

Aftale mellem Næstved Kommune og BUPL Sydøst, om vilkår for tillidsrepræsentanter på Dagtilbudsområdet

Aftale mellem Næstved kommune og BUPL Sydøst om vilkår for tillidsrepræsentanter /fællestillidsrepræsentanter på dagtilbudsområde gældende fra 1. marts 2016

Efter indførelse af områdeledelse på dagtilbudsområdet i Næstved kommune indgår BUPL og Næstved kommune en lokaleaftale med virkning fra 1. marts 2016, men henblik på at matche den indførte ledelsesstruktur pr. 1. januar 2015 på området. Aftalen omfatter ikke de selvejende institutioner.

Aftalens område.

Aftalen omfatter alle enheder i de 4 nye områder på dagtilbudsområdet. Der skal som udgangspunkt vælges 2 tillidsrepræsentanter i hvert område, så der indenfor BUPL's område, samlet set skal der vælges 8 tillidsrepræsentanter på dagtilbudsområdet.

Område Syd:

2 tillidsrepræsentanter. En som repræsenterer enhederne i Næstved by og en som repræsenterer enheder i landområdet.

Område Vest:

2 tillidsrepræsentanter. En som repræsenterer enhederne i Næstved by samt Karrebæk og en som repræsenterer de kommunale enheder i landområdet.

Område Nord:

2 tillidsrepræsentanter. En som repræsenterer enhederne i Næstved by samt Fensmark og en som repræsenterer enhederne i landområdet.

Område Øst:

2 tillidsrepræsentanter. En som repræsenterer enhederne i Næstved by og en som repræsenterer enhederne i landområdet.

Prioriterede funktioner for tillidsmanden.

Tillidsrepræsentantens funktioner og opgaver følger af MED-aftalen, hvor der bl.a. er beskrevet, at tillidsrepræsentanten skal virke for at "*fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold*" og fungere som talsmand for de medarbejdere, repræsentanten er valgt af og blandt.

Næstved kommune forventer, at tillidsrepræsentanten deltager i en ligeværdig udviklingsdialog og udviser initiativ og medvirker til, at sikre sammenhæng mellem den enkelte medarbejders ansvarsområde, opgaver, kvalifikationer og aflønning.

Tillidsrepræsentanten er kollegernes repræsentant overfor den daglige ledelse, og tillidsrepræsentanten er samtidig i et konstant samarbejde med ledelsen om arbejdspladsens udvikling. Der skal foreligge referater fra officielle samarbejds møder og over øvrige indgåede aftaler, som er tilgængelige for fællestillidsrepræsentanten i området.

Særlige krav til tillidsrepræsentanten.

Det kræver en tillidsrepræsentant, som er fortrolig med sine kollegaer og som har sit bagland i orden, så der er potentiale til at indgå i en udviklingsdialog med den daglige leder af den enkelte *institutionsenhed* i området.

Tillidsrepræsentanten skal i dialog med kollegaerne kunne håndtere interesseforskelle blandt kollegaerne. Denne kompetence er en nøglekompetence, når tillidsrepræsentanten skal virke som dialog- og aftalepart i forhold til den daglige ledelse. Det er helt centralt, at tillidsrepræsentanten som en slags proceskonsulent kan skabe rum for, at kollegaerne kan drøfte deres fremadrettede bud på udviklingen af det pædagogiske arbejde på professionel vis, samt arbejdsmiljøet.

Tillidsrepræsentanten skal gøre det muligt for kollegaerne at afklare og diskutere forskelligartede ønsker til forandring og udvikling – gennem dialog være med til at arbejde for, at enhederne når i mål med fælles fremadrettede ønsker og konkrete bud. Tillidsrepræsentanten skal således ikke alene kunne handle på kollegaernes vegne, men også mestre involvering af kollegaerne.

Tillidsrepræsentantens særlige indsatsfelter.

Næstved kommunes forventninger til tillidsrepræsentanten er blandt andet:

- At tillidsrepræsentanten tager medansvar i forhold til drifts- og udviklingsmålene for den samlede arbejdsplads,
- At tillidsrepræsentanten tager medansvar for samarbejdet om den løbende personale-, og kvalifikations- og kompetenceudvikling på arbejdspladsen,
- At tillidsrepræsentanten tager medansvar for arbejdspladsens pædagogiske kvalitetsudvikling og dokumentation.
- Det betyder, at tillidsrepræsentanten har ret og pligt til, at deltage i beslutningsprocesser, jf. MED-aftalen.

