



Herning
Kommune

Herningaftalen på Skoleområdet mellem BUPL og Herning kommune

Gældende fra 1. januar 2024



Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Pædagoger og ledelse	3
Samarbejdet i praksis.....	6
Samarbejde på den enkelte skole	6
Samarbejde på kommunalt niveau	7
Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau	7
Arbejdstid	8
Nyuddannedes vilkår.....	9
Opgaveoversigt	9
Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter	9
Samarbejdet om aftalen – et fælles ansvar	10
Varighed og opsigelse	10

Indledning

I Herning Kommune er det vores fælles ambition at skabe en folkeskole, som ruster børnene til ungdoms- og voksenlivet ved at give dem stærke faglige og sociale kompetencer, lyst og mod til at indgå i fællesskaber og at lære og udvikle sig igennem hele livet.

Herning Kommune og BUPL vil med denne lokalaftale skabe fælles forståelse af rammerne for arbejdets planlægning og udførelse. Denne fælles forståelse anvendes i Herning Kommune som et supplement og en hjælp til udmøntning af *Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.*, herunder særligt bilag til Protokollat 1 "Planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse for skolepædagoger"

Herning Kommune og BUPL er enige om, at den fælles forståelse tager udgangspunkt i såvel lovgivningen som intentionerne fra Herning Kommunes mål for skoleområdet, som de bl.a. er udtrykt i Børne- og Ungepolitikken samt kommunens underliggende strategier. Folkeskoleloven og de lokale politikker sætter tilsammen rammen for udviklingen af folkeskolerne i Herning Kommune.

Aftalen omfatter pædagoger omfattet af "Aftaler om arbejdstidsregler for pædagogisk personale" (60.11) Protokollat 1, indgået mellem KL og BUPL. Herning aftalen respekterer til enhver tid den centrale aftale.

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

Pædagoger og ledelse

Tillid, dialog og samarbejde er grundlæggende nøgleord i beskrivelsen af arbejdets tilrettelæggelse på Herning Kommunes folkeskoler. Skolerne 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 læringsprogression og dannelse er omdrejningspunktet for arbejdet.

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

Skolens ledelse har det overordnede ansvar for kvaliteten af skolens arbejde herunder ansvaret for at skabe rammerne for en god skole i det kommunale fællesskab. Gennem aftalen sikres det nødvendige ledelsesrum til at varetage dette ansvar.

Ledelsen og pædagogerne er sammen med skolens øvrige faggrupper ansvarlige for de arbejds- og læringsfællesskaber, der udvikles på skolen. 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, SFO og specialskolen i Herning Kommune skal udvikles, og der arbejdes ud fra en fælles forståelse af pædagogprofessionalitet og skoleledelse.

Om pædagogprofessionen

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

- Børn og unges dannelse og deltagelse i fællesskaber
- Leg, læring og sundhed for alle børn og unge
- Forældre og netværk som positive rollemodeller i børn og unges liv

Pædagogprofessionen varetager en dannelsesproces, hvor såvel det faglige indhold som elevernes personlige og sociale udvikling tilgodeses, og hvor de udvikler kompetencer, der gør dem i stand til at indgå i samfundet og fællesskabet.

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

Om skoleledelse

Skoleledelse i Herning kommune tager afsæt i den visionsfortælling og det værdigrundlag, der er gældende for hele kommunen.

Visionsfortælling

Kommuneplanen bygger på Planstrategi 2019 hvor en ny visionsfortælling for Herning Kommune blev fastlagt. Visionsfortællingen forener kommunens fokusområder og sammenhængen til det politiske arbejdsgrundlag og budgetlægningen i kommunen. Visionsfortællingen er beskrivende for måden Herning Kommune, sammen med andre, forpligter os til at arbejde.

Fortælling om vejen frem

Sammen kan vi mere på alle fronter.

Vi vil styrke samarbejder og fællesskaber. Det handler om samarbejder på tværs af erhverv og uddannelse, samarbejder på tværs af kommunegrænser, fællesskabet i frivillighedstanken og nærvær i lokalsamfundet.

Vi vil blive ved med at overraske. Vi er kendt for vores mod og handlinger. Det gennemsyrrer vores lokalområde både kommunalt og i det private. Vi vil fastholde og styrke vores position, og vi vil promovere det, vi kan og gør - både regionalt, nationalt og internationalt.

Vi vil tage ansvar for fremtiden. Det handler om rettidig omhu inden for mange felter, og om en investering i fremtiden gennem forebyggelse og nytænkning. Vi skal turde afprøve nye initiativer, der kan imødegå nogle af de udfordringer, vi står overfor.

