

Fælles forståelsespapir om samarbejde og arbejdets organisering på dagtilbudsområdet

Udarbejdet i samarbejde mellem BUPL/FOA/TR-kreds og dagtilbuddene i Skanderborg Kommune

Teksten til Fælles forståelse af samarbejde og arbejdets organisering for pædagogisk personale i dagtilbud i Skanderborg Kommune er udviklet og endeligt behandlet i april 2025. Teksten vil blive evalueret i løbet af 2026 og i den sammenhæng revideret, med de ændringer, som måtte komme i et fortsat samarbejde.

April 2025

Af Arbejdsudvalget bestående af:

Troels Hiltmar Sønnichsen (Fællestillidsrepræsentant BUPL i Skanderborg)

Lene Rasmussen (Fællestillidsrepræsentant i FOA Silkeborg/Skanderborg)

Christian Rotbøl (Chef for Børn og Unge)

Helle Klinge (Chef for Dagtilbud og sundhed)

Gitte Ibsen (Dagtilbudsleder og Ledertillidsrepræsentant)

Finn Abrahamsen (Dagtilbudsleder)

Karsen Bo Refsgaard (Skoleleder)

Indledning

I Skanderborg Kommune er det vores fælles ambition at skabe et børne og ungeliv, hvor *alle børn og unge har følelsen af eget værd og troen på en lys fremtid, hvor de har mulighed for at trives i og bidrage til meningsfulde, mangfoldige og forpligtende fællesskaber.*

Derfor skal:

- ✓ *alle børn og unge mødes med omsorg, anerkendelse og passende udfordringer, så de opnår følelsen af væredygtighed og trivsel*
- ✓ *alle børn og unge mødes ligeværdigt og inddrages i beslutninger, som omhandler deres hverdag*
- ✓ *alle børn og unge indgår i meningsfulde, mangfoldige og forpligtende fællesskaber, som hjælpes på vej af et aktivt værtskab*
- ✓ *alle børn og unge mødes af en bred variation af aktiviteter, hvor de har mulighed for at lege, lære og lykkes*

- ✓ *alle børn og unge mødes af muligheder for at vende sig mod verden med åbenhed og nysgerrighed, som en del af deres dannelse.*

(Børne- og Ungepolitik i Skanderborg Kommune)

Skanderborg Kommune, BUPL og FOA vil med dette fælles forståelsespapir skabe fælles forståelse af rammerne for arbejdets planlægning og udførelse. Denne fælles forståelse anvendes i Skanderborg Kommune som et supplement og en hjælp til udmøntning af *Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved daginstitutioner, klubber, skolefritidsordninger mv.*

Skanderborg Kommune, BUPL og FOA er enige om, at den fælles forståelse tager udgangspunkt i såvel lovgivningen som intentionerne fra Skanderborg Kommunes mål for dagtilbudsområdet, som de bl.a. er udtrykt i Børne- og Ungepolitikken. Dagtilbudsloven og de lokale politikker sætter tilsammen rammen for udviklingen af dagtilbuddene i Skanderborg Kommune.

Aftalen omfatter pædagoger, pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælpere (fremadrettet omtalt som pædagogisk personale) omfattet af "Aftaler om arbejdstidsregler for pædagogisk personale" (60.11) indgået mellem KL, FOA og BUPL. Forståelsespapiret respekterer til enhver tid den centrale aftale.

Medarbejdere og ledelse

Tillid, dialog og samarbejde er grundlæggende nøgleord i beskrivelsen af arbejdets tilrettelæggelsen i Skanderborg Kommunes dagtilbud. Dagtilbuddene har en kollektiv forpligtigelse til og et individuelt ansvar for at have høje ambitioner på alle børns vegne, så de kan udvikle sig og udfolde deres potentialer. Der skal være et arbejds- og læringsfællesskab, hvor det altid er kerneopgaven, der er i centrum, og hvor børns dannelse, trivsel, udvikling og læring er omdrejningspunktet for arbejdet.