Den daglige ledelse har pligt til at inddrage tillidsrepræsentanten så tidligt så muligt, således at tillidsrepræsentanten sikres reel medindflydelse i hele beslutningsprocessen.

For den daglige ledelse og tillidsrepræsentanten drejer udviklingsdialogen sig om at bruge den fælles viden og de fælles erfaringer, der eksisterer i en hel medarbejdergruppe, således at fælles viden og fælles erfaringer bliver til gavn for helheden.

Grundlaget for udviklingsdialog – kompetence til at indgå aftaler.

For den daglige ledelse er det afgørende, at den enkelte tillidsrepræsentant har kompetence til at indgå i udviklingsdialog og til at indgå aftaler. Det er BUPL der delegerer, hvilke aftaler og forhandlinger TR kan indgå i og orientere Næstved Kommune.

For den daglige ledelse og BUPL er det en fælles interesse, at tillidsrepræsentantens kompetence ikke alene er en formel delegationskompetence, men er en kompetence, der bygger på viden om den pædagogiske profession og dens vilkår, samt erfaring og kvalifikationer.

I den nye struktur med områdeledelse er der mulighed for større fokus på og udvikling af tillidsrepræsentantens rolle. Det gælder både for den personlige og faglige udvikling, da arbejdsområdet bliver udvidet til at omfatte flere enheder og medarbejdere. BUPL og Næstved Kommune vil i fællesskab arbejde på at støtte op om denne udvikling med kurser og uddannelse, samt vil igangsætte nødvendige initiativer i forhold til det konkrete behov.

Det er vigtigt i de nye områder, at få udviklet en samarbejdsform med ledelsen som gør, at TR kan være en god medspiller i forhold til løsning af kommende udfordringer, som helt sikkert vil komme. Det vil bl.a. kræve viden, inddragelse, information og kommunikation omkring de økonomiske vilkår og forandringer.

Ligeledes forventes det, at dagsorden og referater fra "husmøder" i de enkelte afdelinger er tilgængelige for tillidsrepræsentanterne.

Aflønning for varetagelse af funktionen som tillidsrepræsentant.

Næstved kommune og BUPL er enige om, at den kompetente tillidsrepræsentant, der mestrer deltagelse i udviklingsdialog, inddragelse af kollegaer, tilrettelæggelse af beslutningsprocesser og indgåelse af aftaler, der knytter sig til MED-aftalen og andre aftaler, hvor BUPL har delegeret kompetencen, er en gevinst for såvel arbejdsplads som kollegaer.

Med en aftale om aflønning for varetagelsen af funktionen bliver der et nødvendigt fokus på funktionens vigtighed, på tyngden i hvervet og på kvalifikations- og kompetencekrav i hvervet.

Næstved kommune og BUPL er enige om, at en tillidsrepræsentant – under hensynstagen til områdets størrelse, dialog og aftalekompetence m.v. aflønnes med virkning fra valgperiodens ikrafttræden.

Parterne er enige om, at forudsætningerne for at lade sig vælge til TR er, at TR er indstillet på at gennemgå TR uddannelsen hos BUPL. Såfremt det ikke er muligt i forhold til BUPL's afholdelse af TR-uddannelsen, påbegyndes den så snart BUPL giver mulighed herfor.

Blandt de valgte TR kan der vælges 2 fællestillidsrepræsentanter, som dækker hver 2 områder. Fordelingen meddeles Center for Dagtilbud ved valg.

Fællestillidsrepræsentantens opgave og vilkår.

De valgte fællesrepræsentanter dækker hvert 2 dagtilbudsområder.

Fællestillidsrepræsentantens opgave er;