Adfærden, som visionen er udtryk for, er formuleret i vores fælles overordnede værdigrundlag:

Udfoldelsesfrihed

- Vi giver hinanden frihed til at udvikle os
- Vi beforder et mangfoldigt arbejdsmiljø med høj motivation og trivsel
- Vi har modet til at handle proaktivt og lære af vores erfaringer
- Vi udviser respekt for den enkeltes integritet og personlige myndighed
- Vi giver og modtager ris og ros via åben feedback

Økonomisk sans

- Vi udviser økonomisk rettidig omhu
- Vi prioriterer på den bedst tænkelige måde
- Vi lader ikke økonomiske bånd hindre proaktive og innovative løsninger

Professionalisme

- Vi lever op til de kvalitetskrav, der fordres af os
- Vi arbejder aktivt med, hvad professionalisme konkret vil sige i praksis
- Vi værner om og udvikler vores faglige kompetencer

God dømmekraft

- Vi har data til at begrunde vores beslutninger
- Vi er en vidensbaseret organisation, der ønsker at kunne måle og evaluere resultaterne og effekterne af vores virkemidler og beslutninger
- Når vi står med komplekse dilemmaer, så afvejer vi vores beslutninger nøje
- Vi går ikke på kompromis med vores integritet og værdigrundlag

Samarbejdet i praksis

Samarbejdet på alle niveauer i Herning kommune skal understøtte gennemsigtighed i proces og prioriteringer. Det er forventningen, at den øgede systematik vil medføre en fortsat styrkelse af samarbejdet på alle niveauer.

Samarbejde på den enkelte skole

Samarbejdet mellem skoleledelsen, TR og pædagoger på skolerne er et forpligtende samarbejde, og parterne ser det som afgørende for arbejdet med kerneopgaven, at der er et dialogbaseret samarbejde mellem skoleledere, TR og pædagoger om opgaveløsningen. Samarbejdet er baseret på tillid og ordentlighed. Inden den detaljerede planlægning af det kommende skoleår, drøfter skoleledelse og tillidsrepræsentanten målsætningerne for det kommende skoleår, samt ledelsens prioriteringer af pædagogernes arbejdstid. Såfremt der ikke er en TR på skolen, 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 SFO.

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

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

På baggrund af drøftelserne mellem skoleledelsen og tillidsrepræsentant udarbejder skoleledelsen 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. En beskrivelse af hvad der forstås ved individuel forberedelse.
5. En beskrivelse af, hvordan den enkelte skoler modtager nyuddannede pædagoger fx mentorfunktionen.
6. Antal pædagoger på skolen.

Skoleledelsen og tillidsrepræsentant (eller FTR/organisationen) 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 mødeaktiviteter.
3. Principper for hvornår pædagogerne selv kan tilrettelægge deres arbejdstid set i forhold til det fælles kollegiale samarbejde.

Målsætningerne og skoleplanen for det kommende skoleår fremlægges på et møde med skolens pædagoger. Mødet kan holdes for alle skolens pædagoger samlet eller ved møder i skolens afdelinger. Mødet har som sit formål at kvalificere såvel skoleplanen som målsætningen, inden ledelsens endelige beslutning.

Den løbende dialog er et fælles ansvar.

Samarbejde på kommunalt niveau

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

Børn og Læring – skole 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 Læring og BUPL.