I Skanderborg er børnenes trivsel, dannelse og udvikling styrende for, hvordan vi samarbejder og organiserer os. Kompetencer, viden og ressourcer skal anvendes, så de bedst muligt understøtter børnenes dannelse, trivsel, udvikling og læring.

Dagtilbuddets ledelse har det overordnede ansvar for kvaliteten af dagtilbuddets arbejde herunder ansvaret for at skabe rammerne for at dagtilbuddet indgår i det kommunale fællesskab. Gennem aftalen sikres det nødvendige ledelsesrum til at varetage dette ansvar.

Ledelsen og det pædagogiske personale er sammen med dagtilbuddets øvrige faggrupper ansvarlige for de arbejds- og læringsfællesskaber, der udvikles i dagtilbuddet.

Ledelsen, pædagogerne, de pædagogiske assistenter og pædagogmedhjælperne har et fælles ansvar for at skabe og bevare et godt arbejdsmiljø, hvor fair processer, tillid, retfærdighed og samarbejde er en del af arbejdspladskulturen. Samarbejdet bygger på gensidig anerkendelse af roller og kompetencer og tager afsæt i en tillid til, at begge parter løser deres opgaver professionelt, engageret og kompetent. Der er en fælles og gensidig forpligtigelse til at skabe dialogen og insistere på denne, så fundamentet for en professionel og bæredygtig opgaveløsning er til stede.

Det er inden for denne ramme, at dagtilbudsområdet i Skanderborg Kommune skal udvikles, og der arbejdes ud fra en fælles forståelse af professionalitet hos medarbejdere og dagtilbudsledelse.

Om pædagogprofessionen

Børne- og Ungepolitikken sætter rammen for det gode børne- og ungeliv i Skanderborg Kommune for alle medarbejdere.

Pædagogprofessionen på 0-6-årsområdet varetager en grundlæggende dannelsesproces, hvor børns trivsel, læring og sociale udvikling går hånd i hånd. Med udgangspunkt i leg, nysgerrighed og relationer understøtter pædagogerne børns udvikling af kompetencer, der styrker deres selvværd og tro på egne muligheder i livet. Målet er at skabe et fundament, hvor børn kan trives, udfolde sig og bidrage til meningsfulde, inkluderende og forpligtende fællesskaber.

Pædagogerne i Skanderborg Kommune arbejder målrettet på at sikre inkluderende læringsmiljøer af høj kvalitet, hvor alle børn oplever glæde, tryghed og en hverdag præget af udviklende og inspirerende aktiviteter. Deres indsats bidrager ikke kun til det enkelte barns mulighed for et rigt og glædesfyldt liv, men også til samfundets sammenhængskraft ved at danne grundlag for fremtidens fællesskaber og relationer, hvor mangfoldighed og forskellighed værdsættes.

Pædagogerne har stærke teoretiske og praktiske kompetencer i understøtte leg i børnefællesskaber. Pædagogerne tager udgangspunkt i, at leg er grundlæggende for børns sociale og personlige læring og udvikling, og at leg bl.a. fremmer fantasi, sprog, sociale kompetencer og selvværd og identitet. Pædagogerne har blik for at en leg nogle gange skal støttes, guides og rammesættes, for at alle børn kan være med, og for at legen udvikler sig positivt for alle børn.

Om professionen for pædagogiske assistenter

De pædagogiske assistenter udfylder en central rolle i dagtilbuddene ved at kombinere faglig viden med praktisk erfaring for at understøtte børnenes dannelse, trivsel, udvikling og læring. Som uddannede fagpersoner bidrager de til at planlægge og gennemføre pædagogiske aktiviteter, der styrker børns trivsel og udvikling. Samtidig har de en vigtig opgave i at skabe trygge rammer og nærværende relationer, der giver børnene mulighed for at udfolde sig og udvikle troen på egne evner.