- Løbende dialog og mødevirksomhed med områdeledere
- Deltage i samarbejde om økonomi, ansættelse og afsked mv. i områderne
- Kan indgå som bisiddere ved afskedigelser i forbindelse med kapacitetstilpasning
- Forhandle løn for nyansatte i områderne – ansatte på pædagogoverenskomsten
- Årlige lønforhandlinger og løneftersyn
- Deltagelse i forberedelse og indgåelse af lokalaftaler
- Repræsentant i Hoved MED – såfremt FTF udpeger
- Repræsentant i område MED
- Sikre den tværgående information fra kommunens øverste MED system til tillidsrepræsentanterne
- Bistå tillidsrepræsentanterne i vejledning og fortolkninger af den lokale MED aftale
- På foranledning give sparring til tillidsrepræsentanterne
- Formidle information fra Næstved kommune, samt fra den faglige organisation – heri indgået aftaler og politikker
- Afholde møder efter behov med tillidsrepræsentanterne (TR gruppe udarbejder en plan for møder en gang årligt)
- Afholde temadag i samarbejde med Næstved kommune og den faglige organisation med henblik på løbende kompetenceudvikling
- Ved ønske herom fra områdeleder, daglig ledere eller tillidsrepræsentant bistå i med oplæg eller processer af pædagogisk - eller samarbejdsudvikling
- Samarbejds-, koordinations-, og aftalepart med områdeledere og CDA
- Skal kunne indgå i dialog møder med CDA for løbende, at drøfte de generelle udfordringer og problemstillinger på området, samt forebygge konflikter og sikre positiv udvikling

Næstved kommune er enige i, at den finansierede lønsum i 2016 rækker til gennemsnitligt 40 timer pr. uge til at valgte fællesstillidsrepræsentanter på dagtilbudsområdet, kan varetage ovenstående opgaver.

Herudover kompenseres evt. deltagelse i område MED jfr. kommunens medaftale.

Aflønning:

Aflønning sker efter kommunens generelle aftale om vilkår for TR med følgende beløb:

- TR ydes et funktionstillæg på 3.000 Kr. årligt.
- Funktionstillægget stiger til 5.000 kr. årligt, når TR-uddannelsen er gennemført.
- Funktionstillægget stiger til 7.000 kr. årligt efter gennemført overbygningsuddannelse og opnået erfaring
- FTR ydes et funktionstillæg på 5000 kr. årligt oveni i TR-satsen.

For de særlige vilkår på dagtilbudsområdet som TR for medarbejdere på flere adresser, ydes et tillægges overnævnte TR-satser et årligt beløb på kr. 2.000.

I vurderingen er lønniveau er taget udgangspunkt i følgende forhold:

- At TR dækker flere enheder/matrikler og derfor fungerer, som områdetillidsrepræsentant
- At TR dækker enheder/matrikler hvor der er geografisk stor spredning
- At TR dækker flere medarbejdere i nogle områder
- At FTR dækker lønforhandling, samt det overordnede samarbejde med områdelederne for 2 områder

Funktionstillæg, der er aftalt for hvervet som tillidsrepræsentant, bortfalder uden særskilt varsel til udgangen af den måned, hvor hvervet som tillidsrepræsentant måtte ophøre.

Ved ophør som tillidsrepræsentant kan der forhandles omkonvertering af tillidsrepræsentant-tillægget til tillæg begrundet i KTOs aftale med KL om rammer for lokal løndannelse.

Forhandlingerne kan tage udgangspunkt i kompetence og opgaver, der er centrale for ansatte på daginstitutionsområdet og kan aftales, som enten tillæg eller løntrin.

Tillidsrepræsentanten har ret til fagrettet efteruddannelse i forbindelse med tillidshvervets ophør. Efteruddannelsen aftales mellem tillidsrepræsentanten og områdeleder.

På daginstitutionsområdet blev det i 2009 aftalt, at 2,0 promille af lønsummen blev afsat til finansiering af frikøb af fællestillidsrepræsentanterne.

Beløbet udgør i budget 2016 kr. 581.542. Beløbet dækker kompensatiøn til 3 FTR på hele dagtilbudsområdet til frikøb med 20 timer ugentlig til en gn.sn. timeløn på kr. 186,00.

Vilkårsaftale – for den enkelte tillidsrepræsentant

TR	Område	Antal medarbejder	Område	Antal medarbejder	Område	Antal medarbejder	Område	Antal medarbejder	
	Nord		Syd		Øst		Vest		
TR - by	Børnehuset Himmelhøj	10	Volden/Nøddehegnet	15	Markblomsten	14	Spiloppen	13	
	Mælkebøtten	9	Grøften/Birkehegnet	14	Børnehuset Grønnebakken	9	Digterhuset	10	
	Børnehuset ønskeøen	7	Diget	9	Lillevang	3	Lindegården	4	
	Skovtrolden	8	Eventyrgården	11	Pilegården	7	Mariehuset	4	
	Busters Verden	8	Solstrålen	10	Sommerfuglen	10	Tryllefløjen, ca.	7	
			Humblebien	6	Børnely	9	Frit 16	10	
			Svålen	6			Møllen	5	
							Humlehaven	5	
	I alt		42		71		52		53
	TR - land	Høletudsen	4	Stjernehøjen	6	Alfehuset	5		
Rumlepotten		9	Evigglad	6	Eilebæk	6			
Glumsø Børnehus		4			Svend Gønge	3	Sandved Børnegård	7	
Børnehjørnet/Skattekisten		5			Tappernøje	9	Tjørnehuset	6	
Eventyrgården		10			Nattergalen	3	Sognefogedgården	8	
I alt			32		12		26		26
	TOTAL	74		83		78		79	

Afsat tid til TR arbejde.

