

## Aftale om rekruttering og fastholdelse af pædagoger i BUF

Københavns Kommune, Børne- og Ungdomsforvaltningen (BUF)

Landsforeningen af Socialpædagoger (LFS)

BUPL Hovedstaden

### Indledende bemærkninger

Med Budget 2022 blev afsat puljemidler på i alt kr. 75 mio. til at imødegå rekrutterings- og fastholdelsesudfordringer på udvalgte velfærdsområder, herunder pædagoger. I BUF er puljen på ca. kr. 36 mio.

### Aftalens Formål

Formålet med aftalen er i øget omfang at kunne rekruttere og fastholde pædagoger i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Aftalen skal sikre, at BUF kan fastholde flere pædagoger, og at tiltagene vil bidrage til en senere tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet for allerede ansatte pædagoger. Aftalen forventes således at bidrage til bedre tiltrækning af flere nyuddannede pædagoger og fastholdelse af ansatte pædagoger i kommunale og selvejende klynger, institutioner, skoler mv.

Det er hensigten med denne aftale, at der sættes ind overfor grupper hvor der er stor afgang samt at rekruttering af de nyuddannede pædagoger øges.

Aftalen giver mulighed for at afprøve forskellige tiltag i en tidsbegrænset periode. Forvaltningen vil årligt følge med i udviklingen i personaleomsætning.

Konkret afdækkes det om BUF er lykkedes med:

- at tiltrække flere nyuddannede sammenlignet med tidligere år (rekrutteringstillæg 1 år)
- at fastholde flere seniorer således
  - at tilbagetrækningsalder stiger (diverse tiltag for seniorer)
  - at fastholde flere efter 5-6 års erfaring (kontinuitetsbonus efter 8 år – (2023 4 år)

(2023) Formålet med tilføjelsen af institutionsledere og pædagogiske ledere er at fastholdelsen af pædagoger kræver stabil og kontinuerlig ledelse på de enkelte institutioner. Erfaringerne viser, at god ledelse er afgørende for trivsel og arbejdsglæde, forebyggelse af sygefravær og ikke mindst for det pædagogiske personales fastholdelse.

## Indhold i aftalen:

<b>§ 1. Aftalens dækningsområde</b> .....	2
<b>§ 2. Bonus til nyuddannede pædagoger</b> .....	2
<b>§ 3. Tillæg for kontinuitet i ansættelsen i BUF</b> .....	2
<b>§ 4. Seniorsamtale</b> .....	3
<b>§ 5. Særlige ordning i forhold til øget frihed til pædagoger på 55-57 år</b> .....	3
<b>§ 6. Seniorstilling</b> .....	3
<b>§ 7. Tillæg til Institutionsledere og Pædagogiske ledere</b> .....	4
<b>§ 8. Generelt</b> .....	4
<b>§ 9. Ikrafttræden og opsigelse</b> .....	4

### **§ 1. Aftalens dækningsområde**

Aftalen dækker uddannede pædagoger i kommunale eller selvejende institutioner indenfor Københavns kommune ansat efter overenskomst 5.60.01 eller 60.01.

(2023) Enkelte bestemmelser af aftalen omfatter institutionsledere og pædagogiske ledere ansat efter overenskomst 69.01. Det fremgår af de konkrete bestemmelser.

### **§ 2. Bonus til nyuddannede pædagoger**

*Stk. 1(2023) Bestemmelsen udgår.*

#### *Stk. 2*

Der ydes et engangstillæg på kr. 15.002 til nyuddannede pædagoger som tiltræder i perioden 1-1-22 til 1-1-2025 efter 12 måneders kontinuerlig ansættelse i en klynge, en selvejende institution eller på en folkeskole m.v. indenfor Københavns kommune, eller kombination af disse.

#### **Bemærkning til stk. 2**

Ved nyuddannet forstås pædagoger med under 1 års erfaring. Udbetaling af tillægget forudsætter, at ansættelsen er i en tidsubegrænset stilling og at prøvetiden er gennemført.

#### **Bemærkning til § 2**

Der kan kun udbetales 1 tillæg efter § 2.

Forhold omkring uafbrudt ansættelse på tværs af arbejdsgivere skal dokumenteres af pågældende pædagog forinden tillægget kan udmøntes.

### **§ 3. Tillæg for kontinuitet i ansættelsen i BUF.**

Der ydes et engangstillæg på kr. 15.004 til pædagoger som har minimum (2023) 4 års uafbrudt pædagogansættelse hos samme arbejdsgiver indenfor Københavns kommune.

#### **Bemærkning**

Tillægget udbetales løbende, når (2023)4 års ansættelse er opnået.

### **(2023) Bemærkning**

Tillægget kan kun oppebæres en gang. Pædagoger som allerede har modtaget tillæg efter tidligere kriterie på 8 år, har ikke ret til tillægget på ny.

## **§ 4. Seniorsamtale**

Der tilbydes pædagoger på 55 år og derover en årlig seniorsamtale senest tre måneder efter deres fødselsdag. Ved samtalen drøftes arbejds- og opgavetilrettelæggelsen ud fra et fastholdelsesperspektiv. Der kan drøftes ændring og/eller tilpasning af arbejdsopgaver og funktioner under hensyn til den enkeltes behov.

