

## **BUPL Nordsjællands dispensationspolitik/retningslinjer**

### **Indledning**

Pædagoger varetager en helt central rolle i dagens velfærdssamfund. Institutionen og dermed pædagogen spiller en afgørende rolle i forhold til barnet og den unges udvikling. Pædagogers rolle og opgave i barnets opdragelse, udvikling og dannelse fordrer en faglig ekspertise og en velfunderet uddannelsesmæssig baggrund.

Pædagoger varetager en professionel pædagogisk opgave, der baserer sig på viden og faglige kvalifikationer, teoretisk og praktisk viden om børn og unge, etiske overvejelser samt pædagogiske metoder og redskaber. Kompetencer, der blandt andet erhverves gennem en pædagoguddannelse, men arbejdet baserer sig også på personlige kompetencer og bevidsthed om egne normer og værdier.

### **Bemærkning:**

Der skal i denne sammenhæng gøres opmærksom på, at lønindplacering og lønniveau ikke løses gennem dispensation fra uddannelseskrauet.

Efter godkendelse af dispensation overgives lønforhandling/indplacering til kommuneansvarlig eller FTR.

### **Mål og perspektiver**

BUPLs overenskomst § 1, stk. 6 og 7 samt lederoverenskomstens § 1, stk. 6 giver adgang til at kommunerne og den lokale fagforening kan indgå aftale om at dispensere fra uddannelseskrauet § 1, stk. 1. (obs. PFF og specialeområdet)

Den typiske begrundelse i dispensationsansøgningerne er, at det er vanskeligt at rekruttere uddannede eller kvalificerede pædagoger til stillingerne (store variationer i vores kommuner), kemi mv. Begrundelserne uddybes ofte med, at ansøger har andre relevante kompetencer, der kan anvendes i stillingen/institutionen. (Anden kompetencegivende uddannelse og erfaring indenfor området). Desuden fremkommer synspunkter om udviklingen af en ny opgaveportefølje (mere kompleks) i institutionerne, der kan fordrer en anderledes personalesammensætning.

BUPL Nordsjælland dispensationspolitik og retningslinier:

- Bør understøtte institutionernes personalepolitik, således at politikken er retningsgivende for en dialog på institutionerne inden opslag af ledig stilling.
- Vurderingen om dispensation sker på baggrund af offentligt opslag og dokumentation af, om der har været pædagoger til stillingen.
- Bør kobles til professionsstrategien.
- Bør kobles til uddannelsespolitikken.
- Bør understøtte sagsbehandlingen i fagforeningen.

Udgangspunktet er, at en ledig pædagogstilling besættes med en uddannet pædagog.

- BUPL Nordsjælland anerkender dog institutionernes behov for ansættelse af anderledes kvalificeret personale i pædagogstillinger, hvortil en dispensation er nødvendig,
- samt eventuelle vanskeligheder med at rekruttere uddannet personale i området.

Behandlingen af dispensationsansøgningen foretages ud fra en helhedsvurdering af det pædagogiske arbejdsmarked:

- F.eks arbejdsløshed/mangel på pædagoger.
- Opgaveporteføljen i institutionerne.
- Der skal rettes fokus på specialområdet, herunder det dagbehandlende og forebyggende område.
- Der skal være fokus på opgavens indhold og kompleksitet.

- Der vil være særlig fokus på anden relevant uddannelse, herunder om der er elementer af pædagogisk indhold i uddannelsen og gerne med kombineret med erfaring på området.

En fælles indstilling og argumentation fra leder og tillidsrepræsentant vil blive vægtet højt i vurderingen af en dispensationsansøgning.

- Tillidsrepræsentanten skal inddrages i overvejelserne og beslutningerne omkring ansættelser og en eventuel dispensationsansøgning (jf. MED-aftaler).
- Det er centralt, at tillidsrepræsentanten påtager sig opgaver i forhold til udarbejdelsen af indstilling og begrundelsen for en eventuel dispensationsansøgning.

