



Lokalaftale

BUPL og Skoleafdelingen

Indhold

Aftalen	3
Lov- og overenskomstgrundlag	3
Opmærksomhedspunkter.....	3
Ferie og sygemelding	4
Tilrettelæggelse af tjenesten	4
Behov for afklaring af spørgsmål	5
Arbejdstid for pædagoger generelt	5
Arbejdstidens placering	5
Årsnorm og normperiode	5
Arbejdstid Afgrænsninger	5
Planlægning af tid til samarbejde	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.
Planlægning af tid	5
Skifte mellem skole og sfo	6
Delt tjeneste	6
Koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv.....	7
Overarbejde, merarbejde og afspadsring.....	7
Overarbejde	7
Merarbejde	7
Afspadsring	7
Tilstedeværelse for medarbejderne	8
Ferie	8
6. Ferieuge – feriefridage.....	9
Efter- og videreuddannelse	9
Opgaveoversigten.....	9
Dialog om opgaveoversigt	9
Indhold	10
Ændringer	10
Kørsel i egen bil i arbejdstiden.....	11
Tillidsrepræsentant –TR.....	11
Arbejds miljørepræsentant.....	12
AMRs opgaver	12
Aftaleark	12

Aftalen

For skoleåret 2022/23 er der indgået lokalaftale mellem Varde Kommune og BUPL.

Forhandlingspartnerne har inddraget ledelser og tillidsvalgte i processen og bygger dermed videre på traditionen for dialog og samarbejde.

Lokalaftalens formål er skabe de bedst mulige betingelser for at opfylde overordnede nationale målsætninger og lokalpolitisk fastsatte visioner om at skabe Læring, Trivsel og Chancelighed for alle.

Derudover er det lokalaftalens mål at sikre et solidt grundlag for et stærkt, konstruktivt, gennemsommeligt og dialogbaseret samarbejde på skolerne mellem ledelser, medarbejdere og forvaltning.

Der er gensidig forståelse for at ledelsen sætter lokale mål, angiver retning og udfolder strategier gennem tydelig dialog med de involverede medarbejdere.

Den enkelte medarbejder skal i sin hverdag kunne se muligheder for at lykkes med opgaven i både det teambaserede og det individuelle arbejde til gavn for eleverne. I forbindelse med skoleårets planlægning og den løbende dialog sikres tydelige rammer og indsigt for såvel team som den enkelte i det professionelle råderum og rammerne generelt.

Der er enighed om, at opfyldelse af aftalens formål er en fælles opgave for alle involverede parter, og at det decentrale niveau spiller en stor og afgørende rolle.

Varde Kommune og BUPL forpligtes gensidigt på positivt at arbejde med lokalaf talen i forhold til de overordnede mål og hensigter samt i løbende dialog at understøtte implementeringen af lokalaf talen.

Lov- og overenskomstgrundlag

Grundlag for lokalaf talen er "Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv." fra 2016 samt OK18.

Omfattet er pædagoger ansat i henhold til §2, stk. 1, C i Overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber mv.

Opmærksomhedspunkter

Forud for og i forbindelse med skoleårets planlægning og afvikling, skal bl.a. følgende være genstand for lokal drøftelse og afklaring:

- Beskrivelse af ressourcefunktioner, netværksarbejde og lignende, herunder indhold, leverancer og mål
- Mulighederne for udarbejdelse af lokalt årshjul

- Sammenhængende tid til såvel individuel som fælles forberedelse.
(Sammenhængende tid er som udgangspunkt min. 45 minutter)
- Anvendelse af mødedage
- Afvikling af 6. ferieuge

Den nødvendige tid afsættes til at relevante fora kan indgå i drøftelserne.

Fokus for drøftelserne er de overordnede målsætninger for Folkeskolen samt kommunale og lokale målsætninger.

Ferie og sygemelding

Bliver en medarbejder syg i forbindelse med ferie, er det vigtigt at dette indmeldes straks og korrekt til arbejdsgiver.

Medarbejderen skal i udgangspunkt sygemelde sig til sin leder eller den, der er udpeget til at varetage opgaven.

Beregning af timer ved sygdom

På arbejdsdage, hvor pædagogen er fraværende på grund af sygdom eller andet lovlig forfald, medregnes den planlagte arbejdstid for de pågældende dage, dette gælder både den skemalagte tid samt forberedelse og mødeaktiviteter.