## **§ 5. Særlige ordning i forhold til øget frihed til pædagoger på 55-57 år**

### *Stk. 1.*

Der gives mulighed for at gå ned i tid svarende til 17 minutter ugentligt efter eget ønske i perioden frem til 31-12-2025 fra det kalenderår hvor pædagogen fylder 55 år til og med det år hvor vedkommende fylder 57 år. Reduktionen i den ugentlige arbejdstid anvendes til afholdelse af 2 "Senior-Nuldage" inden for årsnormsperioden, efter forudgående aftale med ledelsen. Tidsreduktionen på 17 minutter reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad.

### **Bemærkning**

Aftalen indgås i forbindelse med afvikling af seniorsamtalen.

"Senior-Nuldagenes" foreløbige placering aftales ved denne anledning, og efterfølgende forud for normperiodens start.

### **(2023) Bemærkning**

Aftalen skal være indgået senest i først kvartal det pågældende år.

### *Stk. 2.*

Der ydes et fastholdelsestillæg til pædagoger der omfattes af "Senior-Nuldage" på kr. 2.269 (31-3-00 niveau), i perioden 1-1-22 til 31-12-25, hvorefter det er aftalt, at tillægget bortfalder uden yderligere varsel.

## **§ 6. Seniorstilling**

### *Stk. 1.*

Med virkning fra 1. januar 2023 har pædagoger på 60 år og derover mulighed for at indgå en aftale om seniorstilling jf. særlige vilkår i stk. 2.

### **Bemærkning**

Aftalerne på det kommunale område indgås efter konkret aftale i samarbejde med Personalejura og Forhandling, som har den konkrete udformning af aftalerne som opgave.

### *Stk. 2.*

Følgende kan indgå i den individuelle aftale:

- Nedsat arbejdstid til minimum 30 timer ugentligt.
- Et udligningstillæg på følgende vilkår:

Udligningstillæggene skal nedtrappes som følgende:

- Aftaler der træder i kraft i 2023:  
Udligningstillægget udgør 50 % af løndifferencen.  
Efter 12 måneder aftrappes tillægget til samlet 30 % af løndifferencen. Efter 24 måneder aftrappes tillægget til samlet 20 % af løndifferencen. Tillægget bortfalder den 31-12-2025.
- Aftaler der træder i kraft i 2024:  
Udligningstillægget udgør 50 % af løndifferencen.  
Efter 12 måneder aftrappes tillægget til samlet 30 % og bortfalder den 31-12-2025.
- Aftaler der træder i kraft i 2025  
Udligningstillægget udgør 50 % af løndifferencen og bortfalder den 31-12-2025.

- Uændret pensionsindbetaling.

Ved bortfald af den individuelle senioraftale vender pædagogen tilbage til tjeneste i fuldt omfang, medmindre andet aftales senest 3 måneder forinden aftalens bortfald.

*Stk. 3.*

Der indgås en individuel senioraftale, om ydelse af en fastholdelsesbonus på kr. 30.000 til pædagoger, der fylder mindst 65 år i perioden 1-1-2022 til 31-12-2024, og som fratræder i 2024 eller 2025, såfremt de fastholder deres beskæftigelsesgrad i perioden.

#### **Bemærkning**

Den individuelle aftale jf. stk. 3. skal udfærdiges senest d. 30. juni 2022.

### **§ 7. Tillæg til Institutionsledere og Pædagogiske ledere**

*Stk. 1.*

Til institutionsledere og pædagogiske ledere, som har minimum to års ansættelse på samme tjenestested i BUF ydes en fastholdelsesbonus i form af et engangsvederlag på kr. 11.940 kr.

*Stk. 2*

Tillægget udmøntes første gang i januar 2023, og herefter hvert år i januar, når ovenstående betingelse om ansættelse er opfyldt.

*Stk. 3*

Engangsvederlaget er angivet i nutidskroner (1. okt. 2022) og er ikke pensionsgivende.

*Stk. 4*

Engangsvederlaget reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad.

### **§ 8. Generelt**

*Stk. 1.*

Alle engangstillæg/bonusser er angivet i aktuelt nutidsniveau, gældende på det tidspunkt hvor tillægget udbetales.

Faste tillæg er angivet som årlige grundbeløb i 31. marts 2000-niveau medmindre andet fremgår af bestemmelsen.

*Stk. 2.*

Alle tillæg er pensionsgivende, medmindre andet fremgår af bestemmelsen.

*Stk. 3.*

Alle tillæg, inklusiv engangstillæg, reduceres i forhold til beskæftigelsesgraden medmindre andet fremgår af den enkelte bestemmelse.

### **§ 9. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1.*

Alle tillæg i denne aftale har virkning fra 1. januar 2022.

*Stk. 2.*

Aftalen kan evalueres efter anmodning fra en af parterne. Uenigheder i denne forbindelse kan ikke videreføres.

Denne aftale kan opsiges selvstændigt af en af parterne til bortfald til udgangen af en måned med 3 måneders varsel – dog tidligst til udgangen af januar 2023.

Stk.3.

Aftalen bortfalder d. 31.12.2025, hvorefter der ikke længere kan ydes tillæg efter denne aftale.

København d. 25. november 2022



Tobias Børner Stax

BUF



Britt Petersen

LFS



Henriette Brockdorff

BUPL