I forbindelse indgåelse af aftale om at dispensere fra uddannelseskrauet skal kommunen/ledelsen og dispensaten gøres opmærksom på og fastholdes på mulighederne for udarbejdelsen af en uddannelses- og kompetenceplanlægning/aftale (aftale om kompetenceudvikling).

Ved vurderingen vil BUPL Nordsjælland forholde sig positivt til dispensationsansøgningen, hvis dispensaten tidligere har opnået dispensation og har arbejdet indenfor det pædagogiske felt, dog under forudsætning af, at det er en tilsvarende stilling.

I denne sammenhæng vægtes det ligeledes højt, hvis dispensaten allerede er medlem i BUPL.

### **Oplysningerne**

Følgende oplysninger bedes kommunen/bestyrelsen i selvejende institutioner oplyse ved ansøgning om dispensation fra uddannelseskrauet.

- Hvem søges dispensationen til, adresse, gerne telefonnummer, personlige oplysninger inkl. cpr.nr.
- Institution.
- Ansættes pr. (dato).
- Dokumentation af f.eks. eksamenspapir eller anden relevant dokumentation med relevans for jobvaretagelsen.
- Hvilken stilling drejer det sig om, varig eller midlertidig og timetal.
- Kopi af stillingsopslag og oplysning om hvor og hvornår den har været opslået.
- Liste over indkomne ansøgninger til stilling (hvor mange pædagoger søgte).
- Begrundelse for hvorfor pædagoger, der søgte jobbet, ikke fik det.
- Liste over nuværende ansatte i institutionen, navn, stillingsbetegnelse, uddannelse og timetal.
- Argumentation.
- Kopi af institutionens ansøgning til kommunen, underskrevet af leder og tillidsrepræsentant.

### **Hvor og hvordan løses opgaven**

Ved henvendelser fra institutioner om muligheden for dispensation indgår FTR og/eller kommune i dialog med TR og/eller leder om problemstillinger og dilemmaer (løn, professionssyn og medlemskab) henvises til hjemmesiden, hvor disse retningslinier ligger.

Ansøgninger om dispensation fra uddannelseskrauet vurderes overordnet og samlet i BUPL Nordsjælland.

Ansøgninger journaliseres i Cirius af sagsbehandler.

Kommuneansvarlig og FTR anføres på sagen som alternative (sagsbehandlere), og sagsbehandler vurderer ansøgningen i dialog med den kommuneansvarlige og/eller FTR, således at særlige forhold i given kommune og institution kan inddrages.

Hvis der foreligger problemstillinger omkring institutionen, (f.eks. samarbejdsproblemer, få uddannede eller andet), overgives denne del af sagsbehandlingen til den kommuneansvarlige og/eller FTR.

Det bør overvejes, hvordan vi i højere grad involverer/informerer fagforvaltningerne omkring BUPL/kommunens dispensationspraksis. Som det er i dag, er det typisk personaleafdelingerne, der ekspederer dispensationsansøgningerne videre fra institutionerne til BUPL.

Inden dispensationen kan godkendes endeligt, skal der være kontakt med dispensaten i forhold til at oplyse om dispensationens muligheder og begrænsninger, samt medlemskab.

Som udgangspunkt afventer BUPL kommunens henvendelse på, at de ønsker at indgå aftale om at dispensere fra uddannelseskravet. Herefter vurderer BUPL Nordsjælland, hvorvidt vi i det konkrete tilfælde ønsker at indgå aftalen.

Aftalen/godkendelsen sendes i original til kommunen, kopi af dispensationen til institutionen og til dispensaten.

Til dispensaten medsendes også følgebrev med opfordring til medlemskab, opfordring til at orientere sig på BUPL Nordsjællands hjemmeside og oplysninger om, hvem der er FTR og kommuneansvarlig.

Når sagen er afsluttet, sendes orientering til kommuneansvarlig og FTR med henblik på eventuel kontakt til TR på institutionen eller direkte til dispensaten for opfølgning på medlemskab.

Efter godkendelse af dispensationen ligger lønforhandling/indplacering mv. hos kommuneansvarlig eller FTR.

For notatet: Pernille Riis

Superviseret af Katja Bank Christensen, Steen T og Jonna E. Gufstafson samt mandagsmødet