Ved ekstraordinær aftalte 0-dage, planlagt mellem leder og den ansatte, tæller timerne med de timer den ansatte normalt ville skulle præstere på denne dag.

Er der ikke planlagt en fast arbejdstid, medregnes den gennemsnitlige arbejdstid for samtlige timer.

Tilrettelæggelse af tjenesten

Udgangspunktet for tilrettelæggelse af den enkelte pædagogs arbejdstid og udarbejdelse af opgaveoversigt er dialogen mellem ledelse og medarbejder med opmærksomhed på bl.a. protokollat 1 (se bilag).

I forbindelse med tilrettelæggelse, organisering og udmøntning af pædagogernes arbejde kan følgende samarbejdsfora inddrages: MED-udvalg, Trio, leder/TR, personalemøder.

- Spørgsmål om anvendelsen af den enkelte medarbejders arbejdstid drøftes mellem skoleledelse og den pågældende (TR kan inviteres) – herunder indholdet i opgaveoversigten
- Generelle spørgsmål på den enkelte skole skal drøftes mellem skoleleder og TR, som kan vælge at lave fælles retningslinjer for alle matrikler/filialer eller (hvis det giver

mening) at uddelegere specifikke spørgsmål til de lokale samarbejdsfora.

Behov for afklaring af spørgsmål

Lokalaftalen lægger op til en i høj grad decentral og dialogbaseret udmøntning og løsninger skal i videst muligt omfang søges lokalt. Skulle der undtagelsesvist opstå spørgsmål, der ikke kan afklares i dialog i det enkelte distrikt, er der nedsat en følgegruppe med repræsentanter fra BUPL og Skoleafdelingen.

Spørgsmål til afklaring stiles skriftligt til forvaltningen og BUPL. Forvaltningen indkalder følgegruppen, hvor der afholdes møde senest 1 måned efter modtagelsen.

Følgegruppen kan vælge at inddrage eksterne specialister.

Følgegruppen kan vælge at udsende deres svar til alle ledere samt TR-valgte for at sikre en ensartet tilgang fremadrettet.

Arbejdstid for pædagoger generelt

Arbejdstiden er gældende for og beregnes specifikt for hvert skoleår.

Arbejdstidens placering

Tjenesten tilrettelægges normalt på hverdage, mandag til fredag. Ved arbejde i weekenden ydes både ulempetillæg, jf. arbejdstidsaftalens § 14, og weekendgodtgørelse, jf. protokollatets § 6.

Årsnorm og normperiode

Årsnormen udgør 1924 timer inkl. ferie, 6. ferieuge og søgne/helligdage. Årsnormen dækker den samlede opgave, fx understøttende undervisning, støtteopgaver, assisterende funktioner i forhold til undervisning, undervisning, individuel/fælles forberedelse, efterbehandling, samarbejde i bred forstand, tillidshverv, ressourcefunktioner, netværksarbejde/-deltagelse, børnetid etc. Normperioden er 1 år og opgøres endeligt ved skoleårets afslutning (31. juli).

Arbejdstid | Afgrænsninger

Planlægning af tid

Samarbejdet mellem pædagogiske medarbejdere såvel i team som i andre fora er et væsentligt omdrejningspunkt i den kommunale tilstedeværelsesramme. Rammerne

for tilstedeværelse skal være medvirkende til:

- at mulighederne for samarbejde internt i og mellem de forskellige faggrupper fremmes
- at der skabes gode muligheder for etablering af læringsmiljøer, der flytter fokus fra undervisning til læring, styrker elevernes udbytte og skaber fleksible muligheder for en sammenhængende og varieret dag for eleverne

Der skal i planlægningen gives sammenhængende plads til samarbejdet. Det kan fx ske ved at synliggøre muligheder for placering af samarbejdet inden for den daglige tilstedeværelsestid.

Planlægningen skal tage højde for mulighed for samarbejde både i skolen, SFO, klub og på tværs af disse enheder. Det skal fx være muligt for en pædagog med fagansvar at deltage i af ledelsen udpegede relevante møder, eksempelvis fagudvalg.

