

Rammeaftale Trainee – model for trainee på dagtilbudsområdet

Beskrivelse af trainee-ordning

Formålet med trainee på pædagogområdet:

- Traineeordningen er med til at vise de gode muligheder der er for job og karriere i Gentofte Kommunes dagtilbud. Trainee-ordningen kan med fordel ses som led i fastholdelse efter praktik og i forhold til at gøre Gentofte Kommune attraktiv som arbejdsplads for næsten uddannede pædagoger.
- Letter 'praksischock' mellem den teoretiske fundering på pædagogstudiet til en praksishverdag på fuld tid med det pædagogiske ansvar og opgaver, der følger – ordningen skal give en hjælp til at lande i opgaven med øget ansvar. Nyuddannede pædagoger bliver ofte overvældede af det arbejdspress, de møder, når de starter i arbejde. Uddannelsen har ikke rustet dem til hverdagen som pædagog, viser forskning¹.
 - Fokus på hverdagens praksis, med en hånd i ryggen
 - Vejledning i hvornår er 'nok' 'nok' (praksis vs. idealisme). Som næsten nyuddannet pædagog er man skolet i de pædagogiske teorier omkring barnets udvikling, leg og læring - men man kan blive overvældet over at stå med det pædagogiske ansvar for en børnegruppe og børnenes individuelle udviklingsprocesser. Sparring og vejledning fra erfarne medarbejdere, vil kunne hjælpe til at overføre viden til praksis i et niveau, hvor medarbejderen får mulighed for at arbejde med relationskompetencer og skabe rum for refleksion over egne mønstre og udfordringer i arbejdet og finde et passende niveau mellem, hvad man måske idealistisk ville ønske man kunne gøre - og hvad der er praktisk muligt i hverdagen.
- Hjælp og oplæring i arbejdslivet (komme stille og sikkert ind ad døren til arbejdsmarkedet og mærke arbejdsfællesskaberne)
- Giver mere fokus på at blive godt klædt på som næste færdiguddannet pædagog, end man gør som vikar.
- Ved at have en tydeligere plan, rammer, vejledning og guidning til emner, kommer man bedre i gang med arbejdslivet efter endt uddannelse. Dette sker ved en fast tilknytning til en børnegruppe/stue, hvor man indgår som del af teamet omkring børnene i de timer man er ansat.
- Trainee-ordningen starter i perioden efter 3. lønnede praktik og det sidste halve år af pædagoguddannelsen, hvor den studerende har TPI og SK2 forløb og skriver bachelorprojekt.
- Trainee tilbydes job på dagtilbudsområdet i Gentofte Kommune – der kan dog ikke stilles garanti om at de er i samme institution.
- Trainee indgår ikke som del af normering.
- Traineestillinger opslås i det omfang, der er økonomisk råderum til det jævnfør kommunens budgetaftaler.

Rekruttering

Proces for ansættelse

Der rekrutteres to gange årligt med udgangspunkt i henblik på opstart pr. 1. december og 1.juni. Dog kan institutionen opstarte og afslutte perioden, ud fra individuelle vurderingen i samråd med den enkelte kandidat til traineestillingen.

Der ansættes derfor som udgangspunkt til en 26 ugers perioder, hvor der forventes planlagt tid i 15 uger, grundet hensyntagen til TPI, SK2, eksamner, samt ferieperioder.

Stillingen som trainee for trainee:

Ansættelsen varer som udgangspunkt et halvt år svarende til en ramme på **15 uger á 14,8 timer**, i perioden efter 3.lønnede praktik (det halvår man skriver bachelor).

Som udgangspunkt arbejder man som trainee i en daginstitution, hvad der svarer til **2 dage pr. uge**. Ansættelsen må ikke give anledning til en forlængelse af din studietid. Den konkrete tilrettelæggelse af dage/timer, aftales i samarbejde mellem daginstitution og trainee. Tilrettelsen kan ske over en periode på 26 uger, således at der kan tages hensyn til ferie, eksamen, TPI og SK2forløb. Timerne tilrettelægges på en måde, så de i det bedst mulige omfang giver mening i et børneperspektiv.

Timerne skal afspejle en planlægning, hvor der er fokus på at prioritere den fornødne tid til at kunne deltage i mødevirksomhed i forhold til det daglige arbejde som pædagog. Det er fx forberedende aktiviteter som teammøder, workshops og aktiviteter, refleksionsmøder og planlægning af direkte aktiviteter til stuen/gruppen. Denne tid skal også bruges til mentorsparring, sidemandsoplæring, egen refleksion og observationer.

Planlægningen af tiden omkring børnene kan ske ud fra en gennemsnitsplanlægning på 3 timer om ugen, svarende til en pulje på ca. 45. Timer.

Trainee kobles på en fast børnegruppe/stue/team.

Der vil være en mentorpædagog fra daginstitutionen tilknyttet traineen. Mentoren fokuserer på forhold for den enkelte trainee, mens teamet har fokus på det daglige faglige arbejdsfællesskab.

