

Fælles forståelse af samarbejde og arbejdets organisering for pædagoger i fritidstilbud og skoler i Skanderborg Kommune

Aftalt mellem BUPL/TR-kreds og fritidstilbud og skoler i Skanderborg Kommune

Forord

Intensionen med en aftale om fælles forståelse i arbejdets organisering for pædagoger i fritidstilbud og skoler i Skanderborg Kommune er, at styrke den allerede eksisterende dialog, der er på området omkring fællesopgaven at skabe et børne- og ungeliv, hvor *alle børn og unge har følelsen af eget værd og troen på en lys fremtid, hvor de har mulighed for at trives i og bidrage til meningsfulde, mangfoldige og forpligtende fællesskaber*. For at skabe de bedste betingelser for denne vision, er det et fælles ansvar mellem ledelsen af og medarbejderne i de pædagogiske tilbud i kommunen, at der pågår en løbende dialog omkring rammer og vilkår på området.

Dialogen om denne fælles forståelse har foregået i en god og konstruktiv stemning, hvor engagementet og lysten til det gode samarbejde har spejlet igennem forløbet. Arbejdet har foregået i løbet af efteråret 2024 frem til februar 2025. Vi er alle indforstået med, at denne fælles forståelse er gældende, men også at vi i 2025 har sat gang i det første år med dokumentet og rammerne, hvilket betyder, at der i 2025 er en forventning om at alle forholder sig til det beskrevne. Ligeledes forventer vi af hinanden, at vi i oktober har gjort os erfaringer med nedenstående, og at vi alle i foråret 2026 committer os på at følge elementerne i *Fælles forståelse af samarbejde og arbejdets organisering for pædagoger i fritidstilbud og skoler i Skanderborg Kommune*.

Tak for konstruktiv og engageret deltagelse af repræsentanter fra BUPL-TR-kredsen og ledelserne fra skoler/fritidstilbud i udarbejdelse af nedenstående.

Februar 2025

Troels Hilmar Sønnichsen (Fællestillidsrepræsentant BUPL i Skanderborg)

&

Peter Bech Milsgaard (Chef for skoler og PPR i Skanderborg Kommune)



Indhold

Forord.....	1
Indledning.....	2
Pædagoger og ledelse.....	3
Om pædagogprofessionen.....	3
Om ledelse af fritidstilbud og skoler (herunder institutionsledelse).....	4
Samarbejdet i praksis.....	4
Samarbejde på de enkelte institutioner.....	4
Særligt for opgaver på skolerne.....	5
Institutionsplan for selvstændige fritidstilbud.....	5
Samarbejde på kommunalt niveau.....	5
Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau.....	6
Arbejdstid.....	7
Nyuddannedes vilkår.....	7
Særlige funktioner.....	7
Funktionsoversigt.....	7
Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.....	8
Samarbejdet om aftalen – et fælles ansvar.....	8

Indledning

I Skanderborg Kommune er det vores fælles ambition at skabe et børne- og ungeliv, hvor *alle børn og unge har følelsen af eget værd og troen på en lys fremtid, hvor de har mulighed for at trives i og bidrage til meningsfulde, mangfoldige og forpligtende fællesskaber.*

Derfor skal:

- ✓ *alle børn og unge mødes med omsorg, anerkendelse og passende udfordringer, så de opnår følelsen af væredygtighed og trivsel*
- ✓ *alle børn og unge mødes ligeværdigt og inddrages i beslutninger, som omhandler deres hverdag*
- ✓ *alle børn og unge indgår i meningsfulde, mangfoldige og forpligtende fællesskaber, som hjælpes på vej af et aktivt værtskab*
- ✓ *alle børn og unge mødes af en bred variation af aktiviteter, hvor de har mulighed for at lege, lære og lykkes*
- ✓ *alle børn og unge mødes af muligheder for at vende sig mod verden med åbenhed og nysgerrighed, som en del af deres dannelse.*

(Børne- og Ungepolitik i Skanderborg Kommune)

Skanderborg Kommune og BUPL vil med dette fælles forståelsespapir skabe fælles forståelse af rammerne for arbejdets planlægning og udførelse for børn og unges trivsel i en sammenhængende dag i Skanderborg Kommune.