Tid til fælles forberedelse/samarbejde/individuel forberedelse gives så vidt muligt som sammenhængende tid.

Hvis der sker ændringer i arbejdsopgaven fra forberedelse til børnetid, skal den ellers planlagte forberedelsestid placeres et nyt sted jf. bilag til protokollat 1 i arbejdstidsaftalen.

Der skal i planlægningen sikres at den enkelte pædagog har mulighed for at afholde de nødvendige pauser.

Pauser af 29 minutter eller derunder, er arbejdsgiver betalt pause. En pause på 29 minutter kan i særlige tilfælde deles i max. 2 dele.

Skifte mellem skole, SFO og klub

Der skal i planlægningen tages højde for skiftet mellem skoletid og SFO/klub-tid, hvor der særlig skal tages hensyn til medarbejderens behov for at omstille sig fra skole til SFO og klub.

Delt tjeneste

Den daglige tjeneste skal så vidt muligt være samlet og kan ikke deles i mere end 2 dele.

Ved deling udbetales et ikke-pensionsgivende tillæg pr. dag på 33,71 kr. (31/3 2000-niveau), dette tillæg indregnes i den årlige indplacering af niveauet for fast tillæg jf. aftale om konvertering til årligt ulempetillæg indgået mellem Varde kommune, FOA og BUPL Sydjylland.

Koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv.

Deltagelse i lejrskole mv. medregnes i arbejdstiden med 14 arbejdstimer og 10 timers rådighedstjeneste med 1/3 pr. døgn. I stedet for at medregne rådighedstjenesten i arbejdstiden, kan den udbetales med sædvanlig timeløn ved førstkommende lønudbetaling efter registrering (OK18). KL og BUPL er enige om, at der med "pr. døgn" menes fra døgnets begyndelse kl. 00.00 til det efterfølgende døgnets begyndelse kl. 00.00. Arbejdstid for udrejse- og hjemrejsedage bliver medregnet ud fra konkret optælling, sådan at der først medregnes op til 14 arbejdstimer og herefter medregnes op til 10 timer med rådighedstjeneste. Der ydes tillæg ved lejrskoler m.m. (arrangementer med overnatning). Ved afvikling på lørdage, søndage og helligdage ydes særligt tillæg, der træder i stedet for ulempe- og weekendgodtgørelse. Timetallet på koloniophold, lejrskoler, hytteture, studieture mv. skal aftales med ledelsen inden afvikling.

Overarbejde, merarbejde og afspadsering

Overarbejde og merarbejde skal være pålagt eller nødvendigt af hensyn til en forsvarlig varetagelse af tjenesten.

Beslutning om overarbejde, merarbejde mv. træffes af ledelsen.

Timeløn beregnes som 1/1924 af årslønnen inkl. funktions- og kvalifikationsløn på udbetalingstidspunktet.

Overarbejde

Overarbejde er arbejdstimer ud over fuldtidsbeskæftigelse.

Hvis den præsterede arbejdstid overstiger arbejdstiden for normperioden, godtgøres timerne med afspadsering af samme varighed med et tillæg på 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.

Merarbejde

Merarbejde ses i forbindelse med deltidsbeskæftigelse og nedsat tjenestetid.

Merarbejde udgøres af den arbejdstid, der overstiger ansættelsesgraden, men ligger under timetallet for fuldtidsbeskæftigelse.

Merarbejde godtgøres med afspadsering af samme varighed eller med almindelig timeløn. Merarbejde udløser ikke 50%-tillæg uanset om godtgørelsen er afspadsering eller lønudbetaling.

Afspadsering

Afspadsering gives i den efterfølgende normperiode, medmindre ledelsen i samarbejde med medarbejderen beslutter at planlægge hele arbejdsdage med hele fridage (arbejdsdage med planlægning af 0 timer, også kaldet 0 dage). Planlægges 0-dage, kan disse afvikles inden for den normperiode, hvori timerne er optjent.

Afspadseringstidspunktet skal jf. "Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordning mv." varsles mindst 4 døgn i forvejen.

Afspadsering fra tidligere normperiode afvikles fortrinsvis som hele afspadseringsdage i den aktuelle normperiode. Den praktiske udmøntning af afspadseringen foretages i det enkelte distrikt.

