



Referat

Emne/udvalg	Forhandling om Forhåndsftale m.m. mellem BUPL og Børneområdet, Rudersdal Kommune
Mødested	Lokale 316
Mødedato	D. 14.5.2013
Mødetidspunkt	Kl. 9.00 – 12.00
Deltagere	RK: Dorte Bloch Olsen, Maiken Olsen, Dorte Munk, Jonas Feldbæk Nielsen, Jakob Vilstrup (ref.) BUPL: Pernille Riis, Mika Idorn

1. Forhåndsftale

RK oplyste, at der bliver brugt 76 "Rudersdal"-tillæg i øjeblikket (3.500 kr.) i de kommunale institutioner, og der er ikke umiddelbart udsigt til, at der bliver frigjort tillæg i de kommende år (4-5 tillæg i de næste år, når personerne rammer trin 30). Det er ukendt, hvor mange tillæg, der udløses i de selvejende institutioner. Børneområdet oplyste, at der således ikke er midler til flere tillæg. RK fremlagde ønske om, at pengene lægges ud som et "kan"-tillæg, og således indgår i lønsummen.

BUPL fremlagde overvejelser om, at såfremt tillægget fremover skal være et "kan"-tillæg, er det vigtigt, at der er en dialog mellem ITR og ledelsen i forbindelse med ledige stillinger. Dorte Munk fremførte, at virkeligheden sjældent er sådan, at ansættelser sker direkte i forlængelse af stillingsophør.

Der blev drøftet, om fortolkningen af procedureaftalens pkt. 8. RK fremførte, at der kun skal være forhandling ved nyansættelser, som medfører væsentligt ændret stillingsindhold. BUPL fremførte, at det bør tolkes således, at der skal ske forhandling med den lokale ITR ved alle nyansættelser.

Der er i Rudersdal Kommune tilsyneladende skabt en praksis, hvor lønskemaer automatisk sendes til underskrift hos BUPL. Selvom der er en forhåndsftale, der regulerer ansættelsesforholdene. RK vil standse denne praksis, idet der henvises til forhåndsftalen og procedureaftalen.

Fremtidig praksis vil herefter være:

- 1) I forbindelse med fragang fra en stilling drøftes i MED, om fragangen medfører ændringer i stillinger, timetal og opgaveplacering.

- 2) Ved nyansættelse kontakter lederen ansøgeren efter ansættelsessamtalen og meddeler, at man ønsker at tage referencer samt giver bud på en lønindplacering.
- 3) Hvis ansøgeren tilbydes ansættelse, fremsender lederen lønindplaceringsskema til lønkontoret. Lønftaler ved indplacering rent efter forhåndsftalen underskrives af Områdelederen. Øvrige lønftaler indgås og underskrives af henholdsvis Områdeleder samt BUPL/ITR. Lønkontoret sender brev med tilbud om ansættelse inklusiv lønindplacering til den kommende medarbejder.
- 4) Hvis ansøgeren ønsker anden lønindplacering, kan vedkommende kontakte BUPL's ITR.
- 5) Der er derudover mulighed for at rejse forslag til løntillæg mv. ved den årlige lønforhandling.

BUPL meddeler inden 1. juli 2013, om de kan tilslutte sig ovenstående praksis fremover. Såfremt BUPL ikke meddeler andet inden 1. juli 2013 antages der tilslutning.

Det blev drøftet at afsnit 6.1 skal tilrettes de nye begreber.
Dette rettes også i afsnit 5.2 ledelsesaftalen.

Det blev aftalt, at afsnit 7.5 bortfalder, da der ikke er nogle midler.
Det blev aftalt, at afsnit 7.4 ændres til et "kan"-tillæg

Det blev aftalt, at Børneområdet snarest vender tilbage med konkrete forslag til ændringer omkring "specialpædagoger" m.m. (afsnit 6.4, 6.9 og 6.10) i aftalen i overensstemmelse med de organisatoriske ændringer omkring arbejdet, som er ved at blive gennemført.

Der blev aftalt et møde d. 2. sep, hvor ovenstående om specialområdet drøftes.

RK fremsender snarest forslag til nye forhåndsftaler til godkendelse.

2. **TR-struktur generelt**

BUPL udtrykte ønske om at indgå i et samarbejde om at drøfte den fremtidige TR-struktur. BUPL vender tilbage, og det blev drøftet at der afsættes et møde til drøftelse.

3. **Opfølgning på Projekt om Teamledelse**

Det blev afklaret, at stillingerne i Dr.gårds projekt i første omgang bliver slået op internt, der er ikke umiddelbart tale om nyansættelser.

Jonas oplyste, at han overvejer, at starte et projekt om projektledelse. Lønforhold afklares når projektet er beskrevet.

BUPL foreslår, at der fremover bliver større variation i forsøgene. Det ville give mulighed for at få prøvet forskellige former for pædagogers deltagelse i pædagogiske ledelsesfunktioner under forsøgsperioden.

Det blev drøftet, at det vil være en god idé, hvis forsøget kunne blive taget op i forbindelse med den nye KTO-aftale. RK og BUPL Nordsjælland vil arbejde herfor.

4. TR-struktur på "inklusions"-området

Det blev drøftet, at det er uhensigtsmæssigt, at TR-strukturen for de tidligere "special"-pædagoger er bundet til skoleområdet i forbindelse med implementeringen af den nye struktur om inklusion. BUPL vender tilbage efter 24.5.

5. Opfølgning på "Rudersdal-tillægget"

Dette er aftalt under pkt 1.

6. Ledelsesindplacering i Ruderen

Det blev aftalt, at der afholdes et fællesmøde med Ruderen, BUPL og RK for at se, om Ruderens ledere kan indplaceres efter forhånds aftalen.

RK tager initiativ til dette møde.

7. Opsamling på Seminar i Skælskør

RK oplyste, at det videre arbejde bl.a. vil inddrage MED-systemet.

Områdeledergruppen er ved at udarbejde en beskrivelse af den daglige leder-funktion anno 2013, da denne er væsentlig anderledes end for 5 år siden, hvor områdeledelsen blev igangsat.

Udviklingen af den daglige leder-rolle blev drøftet, særligt med fokus på udvikling og ledelsessparring f.eks. i områdernes ledelsesgrupper.

8. Eventuelt

Intet.



Dorte Bloch Olsen
Børnechef

14.5.2013



Pernille Riis
BUPL Nordsjælland

14.5.2013