Denne fælles forståelse anvendes i Skanderborg Kommune som et supplement og en hjælp til udmøntning af *Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.*

Skanderborg Kommune og BUPL er enige om, at den fælles forståelse tager udgangspunkt i såvel lovgivningen som intentionerne fra Skanderborg Kommunes mål for skole- og fritidsområdet, som de bl.a. er udtrykt i Børne- og Ungepolitikken. Folkeskole- og dagtilbudsloven og Skanderborg Kommunes Børne- og Ungepolitik sætter tilsammen rammen for udviklingen af folkeskolerne og fritidstilbuddene i Skanderborg Kommune.

Aftalen omfatter pædagoger omfattet af ”Aftaler om arbejdstidsregler for pædagogisk personale” (60.11) indgået mellem KL og BUPL. Forståelsespapiret respekterer til enhver tid den centrale aftale.

Alle pædagoger, der er ansat med tjeneste i fritidstilbuddene og på skolerne i Skanderborg kommune er omfattet af aftalen.

Pædagoger og ledelse

Tillid, dialog og samarbejde er grundlæggende nøgleord i beskrivelsen af arbejdets tilrettelæggelse i Skanderborg Kommunes pædagogiske tilbud. Skole- og fritidstilbuddene har en kollektiv forpligtigelse til og et individuelt ansvar for, at alle børn og unge har mulighed for at realisere deres personlige, sociale og faglige potentiale. Der skal være et arbejds- og læringsfællesskab, hvor det altid er kerneopgaven, der er i centrum, og hvor børn og unges trivsels- og læringsprogression og dannelse er omdrejningspunktet for arbejdet.

I Skanderborg er børn og unges dannelse, læring og trivsel styrende for, hvordan vi samarbejder og organiserer os. Kompetencer, viden og ressourcer skal anvendes, så de bedst muligt understøtter børn og unges trivsel, læring og udvikling.

Institutionernes ledelse har det overordnede ansvar for kvaliteten af fritidstilbuddets/ skolens arbejde herunder ansvaret for at skabe rammerne for gode fritids- og skoletilbud i det kommunale fællesskab. Gennem aftalen sikres det nødvendige ledelsesrum til at varetage dette ansvar.

Ledelsen og pædagogerne er sammen med tilbuddenes øvrige faggrupper ansvarlige for de trivsels-, arbejds- og læringsfællesskaber, der udvikles i de pædagogiske tilbud. Ledelse og pædagoger har et fælles ansvar for at skabe og bevare et godt arbejdsmiljø, hvor fair processer, tillid, retfærdighed og samarbejde er en del af arbejdspladskulturen. Samarbejdet bygger på gensidig anerkendelse af roller og kompetencer og tager afsæt i en tillid til, at begge parter løser deres opgaver professionelt, engageret og kompetent. Der er en fælles og gensidig forpligtigelse til at skabe dialogen og insistere på denne, så fundamentet for en professionel og bæredygtig opgaveløsning er til stede.

Det er inden for denne ramme, at folkeskoler og fritidstilbud i Skanderborg Kommune skal udvikles, og der arbejdes ud fra en fælles forståelse af pædagogprofessionalitet og institutionsledelse.

Om pædagogprofessionen

Børne- og Ungepolitikken sætter rammen for det gode børne- og ungeliv i Skanderborg Kommune og foldes ud i fem strategispor temaer, som sammen sætter en retning for dialog og handling både centralt og lokalt:

1. Væredygtighed og Trivsel
2. Ligeværd og Inddragelse
3. Fællesskab og Værtskab
4. Variation og Leg
5. Verdensvendthed og Dannelse

Pædagogprofessionen varetager en dannelsesproces, hvor såvel det faglige indhold som elevernes personlige og sociale udvikling tilgodeses, og hvor de udvikler kompetencer, der giver dem *følelsen af eget værd og troen på en lys fremtid, hvor de har mulighed for at trives i og bidrage til meningsfulde, mangfoldige og forpligtende fællesskaber.*

Pædagogerne bidrager således til det enkelte barns trivsel og dets mulighed for et rigt og glædesfyldt liv samt til samfundets sammenhængskraft. Skanderborg Kommunes pædagoger understøtter et godt og indholdsrigt fritids- og skoleliv for børn og unge og former fællesskaber, hvor der er plads til såvel at gøre som at være.

