringsdag. Målgruppe og metode vil parterne aftale undervejs.

Arbejdet med at skabe ligeværd i opgaveløsningen rammesættes i efteråret 2021 af partnerne.

Rudersdal d. 6. september 2022



BUPL Nordsjælland



Rudersdal Kommune

Lokalaftale om arbejdstid for pædagoger i Rudersdal Kommune

Gældende for skoleårene 2022/23 og 2023/24.

Indledning

Lokalaftalen bygger på den fælles forståelse, der er indgået mellem BUPL Nordsjælland, Rudersdalkredsen, Skolelederforeningen og Rudersdal Kommune.

Aftale

Denne aftale supplerer gældende lov og overenskomst for pædagoger på skolerne med de præciseringer / udvidelser, der hermed er aftalt.

Formålet med aftalen er:

- at styrke og understøtte samarbejdet mellem parterne, skolens faggrupper, og mellem ledelse og medarbejdere
- at understøtte et godt arbejdsmiljø og -klima, og udvikle folkeskolen som attraktiv arbejdsplads, der kan fastholde og tiltrække dygtige pædagoger.
- at sikre rammer, der understøtter, at ledere og pædagoger kan lykkes med deres opgave i både skole og SFO/SFK.

Aftalen er indgået med hjemmel i "Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber m.m." (60.01/OK21). "Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv." (60.11/OK21) herunder "Protokollat 1 – Arbejdstidsregler for skolepædagoger" og tilhørende "Bilag til Protokollat 1 Planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse for skolepædagoger" (Planlægningsbilaget). "Ramme for samarbejde mellem KL og BUPL om udvikling af det pædagogiske arbejde i kommunerne" (26. feb. 2021).

Skoleårets planlægning

Ved planlægningen af skoleåret indgår skolens samlede personaleresurser og kompetencer i forhold til skolens samlede opgaver på en måde, hvor der tages afsæt i den enkelte medarbejders kompetencer, herunder ønsker om deltids-/fuldtidsstillinger. Ved stillingsledighed skal deltidsmedarbejdere spørges, om de ønsker at gå op i tid, hvis dette er muligt.

Efter drøftelse i MED og med TR orienterer skoleleder om, og leder og medarbejdere drøfter, de overordnede principper og overvejelser der ligger til grund for udarbejdelse af medarbejdernes opgaveoversigter og den samlede arbejdstid.

Vedrørende principper for opgaver og arbejdstilrettelæggelse for pædagogerne i planlægningen af skoleåret henvises til planlægningsbilaget til arbejdstidsaftalen for skolepædagoger.

Skoleleder og TR drøfter og fastlægger processen for skoleårets planlægning, der formidles til medarbejderne.

Der udarbejdes, på baggrund af drøftelser i MED-udvalget, samt mellem skoleledelse og TR følgende tre dokumenter:

Opgaveoversigt, grundskema og årskalender.

Opgaveoversigt (se bilag)

Pædagogerne arbejder efter en årsnorm, hvor der forud for det enkelte skoleår udarbejdes en opgaveoversigt for den enkelte medarbejder, der indeholder de konkrete opgaver den enkelte medarbejder er planlagt med for skoleåret.

Opgaveoversigten indeholder det forventede timetal, der forventes at tilgå til:

- Pædagogiske aktiviteter placeret i henholdsvis undervisningstiden og/eller fritidsdelens selvstændige opgaveløsning.
- Mødeaktivitet
- Samarbejde/fælles og individuel forberedelse og efterbehandling af aktiviteter herunder kompetenceudvikling,
- Samarbejde med forældre udenfor ovennævnte aktiviteter.
- Varetagelse af særlige funktioner og ansvarsområder, som f.eks. resurseperson.
- Pausetid

Af opgaveoversigten fremgår desuden følgende:

- Ansættelsesgraden
- Evt. afholdelse af 6. ferieuge
- Hvor lang tid, der er budgetteret til opgaverne ovenfor (vejledende timetal)

Opgaveoversigten drøftes mellem leder og medarbejder. Drøftelsen skal blandt andet fokusere på balancen mellem undervisning, forberedelse og pædagogens arbejde i såvel skole som SFO/SFK, prioritering af opgaverne og forventningsafstemning i forhold til opgaveløsning.

