



Arbejdstidsaftale om årsnorm på dagtilbudsområdet OK 60.01 mellem Nordfyns Kommune og BUPL Fyn

Nærværende lokalaftale om arbejdstidsregler for Nordfyns Kommune er udarbejdet med udgangspunkt i *"Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv."* (60.11) indgået mellem KL, BUPL og FOA.

Der er enighed om at pædagogerne arbejder efter en årsnorm og følger Protokollat 1 – *"Arbejdstidsregler for skolepædagoger"* i den til enhver tid gældende centrale arbejdstidsaftale (60.11).
Eventuel fortolkningstvist løses efter de centrale regler.

Målgruppe

Aftalen omfatter kommunens 0-6 års institutioner, og gælder bl.a. koordinatore, pædagoger med særlige opgaver og pædagoger på dagtilbudsområdet i Nordfyns Kommune.

Formål

Med aftalen ønsker vi at fremme et godt arbejdsmiljø for medarbejdere og ledere, der er baseret på høj social kapital. Aftalen skal bidrage til og understøtte kerneopgaven ***"at sikre alle børns deltagelsesmuligheder"***.

Sætte fokus på pædagogfaget som profession og sikre den pædagogiske faglighed ved at give tid til forberedelse og efterbehandling af det pædagogiske arbejde.

Aftalen skal ses som et led i at skabe en attraktiv arbejdsplads, som kan fastholde og tiltrække pædagoger til kommunens dagtilbud

Konkrete mål med aftalen

En normperiode på et år skal muliggøre en mere fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden, der tager udgangspunkt i de opgaver, der er på dagtilbudsområdet. Målet er:

- at have fleksible arbejdstidsregler, der er til gavn for børn, medarbejdere og ledere
- at have fleksible arbejdstidsregler, som tilgodeser store udsving i børnetallet
- at den enkelte institution hurtigt kan omstille sig til den aktuelle opgave
- mulighed for at anvende flere timer i perioder med flere børn og/eller opgaver og omvendt, således ressourcerne bliver lagt i de perioder der er brug for det.
- mulighed for at forberede og arbejde mere målrettet med det pædagogiske arbejde
- at årsnormen tydeliggør periodens opgaver og understøtter langtidsplanlægningen af det pædagogiske arbejde for- og med børnene
- at værne om den tid pædagogerne har med børnene.
- mulighed for flere fastansatte pædagoger og færre midlertidige ansættelser.
- at understøtte mål og principper i aftale mellem KL og BUPL om *"Faglighed og udvikling i det pædagogiske arbejde i kommunerne"* ifm. OK24 (*Bilag*).

Arbejdstiden

Normperioden er fra 1. september til 31. august, og arbejdstiden i normperioden er 1924 timer.

Inden normperiodens start har årsnormen været drøftet på institutionens MED-udvalg, hvor principper og retningslinjer for placeringen af den daglige arbejdstid og pauser mv. fastlægges.

Med udgangspunkt i kerneopgaven og pædagogernes kompetencer foregår tilrettelæggelsen af arbejdstiden i dialog mellem leder og medarbejdere. Forinden beslutning af det kommende års planlægning og tilrettelæggelse af de konkrete/kendte arbejdsopgaver aftaler leder og TR den nødvendige tid til planlægning, udvikling, refleksion og evaluering for den enkelte medarbejder, med henvisning til arbejdstidsaftalens bilag til protokollat 1 vedr. planlægning og arbejdstilrettelæggelse.

Der afholdes en individuel samtale mellem leder og medarbejder om arbejdstilrettelæggelsen for den enkelte. Derudover drøftes arbejdstiden og opgaverne løbende i normperioden.

Alle medarbejdere kender kommende grundplan senest én måned før ny normperiode, og der udleveres en samlet plan over opgaver.



Forberedelse, gennemførelse og efterbehandling er samarbejde

Der afsættes en pulje på minimum 138 timer, afhængig af beskæftigelsesgraden, til andet arbejde, forberedelse, gennemførelse og efterbehandling, som er fælles for det pædagogiske personale.