Om ledelse af fritidstilbud og skoler (herunder institutionsledelse)

Institutionsledelse i Skanderborg kommune tager afsæt i Skanderborg kommunes vision "Mennesker møder Mennesker – i Danmarks smukkeste kommune".

Visionen "Mennesker møder Mennesker – i Danmarks smukkeste kommune" handler om, at vi skaber udvikling sammen, og at Skanderborg skal være en grøn og bæredygtig kommune, hvor alle har muligheder for at skabe sig et godt liv.

- Når mennesker møder mennesker opstår fællesskaber. Vi skaber udvikling sammen, så flere resurser bringes i spil.
- Vi er en grøn og bæredygtig kommune, hvor alle har muligheder for at skabe sig et godt liv. Vi møder alle med forståelse og ordentlighed, og vi er der for den enkelte.
- Vi går forrest i den grønne omstilling. Vi vælger det til, som giver værdi, og vi skaber kloge, bæredygtige løsninger.
- Vi går sammen - byråd, borgere og samarbejdspartnere - på rette tid og sted.
- Løsninger findes i fællesskab, og vi ser muligheder frem for begrænsninger.

Visionen følges af fire strategispor som er:

- Balanceret vækst – bæredygtig udvikling
- En kommune hvor alle er med
- Det gode liv i fællesskabet
- Grøn Skanderborg

Samarbejdet i praksis

Samarbejdet på alle niveauer i Skanderborg Kommune skal understøtte gennemsigtighed i proces og prioriteringer og det tværfaglige samarbejde.

Samarbejde på de enkelte institutioner

Samarbejdet mellem institutionsledelsen, TR og pædagoger på institutionerne er et forpligtende samarbejde, og parterne ser det som afgørende for arbejdet med kerneopgaven, at der er et dialogbaseret samarbejde mellem institutionsledere, TR og pædagoger om opgaveløsningen. Samarbejdet er baseret på tillid og ordentlighed. Inden den detaljerede planlægning af det kommende arbejds-/skoleår, drøfter institutionslederen og tillidsrepræsentanten målsætningerne for det kommende arbejds-/skoleår, samt ledelsens prioriteringer af pædagogernes arbejdstid. Såfremt der ikke er en TR på institutionen, er det FTR eller den faglige organisation, der deltager i drøftelsen.

Drøftelsen gennemføres med henblik på at understøtte sammenhængen mellem pædagogens arbejdstid og opgaver, samt et rimeligt forhold mellem undervisning, forberedelse og pædagogisk arbejde i såvel skole som fritidstilbud.

Inden disse drøftelser har institutionslederen skriftligt orienteret tillidsrepræsentanten om grundlaget for prioriteringerne.

Grundlaget skal give indblik i ledelsens prioriteringer af pædagogernes arbejdstid. Der er ikke fastsat noget formkrav for udarbejdelsen af grundlaget.



Særligt for opgaver på skolerne

På baggrund af drøftelserne mellem skoleleder og tillidsrepræsentant udarbejder skolelederen et forslag til en skoleplan for det kommende skoleår.