Drøftelsen er obligatorisk.

Ved tilrettelæggelsen af arbejdet skal der sikres sammenhæng i den samlede arbejdstid samt mulighed for at indgå i de til opgaven tilknyttede samarbejdsfora.

Pædagogerne arbejder med en årsnorm, der betyder, at der i perioder kan være et højere ugentligt timetal end i andre perioder.

I øvrigt drøftes opgaveoversigten løbende i normperioden, ikke mindst i forbindelse med væsentlige ændringer eller tilføjelser til opgaverne (skal der fx omprioriteres, fjernes opgaver, aftales overtid?).

Opgaveoversigten udarbejdes i administrationssystemet TRIO, og indeholder alle opgaver i overskrifter.

Grundskema

Skemaet indeholder:

- Pædagogiske aktiviteter med børnene i henholdsvis skoletid og tid i SFO/SFK
- Samarbejdstid
- Fælles mødeaktivitet

Individuel forberedelsestid skal planlægges så den afvikles som sammenhængende og effektiv. Bliver en planlagt forberedelsestid ændret pga. akut opståede opgaver, får pædagogen hjælp til at placere sin forberedelse på et andet tidspunkt af ledelsen.

Nærmeste leder og medarbejder følger op på den første drøftelse af opgaveoversigten, når skemaet er udarbejdet for at sikre, at der i praksis er plads til alle arbejdsopgaver.

Årskalender

Årskalenderen fastlægger følgende:

- Mødedage i børnenes ferieuger
- Mødedage i børnenes skoleuger
- Omlagte uger
- Aftenarrangementer
- Mv.

Der tages i årsplanlægningen højde for 'pukler/puljetid' og øvrige arrangementer uden for normal mødetid (fx forældresamarbejde, arrangementer for børnene, evt. pædagogiske weekender).

Årsplanlægningsdokumenterne skal give overblik og skabe gennemsigtighed for den enkelte medarbejder. Det er vigtigt, at leder og medarbejder kan se, at der som udgangspunkt er balance mellem opgaver og resurser i årsplanlægningen. Dokumenterne skal så vidt muligt være udleveret inden sommerferien, dog senest inden skoleårets start.

Samtidig er det vigtigt at erkende, at der i løbet af et skoleår altid sker ændringer, der gør, at man må afvige fra planerne. Skoleleder og medarbejdere tager den nødvendige dialog om, hvordan man håndterer ændringer, så balancen mellem opgave og resurse bevares.

Efter normperioden opgøres arbejdstiden. Opgaveoversigten med vejledende timetal samt eventuelt overarbejde, der er pålagt eller nødvendigt af hensyn til forsvarlig varetagelse af tjenesten, udgør arbejdstidsopgørelsen.

Årsnorm

Der arbejdes med en fast nettoårsnorm uanset det enkelte års placering af søgne- helligdage på 1680 timer.

Placering af arbejdstiden

Som udgangspunkt er arbejdstiden placeret på arbejdspladsen. På hver skole udarbejder MED-udvalget en flexaftale, der giver den nødvendige fleksibilitet, der sikrer, at medarbejderne kan placere dele af arbejdet andre steder end på skolen, når det giver mening, fx i forbindelse med individuel planlægning, indkøb m.m. En sådan aftale må dog ikke være en hindring for den fælles planlægning, udvikling og efterbehandling, hvor andre faggrupper eller samarbejdspartnere er afhængige af medarbejderens tilstedeværelse og samarbejde.

Denne fleksibilitet medvirker til, at medarbejderne i højere grad kan have fokus på opgaven end på tiden.

Skolebestyrelsen på den enkelte skole fastsætter antallet og placeringen af skoledage for eleverne i henhold til Folkeskolelovens regler og til evt. fastsat ferieplan af kommunalbestyrelsen, hvor årsnormen for medarbejderne i skoleåret kan fordeles på op til 227 arbejdsdage.