I tæt samarbejde med pædagogerne og øvrige kolleger bidrager de pædagogiske assistenter til at sikre, at alle børn oplever en hverdag præget af omsorg, leg og læring. Deres faglige indsigt gør dem til værdifulde medspillere i at forme inkluderende fællesskaber, hvor der er plads til forskellighed.

De pædagogiske assistenter har en faglig viden om legens betydning og deltager med at foran – ved siden af og bagved legen. Dette gør at børnene har rollemodeller som de kan inspireres af i hverdagen

Om pædagogmedhjælperens rolle

Pædagogmedhjælperne spiller en vigtig rolle i dagtilbuddenes hverdag ved at understøtte pædagogernes arbejde og bidrage til børnenes dannelse, trivsel, udvikling og læring. Gennem nærvær og engagement er pædagogmedhjælperne med til at skabe trygge og inkluderende rammer, hvor børnene kan udfolde sig og udvikle stærke relationer til både voksne og børn.

Med udgangspunkt i pædagogernes planlægning og vejledning bidrager pædagogmedhjælperne til at strukturere en hverdag, der fremmer børnenes dannelse, trivsel, udvikling og læring. Deres daglige nærvær og omsorg har stor betydning for det enkelte barns oplevelse af at blive set og hørt.

I Skanderborg Kommune arbejder pædagogmedhjælperne målrettet på at skabe en hverdag, hvor der er plads til både leg, læring og ro til fordybelse, og de er en vigtig medspiller i at forme fællesskaber, der styrker børns selvværd og glæde ved at deltage i meningsfulde sammenhænge.

Pædagogmedhjælperne bliver lært op til at kunne deltage i børnenes leg og får en viden om legens betydning for barnets udvikling. De deltager med at lege med børnene og får indsigt i hvad det vil sige at være foran – ved siden af og bagved legen. Dette gør at børnene har rollemodeller som de kan inspireres af i hverdagen

Om dagtilbudsledelsen

Ledelsen i Skanderborg Kommune tager afsæt i Skanderborg Kommunes ledelsesgrundlag 'God Ledelse i Skanderborg Kommune'. Ledelsesgrundlaget spiller sammen med Byrådets vision, Personalepolitikken og Direktionens Udviklings Spor (DUS).

Dagtilbudsledelsen har en central rolle i at sikre rammerne for et pædagogisk læringsmiljø af høj kvalitet og et godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere.

Et forpligtende samarbejde mellem dagtilbudsledelsen, tillidsrepræsentanterne (TR) og pædagogisk personale skal sikre, at mest mulig tid bruges på det pædagogiske arbejde med børnene.

Systematisk, kritisk og faglig refleksion over og løbende evaluering af egen og fælles praksis er afgørende for udviklingen af den professionelle dømmekraft og kvaliteten af de pædagogiske læringsmiljøer. Derfor skal der i planlægningen af medarbejdernes arbejdstid både tages højde for tiden med børnene samt tid til forberedelse af det pædagogiske arbejde og fælles faglig refleksion over praksis. Jf. Dagtilbudsloven er lederen ansvarlig for at skabe en evalueringskultur, hvor praksis løbende udvikles og kvalificeres.

Dagtilbudsledelsen har også en vigtig opgave i at understøtte en stærk samarbejdskultur, hvor alle medarbejdergrupper bidrager til at løfte kerneopgaven og skabe rum for løbende forbedringer. Gennem tydelig ledelse, dialog og fælles refleksion skaber lederen rammerne for et læringsmiljø, hvor medarbejderne trives, og hvor der er fokus på det enkelte barns dannelse, trivsel, udvikling og læring.

Samarbejdet i praksis

Samarbejdet på alle niveauer i Skanderborg kommune skal understøtte gennemsigtighed i proces og prioriteringer og det tværfaglige samarbejde.