Skoleplanen indeholder:

1. Ledelsens prioriteringer.
2. Grundlaget for prioriteringerne.
3. En overordnet beskrivelse af de prioriterede indsatser og opgavers indhold.
4. Aktivitetskalender, hvor fælles dage med aktiviteter, pædagogiske dage og øvrige fællesaktiviteter på skolen indgår, så der kan aftales/afsættes tid til aktiviteterne i pædagogernes opgaveoversiger.
5. En beskrivelse af hvad der forstås ved individuel forberedelse.
 - Det er intentionen, at forberedelsestid kan planlægges i sammenhængende blokke.
 - Den individuelle del af forberedelsen skal fremgå af pædagogens opgaveoversigt, så det sikres, at leder og pædagog har et reelt grundlag for at vurdere, om der er sammenhæng mellem pædagogens tid i hhv. fritidsdelen og til undervisningsopgaver, og forberedelse og evaluering.
 - Opmærksomhed på, at der er mulighed for pausetid.
6. En beskrivelse af, hvordan den enkelte skoler modtager nyuddannede pædagoger fx mentorfunktionen.
7. Antal pædagoger på skolen.

Skoleleder og tillidsrepræsentant drøfter i forlængelse af ovenstående, hvordan planlægningen og opgavefordelingen synliggøres for skolens pædagoger. I denne forbindelse fastlægger ledelsen efter drøftelser med tillidsrepræsentanten følgende:

1. Principper for pædagogernes tilstedeværelse på skolen.
2. Principper for mødeaktivitet.
3. Principper for hvornår pædagogerne selv kan tilrettelægge deres arbejdstid set ift. opgaveløsningen herunder det kollegiale samarbejde.

Målsætningerne og skoleplanen for det kommende skoleår fremlægges på et møde med skolens pædagoger. Mødet har som sit formål at kvalificere såvel skoleplanen som målsætningen, inden ledelsens endelige beslutning. Den løbende dialog er et fælles ansvar.

Institutionsplan for selvstændige fritidstilbud

Ligeledes udarbejdes en institutionsplan for selvstændige fritidstilbud. Ovenstående kan danne grundlag for institutionsplanen.

Samarbejde på kommunalt niveau

Samarbejdet på kommunalt niveau sikrer, at kommunens overordnede målsætninger for institutionerne synliggøres, og at det som følge af dette bliver muligt for lederne at prioritere pædagogernes arbejdstid, så denne afspejler de overordnede kommunale målsætninger.

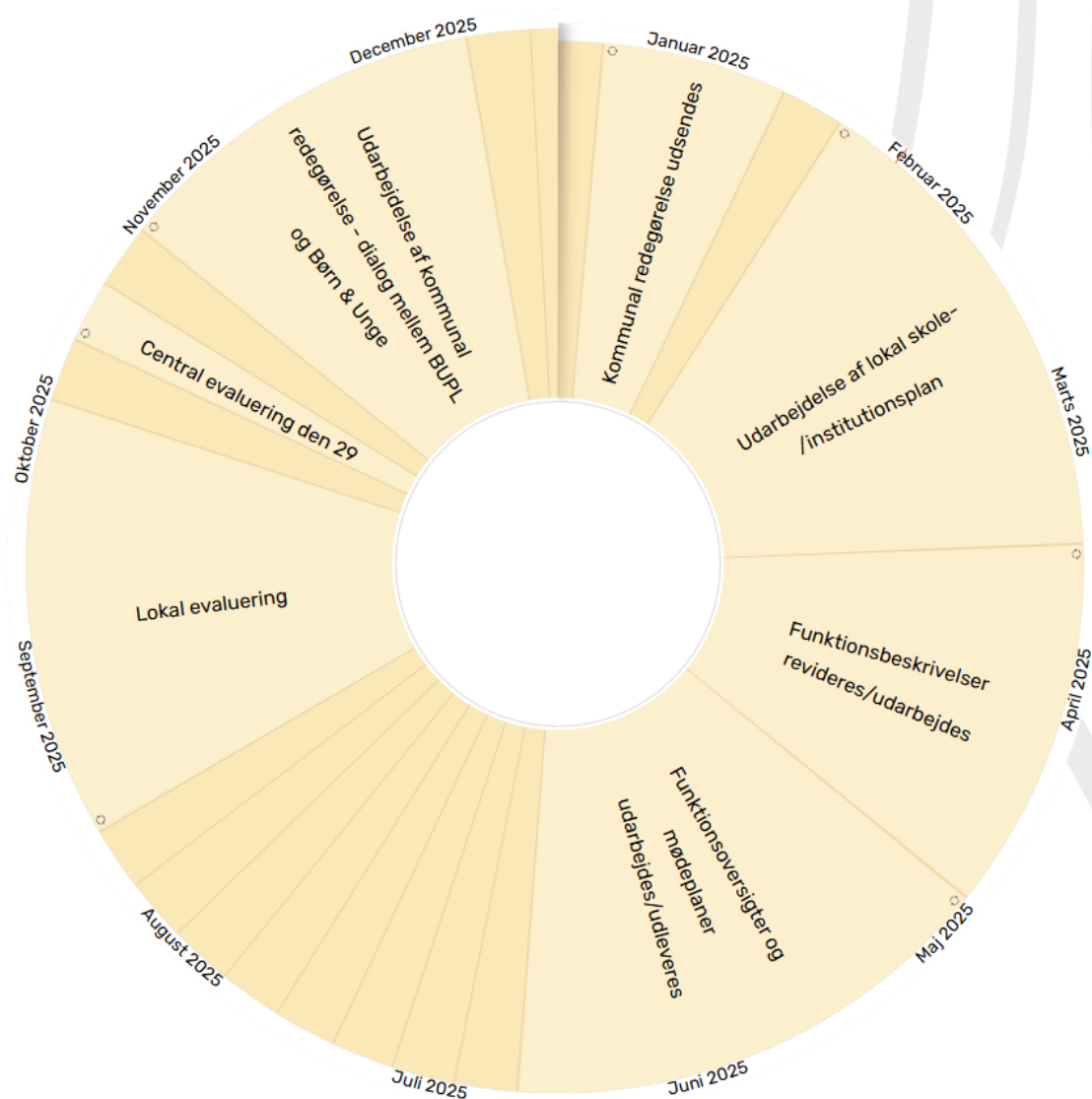
Børn og Unge udarbejder en gang årligt en kommunal redegørelse. Redegørelsen skal indeholde en beskrivelse af kommunale indsatsområder, der har betydning for pædagogernes arbejdstid. Redegørelsen præsenteres og uddybes på et årligt møde mellem Børn og Unge og FTR/BUPL.