Afspadsering *skal* gives i den efterfølgende normperiode.

Kan afspadseringen ikke gives i den efterfølgende normperiode, ydes i stedet overarbejdsbetaling.

Hvorvidt overarbejde og merarbejde godtgøres med afspadsering eller lønudbetaling beror på en ledelsesbeslutning efter dialog med medarbejderen. Afspadsering og udbetaling er sidestillet som godtgørelse for overarbejde og merarbejde.

Tilstedeværelse for medarbejderne

Medarbejderne er til stede i hele arbejdstiden inkl. betalte pauser. Al undervisning og alle øvrige opgaver afvikles som udgangspunkt indenfor tilstedeværelsestiden medmindre andet er aftalt med skolelederen. Skolelederen fastsætter, hvordan de ugentlige tilstedeværelsestimmer fordeles. Information om ændringer i arbejdstiden gives hurtigst muligt og skal varsles mindst 4 døgn i forvejen jf. §5. "Orientering om ændringer i tjenesteplanen, herunder afspadsering, skal ske med et varsel på mindst 4 døgn." Fordelingen af den ugentlige tilstedeværelsestid kan variere i løbet af normperioden.

Tilstedeværelse skal medvirke til

- at mulighederne for samarbejde fremmes
- at der skabes bedre fælles muligheder for etablering af læringsmiljøer, der flytter fokus fra undervisning til læring
- at der skabes fleksible muligheder for at organisere en mere sammenhængende og varieret skoledag for eleverne.

Det vil typisk påvirke tilstedeværelsestiden, at medarbejderen har nedsat tid, overtid til afspadsering, aldersreduktion el.lign.

Ferie

Ferien afvikles i forhold til den aktuelle beskæftigelsesgrad (§9 stk. 3). for en fuldtidsansat 7,4 timer pr. dag/37 timer pr. uge. Lederen fastsætter efter drøftelse med den ansatte, hvornår ferien holdes. Lederen skal under hensyntagen til arbejdets udførelse så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker, herunder ønsket om, at hovedferien holdes i den ansattes barns skolesommerferie. (§11 stk. 1) Placering af hovedferien i perioden 1. maj til 30. september varsles af lederen mindst

3 måneder før afholdelse. Placering af øvrige ferie varsles af lederen mindst 1 måned før afholdelse. Øvrig ferie bør gives i sammenhæng af mindst 1 uges varighed. Hvor det driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan denne del af ferien dog gives på enkeltdage. (§10 stk. 2)

6. Ferieuge – feriefri dage

Den 6. ferieuge skal som udgangspunkt afholdes og skal, lige som øvrig ferie, gives i sammenhæng af mindst en uge, hvor dette driftsmæssigt kan lade sig gøre. Den optjente ferieuge afholdes efter den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette. (§18 stk. 2) Det forudsættes, at den ansatte så tidligt så muligt giver Lederen besked om afviklingen af den 6. ferieuge (§18 stk. 3). I forbindelse med skoleårets planlægning skal medarbejderen meddele skolens ledelse, hvorvidt den 6. ferieuge ønskes i perioder hvor skolen har undervisning eller den ønskes afholdt i undervisningsfri uger. Denne meddelelse gives senest på en af skoleledelsen fastsat dato. Ønsker en ansat ikke at afholde hele eller dele af den 6. ferieuge, har den ansatte ret til at få til at få de resterende ferietimer udbetalt. (§19 stk. 1)

I planlægningsfasen meldes det ind, om og hvornår 6. ferieuge i givent fald ønskes afholdt.

Efter- og videreuddannelse

Efteruddannelse indgår i den samlede arbejdstid på lige fod med øvrige opgaver.

- Deltagelse i fuldtidsuddannelse – fx længere forløb med orlov – afvikles i stedet for tilstedeværelsesrammen

Opgaveoversigten

Forud for hver normperiode udarbejder ledelsen en opgaveoversigt til den ansatte. Opgaveoversigten skal overordnet angive en helhedsbetragtning på de arbejdsopgaver, den ansatte påtænkes at løse i normperioden. Skolelederen træffer beslutning om indhold og udformning af opgaveoversigten med fokus på at øge gennemsigtigheden i udarbejdelse af den enkeltes opgaveoversigt. Der gives ikke med opgaveoversigten et bindende tilsagn til medarbejderen om, hvilke opgaver den pågældende skal løse. Med opgaveoversigten afstemmes forventninger til, om medarbejderens samlede arbejdstid er fyldt op med de tildelte opgaver.