Samarbejde i det enkelte dagtilbud

Samarbejdet mellem dagtilbudsledelsen, TR og pædagogisk personale er i dagtilbuddene et forpligtende samarbejde, og parterne ser det som afgørende for arbejdet med kerneopgaven, at der er et dialogbaseret samarbejde mellem dagtilbudsleder, TR og medarbejderne om opgaveløsningen.

Samarbejdet er baseret på tillid og ordentlighed. Planlægning af medarbejdernes arbejdstid foregår løbende i en dialog mellem ledelse, TR og medarbejdere med udgangspunkt i et årshjul.

Samarbejde mellem ledelse og medarbejdere

Det er dagtilbudslederen, der træffer beslutning om de endelige prioriteringer i dagtilbuddet og den deraf følgende arbejdsplanlægning. Arbejdsplanen skal udarbejdes indenfor de til enhver tid gældende overenskomster, forhåndsaftaler og ferieaftalen.

Dette sker i et løbende samarbejde mellem dagtilbudsleder, daglige ledere og LMU/TRIO.

Samarbejdet bygger på MED-aftalen i Skanderborg Kommune.

Ledergruppen udarbejder udkast til årets prioriteringer, der præsenteres i god tid for LMU, med mulighed for kvalificering. Medlemmerne fra LMU har til opgave at bringe prioriteringerne videre til medarbejderne i de enkelte børnehuse i samarbejde med de daglige ledere.

Der ligger en evaluering på LMU i god tid inden årsnormens start. Her ses på prioriteringer, ressourcer og arbejdstilrettelæggelse.

Mødeplan

I mødeplanen skal der særligt tages udgangspunkt i børneperspektivet, men også i arbejdsmiljø. I mødeplanen skal personaletimerne fordeles jævnt over hele dagen, så der kan skabes læringsmiljøer gennem hele dagen.

Mødeplanen er altid planlagt mindst 4 uger frem, der tager udgangspunkt i den gældende arbejdstidsaftale.

Pause

Alle skal have mulighed for nødvendige restitueringer. Det betyder at der skal være adgang til at afholde pauser af passende længde i løbet af arbejdsdagen, der er forenelig med driften. Pauser op til 29 minutter, hvor man står til rådighed og ikke forlader arbejdspladsen er arbejdstid.

Andre retningslinjer i forhold til pauser aftales i lokal MED.

Årsnorm

I Skanderborg Kommune arbejder alle efter helårsnorm.

For børnehuse i Landsbyordninger er normperioden fra d. 1. august til d. 31. juli.
For børnehuse i dagtilbud er normperioden fra d. 1. januar til d. 31. december.

I planlægningen tages der udgangspunkt i det konkrete antal søgnehellidage i årsnormperioden. Lukkeuger og lukkedage placeres på forhånd som ferie. Øvrig ferie aftales i henhold til gældende aftaler og ferieloven. Alle overenskomstmæssige aftaler er gældende.

Det årlige bruttotimetal for en fuldtidsansat (37 timer pr. uge) udgør 1924 timer.

For en deltidsansat er arbejdstiden i normperioden reduceret ift. den ugentlige beskæftigelsesgrad. Det skal tilstræbes, at den samlede arbejdstid er jævnt fordelt i normperioden med et udsving på max 10% i forhold til beskæftigelsesgraden. For at sikre fleksibilitet er personalelørdage og personalemøder undtaget herfra.

Arbejdet tilrettelægges normalt i dagtimerne på hverdage indenfor dagtilbuddets åbningstid. Antallet af aftenmøder skal i videst muligt omfang begrænses, så tjenesten kan holdes samlet indenfor normal åbningstid.

