

Samarbejdsaftale for pædagoger i dagtilbud i Vesthimmerlands kommune

Denne samarbejdsaftale for pædagoger er indgået mellem BUPL Nordjylland og Vesthimmerlands Kommune. Aftalen er gældende fra 1. august 2022.

Udgangspunktet for denne samarbejdsaftale er den centrale arbejdstidsaftale 2021 for pædagogisk personale ved dagtilbud med mere indgået mellem KL og BUPL. Den centrale arbejdstidsaftale gælder fuldt ud med de fravigelser og suppleringer, der følger af nærværende aftale. Omfattet af samarbejdsaftalen er alle pædagoger i dagtilbud.

Formål

Baggrunden for samarbejdsaftalen er et gensidigt ønske om at fortsætte og udbygge det allerede eksisterende gode samarbejde mellem BUPL Nordjylland og Vesthimmerlands Kommune.

Dette samarbejde sker med udgangspunkt i en ligeværdig dialog i det daglige samarbejde mellem pædagog og leder.

Samtidig fastsætter aftalen rammerne for pædagogernes arbejdstids planlægning, så det sikres, at der både er tid at planlægge og udføre de daglige opgaver. Herunder sikre dialog om sammenhængen mellem opgaver, krav og ressourcer for den enkelte pædagog og fællesskabet.

Vesthimmerland kommune og BUPL er enige om at tilrettelæggelse af arbejdstid har stor betydning for faktorer som:

- Opgaveløsning og kvalificering af denne,
- Fastholdelse og rekruttering af pædagoger bl.a. gennem bedre mulighed for fuldtidsstillinger

Tilrettelæggelsen af arbejdstid kan således også være en mulighed for at udvikle det pædagogiske arbejde ud fra stillingernes indhold for faggrupperne på daginstitutionsområdet.

Arbejdstidsaftalen skal bidrage til og understøtte:

- At arbejdstiden anvendes til aktiviteter, der fremmer børnenes trivsel, udvikling, læring og dannelse – kerneopgaven. (tid **med børn**)
- At medarbejderne kan efterleve og omsætte lovgivningsmæssige og kommunale krav på et fagligt og dynamisk niveau med tid til samarbejde, planlægning, udvikling, refleksion og evaluering. (tid **om børn**)
- Et godt arbejdsmiljø og trivsel for medarbejdere og ledere. Herunder mulighed for at også at tilgodese medarbejdernes ønsker til afvikling af f.eks. frihedsopsparring.

Der udbetales et tillæg til alle pædagoger på 500 kr. årligt i år 2000 niveau, som udbetales en gang årligt med november lønnen. Beløbet reguleres i forhold til beskæftigelsesgraden.

Normperiode og mødeplan/opgaveoversigt

Det er ledelsens ansvar, at arbejdstiden organiseres og planlægges, så pædagogerne har mulighed for at løse opgaven kvalificeret indenfor de politisk vedtagne rammer.

Arbejdet for pædagogerne planlægges i en normperiode på 16 uger. 1. periode starter ved aftalens ikrafttræden.

Der udarbejdes en mødeplan/opgaveoversigt, der understøtter dette. Planen udleveres til pædagogen senest 4 uger før normperiodens start.

Mødeplanen/opgaveoversigten angiver med hvilket dagligt timetal og med hvilket grundskema den enkelte pædagog skal arbejde.

Derudover udarbejdes et dokument, hvor større arbejdsopgaver er beskrevet, og der udarbejdes et årshjul.

Der tydeliggøres endvidere, at organiseringen af den enkelte pædagogs arbejdstid rummer mulighed for

1. at pædagogen skal have mulighed for arbejde såvel **med børn** som **om børn**
2. at den enkelte pædagog kender sit møde- og sluttidspunkt.

Afvikling af mer -og overarbejde

Det er med samarbejdsaftalen muligt at afvikle ekstratimer med det formål at kunne afvikle mer- og overarbejde (merarbejde 1:1 og overarbejde + 50%, overarbejde er udover 37 timer) som hele fridage ved opsparing af timer udover normperioden således:

- Arbejdstiden går som udgangspunkt i nul efter hver normperiode, således at evt. overskydende timer overføres til afspadseringsregnskabet for den enkelte pædagog (og ikke automatisk afvikles i den næste normperiode)
- Timeloftet for den enkelte pædagogs afspadseringsregnskab er ansættelsesgraden, og altså max. 37 t. Det er lederens ansvar at holde øje med dette.
- Senest når "loftet" rammes, skal der aftales afvikling under hensyntagen til såvel princippet om hele dage, samt institutionens tarv.
- Afregning med time- eller overarbejdsbetaling kan fortsat forekomme som alternativ til afviklingsmodellen, hvis det er aftalt mellem leder og medarbejder.