Dialog om opgaveoversigt

Dialog mellem skoleledelse og medarbejder om opgaveoversigtens indhold er obligatorisk forud for skoleåret. Denne skal bl.a. berøre den enkeltes børnetid

herunder SFO- og skoleopgaver samt forventet fordeling i hverdagen "anden tid"
herunder forberedelse/efterbehandling m.m.

Indhold

Opgaveoversigten er at betragte som løntilsagn for medarbejderen. – dog jf.
"Forhåndsftale for basispersonale og stedfortrædere mellem Varde Kommune og
BUPL".

På opgaveoversigten skal følgende som minimum fremgå – med • angivet punkter,
der angives med konkret timetal;

- Medarbejderens pausetid •
- Forventet tid til tilsyn i elevpauser betragtes som børnetid •
- Forventet børnetid i henholdsvis skole og SFO •
- TR-øpgave
- AMR-funktion

Kortere kurser, der ligger inden for tilstedeværelsestiden, afvikles som en del af
tilstedeværelsesrammen kurser/uddannelse, der ligger uden for
tilstedeværelsesrammen fx kortere kurser med sluttidspunkt efter
tilstedeværelsestiden eller "akutte kurser" kan

- Optælles konkret og indgå i den samlede opgørelse for årets
arbejdstid
- Afvikles time for time inden for normperioden

Ændringer

Generelt skal ændringer i medarbejderens opgaver og lignende som minimum
opfølges via en orientering fra ledelse til medarbejder. Tidsopgørelser, fx via TRIO+
og Tabulex, skal i videst muligt omfang være retvisende. Mindre ændringer i
opgavernes indhold og omfang kan finde sted uden udarbejdelse af ny
opgaveoversigt. Hvis der i løbet af normperioden opstår behov for at ændre
væsentligt på indhold eller omfang af de arbejdsopgaver, der fremgår af
opgaveoversigten, drøftes dette snarest muligt mellem ledelsen og den ansatte.
Herunder drøftes eventuelle konsekvenser af ændringerne. Den samlede
opgaveoversigt tilpasses herefter.

Kørsel i egen bil i arbejdstiden

Med udgangspunkt i Varde kommunes generelle kørselsregler (findes på Indefra), vil tjenestekørsel i egen bil som udgangspunkt blive afregnet med lav takst. Brug gerne dertilhørende App "Min Kørsel".

Kørsel i arbejdsgivers tjeneste, som berettiger til kørselsgodtgørelse, er:

- Tjenestekørsel mellem arbejdspladser
- Tjenestekørsel inden for samme arbejdsplads
- Tjenestekørsel mellem sædvanlig bopæl og et arbejdssted indtil 60 arbejdsdage inden for de forudgående 12 måneder (60 dages-reglen)

Flere medarbejdere, der på samme tid skal deltage i møder/kurser, har pligt til at tilrettelægge samkørsel i det omfang det er muligt.

Sædvanlig daglig kørsel mellem bopæl og arbejdsplads betragtes som privat transport og berettiger derfor ikke udbetaling af kørselsgodtgørelse.

Tillidsrepræsentant – TR

TR-opgaven skal fremgå af opgaveoversigten.

I opgaveoversigten skal der tages højde for de mangfoldige opgaver TR har herunder:

- det forpligtende samarbejde med en forventningsafstemning med ledelsen om hvordan man sikrer ved dialog de gode og udviklende arbejdsforhold. Herunder også samspillet mellem TR og ledelse om arbejdstidens tilrettelæggelse.
- Deltagelse i Ansættelsesprocedure og ansættelsessamtale samt evt. bisidder ved tjenstlige samtale.
- Arbejdet i LokalMED
- En synlig plan for hvornår og hvor TR kan træffes i en planlagt "træffetid"

Ovenstående er et lille udpluk fra TR-aftale og vilkår for pædagoger indgået mellem Varde kommune og BUPL Sydjylland.