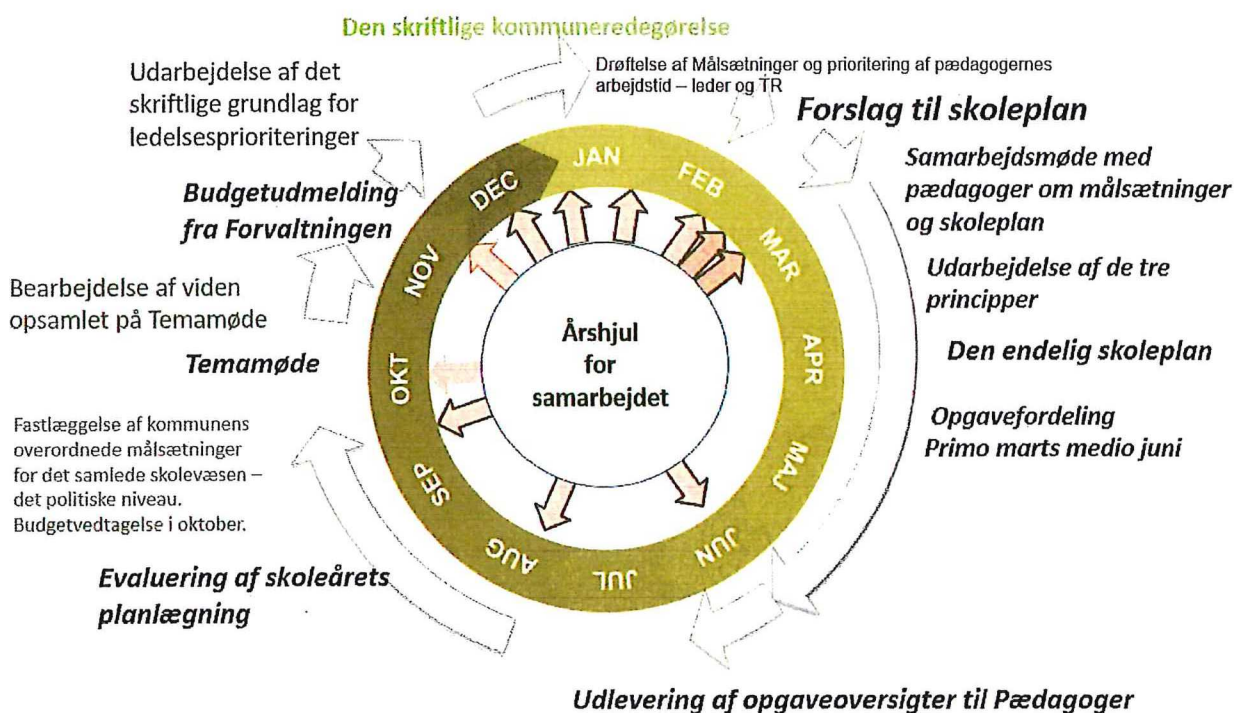
Efter dette møde sendes redegørelsen ud til skolerne som på baggrund af lokale drøftelser udarbejder et forslag til en skoleplan, som indeholder ledelsens prioriteringer samt overordnede beskrivelser af de prioriterede indsatser.

Samarbejde på tværs af kommune- og skoleniveau.

Inden planlægningen af det kommende skoleår, samarbejder Børn og Læring og BUPL om at indhente erfaringer fra skoleledelser og tillidsrepræsentanter om, hvordan de arbejder med udmøntningen af de kommunale målsætninger for skolevæsenet. Der indhentes samtidigt erfaringer om forhold, som kan have betydning for prioriteringen af pædagogernes arbejdstid og opgaver i det kommende skoleår.

En gang om året afholdes der Temamøde med deltagelse af skoleledelsesrepræsentanter, 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 Læring. Det første år med aftalen afholdes et midtvejsmøde mellem BUPL og forvaltningsrepræsentanter, hvor begge parter har opsamlet viden om aftalens første periode.

Nedenfor ses årshjulet grafisk afbilledet:



Arbejdstid

Der henvises til arbejdstidsaftalen (60.11). Bruttoårsnormen for skoleårene er 1924 timer pr. 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.

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 skoleledelsens ansvar.

Opgaveoversigt

Forud for skoleledelsens udarbejdelse af opgaveoversigten til pædagogerne, er samarbejdet på kommunalt niveau og samarbejdet på tværs af kommunalt niveau og skoleniveau samt samarbejdet på skoleniveau, 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 opgave, og forventninger til opgaveløsningen skal være tydelige og være i definerede kategorier.

Dette gælder også forhold som opstår i løbet af skoleåret. Opgaverne fordeles så jævnt som muligt på et 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 SFO er af afgørende betydning for pædagogernes/teamets løsning af kerneopgaven, og tiden til andre opgaver skal derfor respekteres.

Den enkelte pædagog modtager en opgaveoversigt senest 5 uger før normperiodens påbegyndelse. Normperioden løber fra d. 1. august til d. 31. juli.

Opgaveoversigten kan udarbejdes i administrationssystemet KMD PULS og indeholder alle opgaver i overskrifter. I opgaveoversigten fremgår tilstedeværelse i henholdsvis undervisning og SFO.

Såfremt der er behov for justeringer og hjælp til prioritering i løbet normperioden, sker dette i dialog mellem skoleleder, 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 skole den fornødne tid til, at tillidsvalgte i dagligdagen kan varetage deres hverv, herunder deltagelse i faste møder i deres faglige organisation.

Samarbejdet om aftalen – et fælles ansvar

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

Varighed og opsigelse

Aftalen er gældende fra 1. januar 2024, og aftalen kan ændres ved enighed eller ved opsigelse.

Ved uenighed, om denne aftale, kan dette tages op til drøftelse med inddragelse af forvaltningen og BUPL.

Ved opsigelse af aftalen og i de tilfælde, hvor der ikke kan laves en ny aftale, gælder de centrale arbejdstidsregler.

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel.



Underskrift

For Herning kommune

Navn *Christian Rottboel*

Stilling *Skolechef*



Underskrift

For BUPL

Navn *Anita Kjær*

Stilling *Faglig konsulent*