Efter dette møde sendes redegørelsen ud til institutionerne, som på baggrund af lokale drøftelser udarbejder et forslag til en skole-/institutionsplan, som indeholder ledelsens prioriteringer samt overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser.

Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau.

Inden planlægningen af det kommende arbejds-/skoleår, samarbejder Børn og Unge og BUPL om at indhente erfaringer fra institutionernes ledelser og tillidsrepræsentanter om, hvordan de arbejder med udmøntningen af de kommunale målsætninger for børne- og ungeområdet i Skanderborg Kommune. Der indhentes samtidigt erfaringer om forhold, som kan have betydning for prioriteringen af pædagogernes arbejdstid og opgaver i det kommende arbejds-/skoleår.

Én gang om året afholdes der Temamøde med deltagelse af institutionsledere, tillidsrepræsentanter, BUPL samt Børn og Læring. Møderne afholdes på et tidspunkt, som gør det muligt at udarbejde en opsamling af de indhentede erfaringer til brug for udarbejdelsen af den kommunale redegørelse. BUPL inddrages i opsamlingen med henblik på at kvalificere denne, inden den færdiggøres af Børn og Unge. Det første år med aftalen afholdes et midtvejsmøde mellem BUPL og repræsentanter fra Børn og Unge, hvor begge parter har opsamlet viden om aftalens første periode.



Arbejdstid

Der henvises til arbejdstidsaftalen (60.11). Bruttoårsnormen for arbejds-/skoleårene er 1924 timer pr. arbejds-/skoleår.

For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i henhold til beskæftigelsesgraden. Pædagogerne skal kunne følge med i deres præsterede arbejdstid.

Med henblik på at opnå overblik og større sikkerhed for opgørelsen, drøfter TR og ledelsen, hvordan og hvor ofte der skal være opmærksomhed herpå.

I forbindelse med skoleårets afslutning skal der udarbejdes en opgørelse over den præsterede tid i normperioden og afregning følger overenskomst.