Jvf. hovedprincippet i MED-Rammeaftalen skal tillidsrepræsentanten have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage hvervet som tillidsrepræsentant. Der skal tages hensyn til arbejdspladsens størrelse og geografiske spredning. Desuden skal TR-opgaverne løses på en sådan måde, at det indebærer mindst mulige forstyrrelse af det normale arbejde – her aktiviteter og undervisning sammen med børn og kolleger.

Der henvises i øvrigt til fælles TR-aftale på BUPL-området i Varde Kommune.

Arbejds miljørepræsentant

På hver matrikel vælges en AMR blandt alle medarbejdere uanset faglig organisering. AMR-opgaven skal fremgå af opgaveoversigten, såfremt AMR er ansat som pædagog.

AMRs opgaver

AMRs opgaver er bl.a.

- det løbende arbejde i forbindelse med APV samt det daglige arbejde med ajourføring og information om nye tiltag
- at deltage i skolens MED-udvalg
- mødevirksomhed i sikkerhedsorganisationen og sikkerhedsgruppen
- deltage i udarbejdelse af politikker på området Jvf. Arbejds miljøloven skal AMR have "en efter forholdene rimelig tid til arbejdet

Aftaleark

06.03.2023

Merethe Wittrup Lauesen
Faglig sekretær, BUPL

6/3-23

Kim Bondesen Glud Nielsen
Skolechef, Varde kommune

Bilag til Protokollat 1 – Planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse for skolepædagoger (fra 1. april 2021)

Bilaget er til inspiration for planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse på skolerne i en proces, der har til formål at skabe overblik og synlighed, og som bygger på dialog og gensidig tillid.

Generelt

Målet med arbejdstidsreglerne for skolepædagoger er at skabe gode rammer for folkeskolens udvikling og understøtte folkeskolen, herunder skolefritidsordningen, som en attraktiv arbejdsplads for pædagoger.

Krav og ressourcer skal ses i en sammenhæng. Det pædagogiske arbejde i skolefritidsordningen og skolen indebærer en bred vifte af opgaver, herunder opgaver, som forudsætter planlægning, udvikling og evaluering samt samarbejde med lærere og øvrige kolleger.

Ledelsen meddeler pædagogen, hvilke opgaver pædagogen forventes at løse. Hvis der sker ændringer i arbejdsopgaverne, drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med pædagogen, fx om pædagogen skal have mulighed for at løse opgaverne på et andet tidspunkt.

Tilrettelæggelsen af arbejdstid bør ses i større sammenhæng, da arbejdstid også har betydning i forhold til opgaveløsningen, organiseringen, arbejdsmiljøet og muligheden for at fastholde og rekruttere personale mv.

Planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse

Planlægningen og arbejdstidstilrettelæggelsen på den enkelte skole bygger på gældende lovgivning og på de kommunale skolepolitiske beslutninger, som danner rammen for den enkeltes skoles arbejde med mål og handleplaner.

Reglerne om medindflydelse og medbestemmelse sætter den overordnede ramme om det formaliserede samarbejde mellem skoleledelsen og medarbejderne i folkeskolen. Ifølge MED-reglerne er der gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

I drøftelserne i MED kan bl.a. indgå følgende temaer:

- Målsætninger og prioriteringer for det kommende skoleår Budgettets konsekvenser for bl.a. arbejds- og personaleforhold i det kommende skoleår
- Arbejdsopgaver, herunder opgaver i skolefritidsordningen og opgaver i tilknytning til skolens undervisnings-/ specialundervisningsvirksomhed, evt. varetagelse af særlige funktioner, samarbejde med eksterne parter mv.
- Samarbejde inden for og mellem faggrupper, herunder mødevirksomhed og planlægning, udvikling og evaluering mv.
- Hvordan arbejdet kan tilrettelægges, så de forskellige personalegrupper får mulighed for tværfagligt samarbejde, fx ved sammenhængende blokke til den langsigtede planlægning og evaluering.
- Tilrettelæggelse af opgaver, der ikke forudsætter tilstedeværelse på skolen eller ikke er fastlagt i tjenesteplanen.

- Deltagelse i kompetenceudvikling, herunder i forhold til Folketingets beslutning om kompetenceløft af pædagoger jf. "Pøjlemærkerne for kompetenceudvikling i folkeskolen".