På dage med lavt fremmøde af børn kan der aftales 0-dage for medarbejderen, som kompensation for længere arbejdsdage på andre tider af skoleåret.

Varsling: Ændringer i pædagogens skema, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn. Ved manglende varsel betales der tillæg for de omlagte timer.

Ferie

Gældende for pædagoger

Hovedferien på 3 uger forventes afholdt i børnenes sommerferie, hvor antallet af børn i SFO'en er reduceret. Den øvrige ferieafholdelse aftales med nærmeste leder under hensyn til skolens drift.

6. ferieuge

6. ferieuge følger Ferieloven, samt reglerne herfor. Ved afholdelse af 6. ferieuge eller enkelte feriefridage sker dette efter individuel aftale med nærmeste leder under hensyn til den enkelte medarbejders ønske og skolens samlede drift.

Skolens MED-udvalg udarbejder retningslinjer, der beskriver de hensyn og kriterier der indgår i skolelederens vurdering af medarbejdernes ønsker til placering af 6. ferieuge.

Der tages højde for, at medarbejdere, der varsler afholdelse af 6. ferieuge senest 1. maj, får nedsat nettoårsnormen.

Nyansatte medarbejdere på skolerne

Nyansatte på skolerne i Rudersdal sikres et introforløb, der fastlægges i skolens MED. Den nyansatte sikres sparring, fx via mentorordning.

Hvis den nyansatte er nyuddannet, skal der være specielt fokus på sparring i forhold til opgavevaretagelsen og den samlede opgaveportofølge.

Leder og TR har fælles opmærksomhed på den nyansattes arbejdsmiljø og trivsel. MED-udvalget udarbejder retningslinjer for dette.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

Den enkelte skole skal i forhandling med den relevante faglige organisation sikre den fornødne tid til, at tillidsvalgte i dagligdagen kan varetage deres hverv på en professionel måde. På skolerne med 2 matrikler sikres det at tillidsrepræsentanten kan have kontakt til medarbejderne på begge matrikler.

Tillidsrepræsentantens opgaver er beskrevet i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (kap. 3). Derudover vil tiden til opgaven være afhængig af bl.a. antal af medarbejdere på skolen, indgåelse i faste organer (f.eks. MED, Skolebestyrelse m.m.), arbejdsgrupper på skolen eller tværkommunale arbejdsgrupper.

De faglige organisationer frikøber i et vist omfang skolernes tillidsrepræsentanter i løbet af et skoleår. Disse frikøb skal så vidt muligt tilrettelægges forud for skoleårets planlægning, således at de i mindst muligt omfang vil berøre aktiviteter, der vil kræve tillidsrepræsentantens tilstedeværelse eller kan fratrækkes i årsnormen.

BUPL Nordsjælland frikøber (akutmidler) tillidsrepræsentanterne til uddannelse mv. pt. 2x3 dage forår/efterår. Skoleledelsen skal sikre, at det er muligt for tillidsrepræsentanten at kunne deltage i disse uddannelsesdage. (Dagene ligger ud over de alm. TR-møder jf. §14 i MED-aftalen).

Særlige samarbejdsområder

Rudersdal kommune har som supplement til denne aftale lavet en fælles forståelse om "Den fælles udvikling af pædagogfagligheden i folkeskolen", der er beskrevet ovenfor.

Tvistløsning

Ved uenighed om tolkningen af aftalen forsøger skoleleder og tillidsrepræsentant at afklare sagen. Hvis der stadig er uenighed, overgår sagen til aftalens parter, som har den endelige afgørelse.

Afslutning

Aftalen er 2-årig og dækker overenskomstperioden frem til april 2024. Der er mulighed for i perioden at forhandle konkrete emner mellem parterne, dog skal der som minimum hvert år i perioden januar-marts være en møderække, hvor aftalen evalueres i forhold til pejlemærker, og hvor parterne kan genforhandle resurser m.m.