Nyuddannedes vilkår

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. Dette er institutionsledelsens ansvar.

Særlige funktioner

Når en medarbejder tildeles en særlig funktion (ex. vejleder) gives den fornødne tid. Det er vigtigt, at der er en afstemt dialog mellem leder og medarbejder ift. denne tid, så der er balance mellem de aftalte opgaver.

Derfor er det vigtigt, at der lokalt aftales procedurer og planlægning på den enkelte institution, så der er forståelse for og sammenhæng mellem opgave og afsat tid.

Funktionsoversigt

Forud for institutionsledelsens udarbejdelse af funktionsoversigten til pædagogerne, er samarbejdet på kommunalt niveau og samarbejdet på tværs af kommunalt niveau og institutionsniveau samt samarbejdet på institutionsniveau, gennemført.

Tilrettelæggelsen af pædagogernes opgaver skal være kendetegnet ved ordentlighed, gennemsigtighed og retfærdighed. Pædagogerne skal have realistiske muligheder og gode betingelser for at løse deres opgaver, og forventninger til opgaveløsningen skal være tydelige. Ved varetagelse af opgaver som tovholder, koordinator, vikarplanlægger, ferieplanlægger og lignende udarbejdes der funktionsbeskrivelser, der beskriver de overordnede opgaver og samtidigt fastsætter timetal til løsninger af den samlede opgaveportefølje. Medarbejder og TR inddrages i udarbejdelsen af funktionsbeskrivelserne.

Dette gælder også forhold som opstår i løbet af arbejds-/skoleåret. Opgaverne fordeles så jævnt som muligt på et arbejds-/skoleår.

For pædagoger på nedsat tid skal opgaverne afspejle beskæftigelsesgraden.

Større øvrige opgaver, herunder længerevarende efteruddannelse, skal afspejle sig i pædagogernes opgavesammensætning, så der opleves en klarhed og gennemsigtighed i forhold til opgaverne.

Kvalitet i forberedelse og efterbehandling af undervisningen og det pædagogiske arbejde i fritidstilbuddet er af afgørende betydning for pædagogernes/teamets løsning af kerneopgaven, og tiden til andre opgaver skal derfor respekteres.

Det er hensigten at den enkelte pædagog har en funktionsoversigt 5 uger før normperiodens påbegyndelse. Normperioden løber fra d. 1. august til d. 31. juli.

Ligeledes med funktionsoversigten udleveres også en forventet mødeplan for den enkelte pædagog. Ændring i mødeplan følger retningslinjer i overenskomst.

Funktionsoversigten kan udarbejdes i administrationssystemet KMD og indeholder alle opgaver i overskrifter samt den afsatte tid. Nogle opgaver kan listes i puljer. Hvis pædagogen

har opgaver i både undervisning og fritidstilbud fremgår tilstedeværelse i henholdsvis undervisning og fritidsopgaven i funktionsoversigten.

Såfremt der er behov for justeringer og hjælp til prioritering i løbet normperioden, sker dette i dialog mellem institutionsleder, pædagog og eventuelt tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at et udbytterigt samarbejde om kerneopgaven er præget af gode relationer og hyppig kommunikation. Derfor sikrer den enkelte institution den fornødne tid til, at tillidsvalgte i dagligdagen kan varetage deres hverv, herunder deltagelse i faste møder i deres faglige organisation. Det anbefales, at der planlægges TR-tid onsdag formiddage, da der vil være planlagt fælles BUPL-TR-møder og TR-netværksmøder i dette tidsrum. Ved ny ansættelser er det vigtigt, at der aftales/afsættes tid til individuelle status- og opfølgningsamtaler.

Samarbejdet om aftalen – et fælles ansvar

Arbejdet med at følge op på og evaluere dette for fælles forståelsespapir foregår i forbindelse med skoleårets planlægning og i kontinuerlige, lokale drøftelser mellem ledelse og TR med henblik på at finde de bedste løsninger.

TR'ere og institutionsledere mødes i oktober for evaluering og videndeling i brugen af Fælles Forståelsespapir.