Der aftales i fællesskab på institutionen opgaver og ansvar (herunder sætter nogle 'læringsmål' og erfaringsmål. Der er ikke formaliserede krav fra pædagogstudiet, da traineeordningen ikke er en del af professionsuddannelsen men et kvalificerende studiejob. Institution og trainee sætter sammen nogle udviklingsmål).

Institutionen forpligter sig til at give konstruktiv feedback og refleksion til trainee og som del af et arbejdsfællesskab forpligter trainee sig til at tage del i refleksioner over institutionens praksis.

Institutionen forpligter sig til at sørge for en god onboarding af trainee, således at denne får et godt fundament for at starte i jobbet, det inkludere at sikre at trainee får relevant information om arbejdspladsen og start i jobbet samt at der afholdes onboardingmøder, hvor der er tid og rum til at trainees trivsel, opgaveløsning og udvikling sættes i centrum. [Gentofte Kommunes onboardingmateriale kan med fordel anvendes hertil.](#)

Trainee skal tilbydes job i Gentofte Kommune. Institutionen er aktiv part i at sikre at trainee hjælpes videre i en stilling som pædagog i kommunen.

Arbejdsrammer

- Læringsmiljø, hvor trainee kan stille spørgsmål, udforske nye metoder og deltage i pædagogiske diskussioner med kolleger.
- Inviter trainee til teammøder, workshops og aktiviteter, så trainee kan føle sig som en del af det daglige arbejdsmiljø (tilrettelæggelse af pædagogiske forløb, aktiviteter, evaluering af læring, tilrettelægger børn i meningsgivende børnegrupper, aktiviteter og forløb).
- Lad trainee deltage i refleksionsmøder og planlægning af aktiviteter. Dette kan give indblik i, hvordan pædagoger samarbejder om udvikling og evaluering af aktiviteter
- Vær opmærksom på traineens behov og mulighed for at balancere praktik med studieforpligtelser.
- At mentor har en forventningsafstemning med trainee, individuel afstemning af, hvad der giver mening at arbejde med af styrker og udviklingspunkter. Forventningsafstemme, hvordan man bringer styrker i spil og bruger styrker til at udvikle på udviklingspunkterne.
- Blive godt taget imod og respekteret på arbejdspladsen af kollegaer.
- Hjælp og sparring fra mentor til at kode kulturen på arbejdspladsen – god intro til at kende institutionen.
- Deltagelse på personalemøde og præsentere særlige (teoretiske) opmærksomheder.

Arbejdsstruktur og opgaver for trainee:

Opgaverne består i at være tilknyttet en stue/gruppe.

- Faste dage, hvor man tilhører en fast gruppe, faste børn, faste personaler. Skabe tryghed, stabilitet og forudsigelighed for trainee, børn, forældre og personale.

Opgaver:

- Arbejde med børnegruppen
- Sammen med en pædagog, at have prøvet at udarbejde - eller åbne/arbejde med en dialogprofil i Hjernen og Hjertet.
- Arbejde med forældrekontakten i forældresamarbejdet – arbejde med relationerne til forældre. At blive hjulpet til at stå med det pædagogiske ansvar og den pædagogiske viden i samarbejdet med forældre.
- Lave observationer af hverdagen i institutionen og at institutionen forpligter sig til at arbejde med de observationer.
- Opgaver omkring børnegruppen, med udgangspunkt i at institutionen har øje for at trainee får udvidet sine oplevelser fra tidligere praktikker til at kunne få et overførbart billede på jobbet som pædagog efter endt uddannelse.
- At skabe en glidende overgang fra noget der ligner tidligere praktikoplevelser – til en virkelighed der ligner det reelle arbejdsbillede som pædagog i løbet af traineeperioden.

Opgaver for trainee-mentor/vejleder:

Opgaven består i at være mentor/vejleder for den trainee-ansatte. Mentor/vejleder forventes at have en vejlederuddannelse, for at kunne understøtte den bedst mulige sparring for trainee.

Mentor/vejleders opgave er at bistå trainee i at knytte hverdagens oplevelser og erfaring til det overordnede formål med pædagoguddannelsen, nemlig at den studerende/trainee udvikler et selvstændigt udgangspunkt for at udøve professionen, sparring i hverdagen ift. Professionsudøvelsen, at fremme den studerende/trainees refleksion og støtte denne som lærende samt at bistå den studerende i koblingen af praksis og uddannelse. Til at understøtte disse dialoger kan mentor/vejleder og trainee tage udgangspunkt i '[dialogkort for trainee](#)'.

Rammerne og strukturen for dette aftales mellem studerende og praksismentor.