I praksis aftales et fast ugentligt grundtimetal til TR/FTR-opgaven i forhold til antal enheder, kollegaer, kompetence og fordeling af arbejdsopgaverne. Det skal medvirke til at skabe den fornødne ro for alle parter, så der ikke i hverdagen skal være hyppige og unødvendige diskussioner om tidsanvendelsen.

De centrale bestemmelser om den nødvendige tid under hensyn til arbejdspladsens behov gælder fortsat. Men grundtimetallet skal medvirke til at lette planlægningen med arbejdstilrettelæggelsen.

Områder	Nord	Syd	Øst	Vest
By	10	12	7,5	12
Land	7,5	4	6	5

Vilkårstildelingen tager jf. MED-aftalen udgangspunkt i:

- Arbejdspladsernes størrelse, samt de geografiske forhold
- Antal ansatte, som repræsenteres
- Antal samarbejdsparter fra daglige ledere til områdeleder
- Graden for udviklingsdialog, inddragelse af kollegaer, tilrettelæggelse af beslutningsprocesser og indgåelse af aftaler
- Behov for mødeaktivitet
- Behov for kurser
- Omfang af arbejde på forskudte tidspunkter
- Funktioner i MED-system herunder kurser, arbejdsgrupper, møder og forberedelse er indregnet
- Sagsbehandling og forberedelse

Tidforbruget /finansieringen skal indregnes i områdets ressourceplanlægning og i det omfang den aftalte finansiering ikke dækker det faktiske tidsforbrug, så dækkes resten fra det område, som TR dækker.

Der skal være en ledelsesmæssig opmærksomhed på, at der ud over de konkrete TR/FTR-opgaver også kan være opgaver/funktioner som kræver en rimelig tid til forberedelse.

Det forventes, at alt afhængig af TR's kendskab m.v. til de enheder der skal repræsenteres, så kan der aftales særligt omkring tidsforbrug i en opstartsfasen.

Fysiske rammer m.v. for TR og FTR'erne.

Lokale og hjælpemidler.

J.nr. 81.38.00-A21-1-14

TR og FTR skal have en arbejdsplads/lokale stillet til rådighed, når TR fungerer i rollen. Endvidere skal TR/FTR have adgang til en PC'er (evt. bærbar) og en telefon.

Det kan ikke forventes, at der er et selvstændigt lokale til TR. Men de enkelte områder skal sikre, at TR/FTR'erne har en fornuftig mulighed for at løse sine opgaver.

I praksis kan det forventes, at TR/FTR i sin træffetid har en fysisk arbejdsplads til rådighed og har mulighed for at benytte (booke) et møderum til de samtaler, som kræver fortrolighed.

Træffetiden vil også kunne anvendes til hyppig sparring, dialog og inddragelse med områdelederne.

Bemærk, at der er særlige regler om evt. multimediebeskatning ved mobiltelefon.

Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2016

Aftalen evalueres, jf. notat mellem Næstved kommune og BUPL, primo 2017 med det formål, at vurdere om hvordan strukturen med 2 tillidsrepræsentanter i hvert område fungerer (notatet skal være udarbejdet senest 1. april 2016).

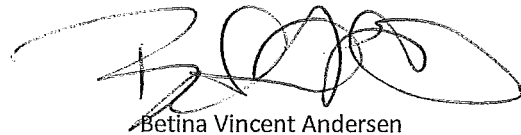
Aftalen kan opsiges af såvel Næstved kommune som af BUPL Sydøst med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Opsigelsen skal være skriftlig. Såfremt der ikke i opsigelsesperioden opnås enighed om en ny lokalaftale, så følges KTO's rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Næstved, den 18. januar 2016

For Næstved Kommune


Johnni Helt

For BUPL


Betina Vincent Andersen