Eksempler kan være personalemøder, stuemøder, afdelingsmøder, forældremøder, forældre-samtaler, handleplansarbejde, PLF-samarbejde, deltagelse i pædagogisk dag, læreplansarbejde, supervision, tværfagligt samarbejde, forældrearrangementer, interne arrangementer, og lignende.

Der kan i specielle tilfælde aftales ekstra tid til konkrete opgaver.

Der ydes ekstra tid til de pædagoger, der varetager opgaver efter forhånds aftale og til de tillidsvalgte.

I situationer med ekstraordinære arbejdsopgaver, kan der i samarbejde med leder og TR aftales ekstra tid.

Planlægning af den enkeltes arbejdstid

Ingen pædagog har flere eller færre end 3 timer ugentligt ift. vedkommendes ansættelsesgrad.

De nugældende aftaler om varsling af ændringer fortsættes uændret med. hhv. 4 uger og 76 timer.

Opgørelse af arbejdstiden ved fratræden i løbet af normperioden

Opgøres iht. til de til enhver tid gældende aftaler.

Uoverensstemmelse og/eller tvist

Mindre uenigheder om fortolkning - og andre forhold, der ikke er afklaret med denne aftale - kan drøftes lokalt mellem leder, TR og BUPL. Ved fortsat uenighed afklares spørgsmålet via centrale aftaler herom.

Forbehold ift. EU-dom af den 29.7.2024 om deltidsansattes arbejde ud over normtid

Aftalt mellem KL og Forhandlingsfællesskabet i notat af den 9.10.2024

Underskrift af denne aftale sker med forbehold for, at parterne hver især efterfølgende kan gøre deres synspunkter gældende i relation til dommen

IKRAFTTRÆDELSE og OPSIGELSE af hele eller dele af aftalen

- Aftalen er gældende fra den 30. juni 2025.
- Aftalen - eller dele heraf - kan på begæring af én af parterne genforhandles, og ændringer kan ske ved enighed.
- Aftalen - eller dele heraf - kan af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af normperioden den 1. september.

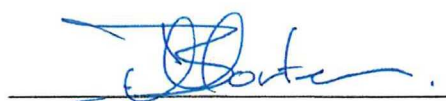
Inden for opsigelsesperioden søger parterne at opnå enighed om en ny aftale.

Dato 14/5 2025

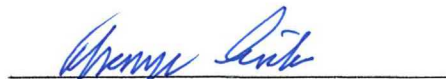


For Nordfyns Kommune
Chef for Skole og Dagtilbud Gitte Høj Nielsen

Dato 14.5.2025



For BUPL
Faglig konsulent Bent Mortensen



F-TR Thomas J. Eriksen

Faglighed og udvikling i det pædagogiske arbejde i kommunerne

Udviklingen af det pædagogiske arbejde i dagtilbud, skoler og fritidsinstitutioner i kommunerne er helt afgørende for at give vores børn en god start på livet med nærværende pædagogisk personale, høj pædagogisk faglighed og trygge børnefællesskaber.

Det pædagogiske arbejde står helt centralt i kommunerne, og pædagoger løfter hver dag en vigtig opgave med at fremme alle børn og unges trivsel, læring, udvikling og dannelse og giver dem de allerbedste forudsætninger for deres videre færd i livet.

Høj pædagogisk faglighed er en forudsætning for arbejdet med at skabe kvalitet i den pædagogiske praksis. Pædagogernes kompetencer til og rammer for at udvikle pædagogiske miljøer af høj kvalitet er helt afgørende. Det skaber motivation og engagement, at man som pædagog kan udfolde og udvikle sin pædagogiske faglighed og dømmekraft, hvilket blandt andet kan understøttes af en løbende dialog på arbejdspladsen om tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne. Høj kvalitet i det pædagogiske arbejde er bl.a. betinget af høj faglighed hos den enkelte pædagog, der sættes i spil i et stærkt fagligt miljø, hvor planlægning, evaluering og udvikling af praksis indgår som en del af hverdagen med afsæt i den specifikke børnegruppe.