Ved særlige dage med lavt børnefremmøde er det den daglige leder der beslutter, efter dialog med medarbejderne, hvilke medarbejdere der skal på arbejde og hvem der har fri. Hvis behovet for bemanning afviger fra det faktiske antal tilmeldte børn, har den daglige leder mulighed for at varsle medarbejdere fri efter gældende regler. Dog kan der ikke varsles afspadsering for medarbejdere der ikke har optjent afspadsering.

Medarbejder og leder har en fælles forpligtelse til at holde øje med, at forbruget af arbejdstimer ikke overstiger en evt. lokal aftale. Hvis der er udsigt til væsentligt merforbrug eller mindre forbrug af arbejdstimer indgås der rettidig dialog om behov for justeringer.

Arbejdstiden opgøres ved udgangen af normperioden. I forbindelse med normperiodens afslutning udarbejder ledelsen en opgørelse over den præsterede tid i normperioden. Det tilstræbes at den enkelte medarbejder går i o ved årets opgørelse.

- Hvis den præsterede arbejdstid for en fuldtidsansat har oversteget arbejdstiden for perioden, godtgøres timerne i den efterfølgende normperiode med afspadsering af samme varighed + 50%.
Der kan aftales udbetaling af overskydende timer udbetales som løn i stedet for at timerne afspadseres. Der kan også laves en kombination af begge dele.
- Hvis den præsterede arbejdstid er negativ, så nulstilles timetallet ved udgangen af normperioden.
- Ved gensidig aftale med den enkelte medarbejder, kan man godt overfører overtid til kommende normperiode uden tillæg. Det forudsætter at det er på medarbejderens initiativ.
- Aftaler laves skriftlig og TR orienteres inden der skrives under

Brudte ansættelser og længerevarende fravær (ud over 14 dage)

Ved fratrædelser laves der en opgørelse over arbejdstiden frem til fratrædelsesdatoen. I perioden frem mod fratræden kan der planlægges med et udsving på 10% af beskæftigelsesgraden i de enkelte uger.

Ved længerevarende fravær fx sygdom eller barsel foretages der en forholdsmæssig nedskrivning af timer, der ikke er skemalagt.

Samarbejde på kommunalt niveau tro

Samarbejdet på kommunalt niveau sikrer, at kommunens overordnede målsætninger for dagtilbuddene synliggøres, og at det som følge af dette bliver muligt for dagtilbudslederne at prioritere medarbejdernes arbejdstid, så denne afspejler de overordnede kommunale målsætninger.

Kontraktholdermøder, temamøder og internater for kontraktholdere vil kontinuerligt have fokus på det de kommunale indsatsområder.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at et udbytterigt samarbejde om kerneopgaven er præget af gode relationer og hyppig kommunikation. Derfor sikrer det enkelte dagtilbud den fornødne tid til, at tillidsvalgte i dagligdagen kan varetage deres hverv, herunder deltagelse i faste møder i deres faglige organisation. Det anbefales, at der planlægges TR-tid onsdag formiddage, da der vil være planlagt fælles TR-møder og TR-netværksmøder i dette tidsrum

Samarbejdet om aftalen – et fælles ansvar

Dagtilbudsledere har ansvaret for at dette fælles forståelsespapir bringes i anvendelse sammen med de tillidsvalgte, således at medarbejdernes opgaveløsning i dagtilbuddet bedst muligt understøttes og at Skanderborg Kommunes politikker og indsatsområder samt gældende lovgivning efterleves.

Det er et fælles ansvar for dagtilbudsledelsen og de tillidsvalgte at være i dialog om, hvordan dette forståelsespapir bedst realiseres.

Implementering af det fælles forståelsespapir

Det fælles forståelsespapir præsenteres for alle dagtilbudsledere. De daglige ledere præsenterer det fælles forståelsespapir for alle medarbejdere i de enkelte børnehuse.

Evaluering

Det fælles forståelsespapir evalueres årligt af chef for Dagtilbud og Sundhed, tre kontraktholdere fra dagtilbud og landsbyordninger samt FOA og BUPL.
Første gang til februar 2026