Parterne vil desuden udarbejde pejlemærker, som aftalen løbende kan evalueres og genforhandles ud fra.

Aftalen kan opsiges af begge parter senest 1. april med virkning fra efterfølgende skoleår.

Aftale indgået den 6. september 2022

Malin Dalskov
Snaluk

BUPL Nordsjælland


Rudersdal Kommune

Opgaveoversigt		For perioden 01-08-2022 til 31-07-2023		PÆDX		
Aftaleparter	Ansæt:	Institution:				
	Navn Pædagog XX	Nummer	281407	Navn	Holte Skole	
	Adresse	Adresse	Rønnøbærvvej 33			
	Postnr.	Postnr.	2840			
	By	By	Holte			
Sammarisk opgørelse af tid (klokketimer)						
	Beskæftigelsesgrad	37,0000 /37,0000				
	Bruttotid	1924,00	1924,00			
	Bruttotidsfradrag	0,00				
	Søgneshelligdage	59,00				
	Aldersreduktion	0,00				
	Overført overtid (inkl. tillæg)	0,00				
	I alt	59,00	1865,00			
Ferie	Beleggnelse	Date	Timer			
	* Sommerferie		148,00			
	* Vinterferie		37,00			
	I alt		185,00 1680,00			
Undervisning	Klasse	Fag	Periode	Lekt./uge	UV-tid	Timer
	0a	TOVOK	Normperiode	2,00	54,90	54,90
	0a	TOVOK	Normperiode	16,00	439,20	439,20
	0a	UUV	Normperiode	1,00	27,45	27,45
	I alt				521,55	521,55 1158,45
Opgaver	Beleggnelse	Kl.	Date	Estimeret tid	UV-tid	Timer
	Orienteringsmøde nye 0. kl		11-11 - 11-11			2,00
	opstartsdag mandag		08-08 - 08-08			3,50
	Juleafslutning		21-12 - 21-12			4,00
	Motionsdag		14-10 - 14-10			4,00
	Sommerafslutning		23-06 - 23-06			4,00
	Juleklippedag		01-12 - 01-12			5,30
	Rynkebyløb		31-03 - 31-03			5,30
	opstartsdag tirsdag		09-08 - 09-08			5,30
	Pædagogisk weekend					12,00
	Klassemøde					20,00
	Fordybelsesuger i fb m skolens fø		13-04 - 27-04			30,00
	Koordinator					30,00
	Praktikvejledning					30,00
	Fælles forb i SFO					60,00
	Fælles forb i teamet					60,00
	Frokostpause					100,00
	SFO i skoleferien					125,00
	Pausetilsyn					143,00
	SFO tid					400,00
	I alt				0,00	1043,40 115,05

Opgaveoversigt

Før perioden
01-08-2022 til 31-07-2023

PÆDX

Aftaleparter

Ansæt:

Navn Pædagog XX
Adresse
Postnr.
By

Institution:

Nummer 281407
Navn Holte Skole
Adresse Rønnebærvej 33
Postnr. 2840
By Holte

Sammarisk opgørelse af tid (klokketimer)

PuJjer	Beleggnelse	Brugt	Rest	UV-tid	Timer
	egen forberedelse	0,00	30,00		30,00
	Forberedelse 1. maj børn	0,00	10,00		10,00
	Kontaktvoksen	0,00	30,00		30,00
	Koordinator	0,00	30,00		30,00
	Til anderledes dage og arrangeme	0,00	15,00		15,00
	I alt			0,00	115,00

Resterende tid 0,05

Samlet UV-tid 521,55 heraf understøttende undervisning 27,45

*Flere datoer Aktiviteter der starter med en * i teksten, er placeret på flere datoer. Placeringerne kan du se på aktivitetsmødeplanen eller i Trio+.

Særlige aftaler

Undervisning
Dækker over UUV, TOVOK og timer med eneansvar

Opgaver
Dækker over de opgaver der er skema eller kalenderlagt

PuJjer
Dækker over de opgaver der IKKE er skema eller kalenderlagt