Samtidig er flere udviklingsmuligheder og karriereveje igennem hele det pædagogiske arbejdsliv vigtigt for at rekruttere, motivere og fastholde flere dygtige pædagoger i professionen, så de kan være med til at tage ansvar for at udvikle og løfte den pædagogiske praksis tæt på børnene.

KL og BUPL blev i 2021 enige om en ramme for det videre samarbejde om udviklingen af det pædagogiske arbejde med særligt fokus på høj faglighed og god faglig ledelse.

I forlængelse heraf er parterne nu enige om at genbekræfte den fælles ramme og samtidig sætte et fornyet fokus på, hvordan udvikling og høj kvalitet i den pædagogiske praksis kan styrkes gennem en stærkere pædagoguddannelse, faglig ledelse og bedre udviklings- og karrieremuligheder i form af en ny stillingskategori som pædagogfaglig specialist.

Stærkere pædagoguddannelse

Pædagoger, ledere og kommuner er meduddannere af fremtidens pædagoger. Regeringen har meldt ud, at der skal igangsættes et reformarbejde, som skal styrke de professions- og erhvervsrettede videregående uddannelser. Der er afsat 200 mio. kr. fra 2025 stigende til 300 mio. kr. årligt i 2030, herunder til en ny pædagoguddannelse.

KL og BUPL vil i den sammenhæng sætte fokus på, at der sikres et mærkbart løft af uddannelsen. Det gælder bl.a. ift. rammerne for studerendes praktik og pædagogernes vejledningsopgave i institutionerne, herunder ressourcer og uddannelse til meduddanneropgaven, tættere kobling mellem undervisning og pædagogisk praksis og adgang til ny viden og forskning. Parterne anerkender samtidig vigtigheden af, at nyuddannede pædagoger får en god start på arbejdslivet fx gennem god introduktion og onboarding.

Dagtilbudsledere spiller en afgørende rolle for kvaliteten i dagtilbud. KL og BUPL vil derfor sætte styrket fokus på ledelse af dagtilbudsområdet, herunder ledernes ansvar og handlemuligheder for at udvikle kvaliteten af de pædagogiske læringsmiljøer i dagtilbud.

I partsprojekter samarbejder KL og BUPL om, hvilke typer af faglige ledelsesopgaver og udfordringer, der gør sig gældende på dagtilbudsområdet. Ligeledes har parterne et fælles fokus på hvilke rammevilkår, der kan understøtte de faglige ledere, så de kan løfte den faglige ledelsesopgave.

Ny stillingskategori som pædagogfaglig specialist

For at understøtte pædagogens udviklingsmuligheder og karriereveje er parterne i OK24 enige om at oprette en ny stilling som pædagogfaglig specialist.

En pædagogfaglig specialist varetager særlige opgaver, særlige funktioner og/eller løfter et særligt ansvar i hele eller den overvejende del af stillingen. Der kan fx være tale om:

- Stillinger som særlig faglig vidensperson på egen arbejdsplads/institution eller uden for egen arbejdsplads/institution
- Stilling med særlige udviklings- og læringsfunktioner ift. faglige miljøer eller kompetencer på tværs af institutioner
- Stilling med ansvar for udvikling af et særligt fagligt felt/område/indsats

Stillingen som pædagogfaglig specialist adskiller sig dermed væsentligt fra en basisstilling som pædagog; dog sådan at det pædagogiske arbejde med børnene i institutionen fortsat indgår som hovedfunktion i stillingen.

Stillingen som pædagogfaglig specialist vil kræve særlige kompetencer som fx:

- Relevant efter- og/eller videreuddannelse
- Relevant erfaring/særlig faglig viden inden for eller uden for faget
- Tidligere varetagelse af specialistfunktioner

Stillinger som pædagogfaglig specialist oprettes i kommunerne efter ledelsens beslutning. Indhold, kompetencer og ansvar i stillingen fastsættes med afsæt i de konkrete behov.

Parterne ønsker med den ny stillingskategori som pædagogfaglig specialist at medvirke til at rekruttere og fastholde kompetente pædagoger i professionen og sikre deres fortsatte tilknytning til de kommunale daginstitutioner, fritidsinstitutioner og skoler.