Opgaver:

- Hjælpe til onboarding af trainee som ny medarbejder
- Sparring med trainee angående opgaver omkring barnet – for eksempel dialogprofil i Hjernen og Hjertet.
- Sparring med trainee angående forældresamarbejdet i forhold til at stå med det pædagogiske ansvar og den pædagogiske viden i samarbejdet med forældre.
- Sparring med trainee i forhold til dennes observationer af hverdagen i institutionen og hjælp med oversættelse til den pædagogiske praksis, samt sparring til at danne et overførbart billede på jobbet som pædagog efter endt uddannelse.
- Sparring til at skabe en glidende overgang fra noget der ligner tidligere praktikoplevelser – til en virkelighed der ligner det reelle arbejdsbillede som pædagog i løbet af traineeperioden.

Mentor/vejleder skal planlægges med opgaven i sin arbejdstid. Institutionen kompenseres med 20 vikartimer til at sikre opgaveløsningen, til at understøtte trainee med en mentor/vejleder, samt sikre den gode intro til pædagogarbejdslivet gennem onboarding m.m..

For mentor/vejlederfunktionen overfor trainee ydes der et tillæg på 3.500 kr for henholdsvis perioderne forår (1.dec-31.maj)/efterår (1.juni-30.nov) i grundbeløb (2000 kr.) Tillægget er pr. Trainee, hvis der i enkelte tilfælde er mere end en trainee pr. Mentor/vejleder. Tillægget ydes som engangsbeløb ved slutningen af perioden.

Opgaver for teamet:

Inkludere trainee i arbejdsfællesskabet omkring børnegruppen.

Løn og ansættelsesforhold:

Trainee ansættes på dispensation for overenskomstens krav om at en ansat i en pædagogstilling skal være pædagog.

Aflønning sker For en trainee på grundløn som pædagog i henhold til overenskomst for pædagoger (60.01). Ansættelsen som trainee er også omfattet af den overenskomstmæssige pensionsordning.

En pædagogstuderende , som ansættes i en stilling som trainee, optjener ikke anciennitet efter overenskomsten, som efterfølgende overføres til en ansættelse som uddannet pædagog. Dette gælder uanset om der er et slip i ansættelsen fra trainee til pædagog eller om der sker en direkte overgang til stillingen som pædagog i kommunen uden slip i ansættelsen.

Det gælder fx optjent anciennitet i forhold til opsigelsesvarsel og prøvetid samt anciennitet i forhold til kvalifikationsløn på grundlag af beskæftigelsen.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Trainees ansættes formelt på daginstitutionen pba. særskilt aftale mellem BUPL og Gentofte Kommune.

Der skal udarbejdes konkrete individuelle aftaler om dispensation for uddannelseskravet for hver enkelt trainee, som baseret på aftalen mellem BUPL og Gentofte Kommune.

Der indhentes børne- og straffeattest på trainees.

Arbejdstid:

Den ugentlige arbejdstid i 15 uger er 14,8 timer. Der forudsættes at der er et fremmøde på daginstitutionen i den lokalt tilrettelagte arbejdstid. Tid til evt. forberedelse kan aftales placeret andet steds end daginstitutionen efter aftale med arbejdspladsen. Arbejdstidens placering sker efter aftale med daginstitutionens leder.

Jobbet som trainee skal ikke give anledning til forlængelse af studietiden.

Ansættelsesperioden sker i udgangspunkt perioden fra d. 1. december og indtil d. 30. maj det efterfølgende år, eller i perioden d. 1.juni og indtil d. 30. november.

Den gennemsnitlige ugentlige lønbrøk er fastsat til 8,538 timer, der beregnes på baggrund af 14,8 timers beskæftigelse i 15 uger, der udbetales over en periode på 6 måneder svarende til 26 uger, og er med kompensation for søgnehelligdage. Lønnen er inkl. Pension. Etableres beskæftigelsen over en anden perioden – herunder både kortere eller længere, beregnes den ugentlige lønbræk herefter.

Fælles møder for trainee:

Der faciliteres opstarts og status-dialoger for alle kommunes trainee i dagtilbud i løbet af en ansættelsesperiode.

1. Møde: Mødet har til hensigt at få trainee godt i gang og introducere til Gentofte Kommune som arbejdsplads. Mødet har ligeledes til hensigt at skabe et rum for trainees til at mødes og lære hinanden at kende.
2. Møde: Mødet har til hensigt at evaluere forløbet med de trainee-ansætte, samt fortsat skabe et rum for trainees til at mødes og lære hinanden at kende.

Kommunes trainees tilbydes at deltage i de faglige netværk og møder, som kommunen faciliterer for pædagogstuderende og meritstuderende.

Forsikring:

Trainees er på samme måde som øvrige medarbejdere omfattet af kommunens Arbejdsgiverforsikring.

Evaluerings, ikrafttræden og opsigelse:

Denne rammeaftale er indgået mellem BUPL i Gentofte og Gentofte Kommune, Dagtilbud

Aftalen kan af parterne skriftligt opsiges med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Aftalen er gældende for perioden 2025-2026, hvor der evalueres på aftalen og ordningen. Aftalen har virkning fra den 19. maj 2025.

Dato 22/5-25



Dagtilbudschef Gentofte Kommune Jonas Feldbæk Nielsen



BUPL Katja Bank Christensen