Samarbejde på daginstitutionsniveau

- *Overordnet samarbejde på institutionsniveau*

De overordnede principper for arbejdstilrettelæggelsen for pædagogernes arbejde drøftes i det lokale MED/ personalemøde med MED - status. Her sker en forventningsafstemning i forhold til bl.a.:

- Sammenhæng mellem opgaver, krav og ressourcer indenfor de politisk vedtagne rammer
- Skriftligt arbejde
- Forældresamarbejde
- Vejledning af studerende
- Nøglepersoner (fx fremskudt forældresamarbejde, sprogpædagog)
- Møder med andre aktører (PPR, skole, rådgivere, logopæd' mm.)
- Pædagogisk dag
- Bestyrelsesmøder
- Personalemøder
- Kursusvirksomhed
- Årshjul
- Tid og rammer til TR/AMR-opgaven

Således at opgaverne kan afspejles i den konkrete mødeplan/ opgaveoversigt for den enkelte pædagog.

- *Samarbejde med TR/AMR*

Minimum én gang årligt finder der en drøftelse sted mellem leder og tillidsrepræsentanter om principperne for det kommende års planlægning og den konkrete udmøntning. Ligesom leder og tillidsrepræsentant løbende kan have dialog om opfølgning på aftalens mål, evt. konkrete problemer m.m.

Mødeplanerne/opgaveoversigterne for den kommende normperiode udleveres til pædagogerne og TR får en kopi.

- *Samarbejde med den enkelte pædagog*

Med udgangspunkt i principperne fra MED-udvalget samt drøftelsen med tillidsrepræsentanterne udarbejder ledelsen en mødeplan/opgaveoversigt til den enkelte medarbejder, der beskriver i hovedpunkter, hvilke opgaver der skal løses det kommende år.

Der skal være balance mellem de opgaver og den tid pædagogen har (**tid med børn og tid om børn.**) Det er vigtigt, at pædagogen oplever, at der er den fornødne tid og de fornødne kompetencer til at løse opgaverne kvalificeret.

Lederen og pædagogen drøfter løbende anvendelsen af arbejdstiden og opgaveudførelsen.

Hvis der sker ændringer i arbejdsopgaverne, drøfter ledelsen eventuelle justeringer af opgaver/prioriteringer med pædagogen. I denne drøftelse indgår også tid til og mulighed for at forberede arbejdsopgaverne.

- *Fælles ansvar*

Pædagoger og ledere har i fællesskab ansvar for at en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden sker til gavn for børn, medarbejdere og ledere.

Tilstedeværelse

Pædagogens arbejdsopgaver foregår som udgangspunkt i institutionen. Hjemmearbejde kan i særlige tilfælde aftales med nærmeste leder.

Nyuddannede

Ved udarbejdelse af mødeplanen tages der særligt hensyn til nyuddannede pædagoger med henblik på at sikre en god opstart på arbejdslivet. Dette sker individuelt i dialog mellem leder og pædagog. Nyuddannet defineres som pædagoger med mindre end to års beskæftigelse som pædagog.

Ikrafttrædelse og opsigelse

Samarbejdsaftalen er gældende fra 1. august 2022.

Samarbejdsaftalen kan skriftligt opsiges af aftalens parter ved udgangen af et kalenderår. Ved opsigelse af aftalen er parterne forpligtiget til at drøfte mulighederne for at indgå en ny aftale. Hvis dette ikke lykkes, gælder de til enhver tid gældende centrale aftaler.


Parterne er enige om, at justeringer og tilpasninger kan forekomme. Dette drøftes på et årligt møde i november/december mellem aftalens parter.

Ligeledes vil aftalens parter løbende have fælles drøftelser af evt. opståede fortolknings spørgsmål mm. opstået i de enkelte dagtilbud.

Aalestrup, den 31. marts 2022



Anna Ullits Østergaard, Faglig Sekretær, BUPL Nordjylland



Anders Norup, Skole- og Dagtilbudschef i Vesthimmerlands Kommune