



Herning
Kommune

Herningaftalen på dagtilbudsområdet mellem BUPL, FOA og Herning kommune

Gældende fra 1. august 2025

Indhold	
Indledning.....	3
Pædagogisk personale og ledelse	3
En professionel arbejdes- og samarbejdskultur	3
Udfoldelsesfrihed.....	4
Økonomisk sans.....	4
Professionalisme.....	4
God dømmekraft.....	4
Samarbejde på det enkelte dagtilbud	4
Samarbejde, mægling og opfølgning	4
Arbejdstid	5
Nyuddannedes vilkår	5
Opgaveoversigt.....	5
Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter	5
Varighed og opsigelse.....	5
Bilag 1 – Eksempler på opgaver, som kan indgå i en opgaveliste.....	7

Indledning

I Herning Kommune er det vores fælles ambition at skabe et dagtilbud, som ruster børnene til fremtiden ved at give dem stærke sociale og personlige kompetencer, lyst og mod til at indgå i fællesskaber samt at lære og udvikle sig igennem hele livet.

Denne arbejdstidsaftale er indgået mellem Herning Kommune, BUPL og FOA og fastlægger de vilkår og betingelser, der gælder for Medarbejderens arbejdstid. Aftalen er udarbejdet i overensstemmelse med gældende lovgivning og overenskomster.

Herning Kommune, BUPL og FOA vil med denne lokalaf-tale skabe fælles forståelse af rammerne for arbejdets planlægning og udførelse. Denne fælles forståelse anvendes i Herning Kommune som et supplement og en hjælp til udmøntning af Aftale om arbejdstidsregler for pædagogisk personale ved Herning Kommunes daginstitutioner "Planlægning og arbejdstidstilrettelæggelse for pædagoger, pædagogiske assistenter og medhjælpere".

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

Pædagogisk personale og ledelse

Tillid, dialog og samarbejde er grundlæggende nøgleord i beskrivelsen af arbejdets tilrettelæggelse i Herning Kommunes dagtilbud. Daginstitutionerne har en kollektiv forpligtelse til og et individuelt ansvar for, at alle børn trives og udvikler sig i et trygt, inkluderende og stimulerende miljø. Der skal være et omsorgs- og læringsfællesskab, hvor børns trivsel, sociale udvikling og dannelse er i centrum. Arbejdet skal fokusere på at skabe en hverdag, hvor børnene kan udforske, lege og lære gennem meningsfulde aktiviteter og relationer.

Daginstitutionens ledelse har det overordnede ansvar for kvaliteten af institutions arbejde herunder ansvaret for at skabe rammerne for en god institution i det kommunale fællesskab. Gennem aftalen sikres det nødvendige ledelsesrum til at varetage dette ansvar.

Ledelsen og det pædagogiske personale er sammen med daginstitutionens øvrige faggrupper ansvarlige for de arbejds- og læringsfællesskaber, der udvikles på dagtilbuddet. Ledelse og det pædagogiske personale har et fælles ansvar for at skabe og bevare et godt arbejdsmiljø, hvor fair processer, tillid, retfærdighed og samarbejde er en del af arbejdskulturen.

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 forpligtelse til at skabe dialogen og insistere på, så fundamentet for en professionel og bæredygtig opgaveløsning er til stede.

En professionel arbejdes- og samarbejds-kultur

Ledelse og medarbejdere i Herning Kommune arbejder sammen om at skabe dagtilbud af høj kvalitet, med fokus på børnenes behov. Det er både et fælles og individuelt ansvar at være nysgerrig og undersøgende på egen og hinandens praksis. Gennem refleksion og evaluering styrkes fagligheden og den professionelle dømmekraft. Medarbejderne kan forvente opbakning og feedback fra ledere og

kollegaer. Et godt arbejdsmiljø skabes gennem fair processer, tillid og samarbejde. Ledelsen sikrer tid og rum til faglig refleksion og sparring i hverdagen.

Adfærden, som visionen er udtryk for, er formuleret i vores fælles overordnede værdigrundlag:

Udfoldelsesfrihed

- Vi giver hinanden frihed til at udvikle os
- Vi befordrer et mangfoldigt arbejdsmiljø med høj motivation og trivsel
- Vi har modet til at handle proaktivt og lære af vores erfaringer
- Vi udviser respekt for den enkeltes integritet og personlige myndighed
- Vi giver og modtager ris og ros via åben feedback

Økonomisk sans

- Vi udviser økonomisk rettidig omhu
- Vi prioriterer på den bedst tænkelige måde
- Vi lader ikke økonomiske bånd hindre proaktive og innovative løsninger

Professionalisme

- Vi lever op til de kvalitetskrav, der fordres af os
- Vi arbejder aktivt med hvad professionalisme konkret vil sige i praksis
- Vi værner om og udvikler vores faglige kompetencer

God dømmekraft

- Vi har data til at begrunde vores beslutninger
- Vi er en vidensbaseret organisation, der ønsker at kunne måle og evaluere resultaterne og effekterne af vores virkemidler og beslutninger
- Når vi står med komplekse dilemmaer, så afvejer vi vores beslutninger nøje
- Vi går ikke på kompromis med vores integritet og værdigrundlag

Samarbejde på det enkelte dagtilbud

Samarbejdet mellem dagtilbudsledelsen, TR og det pædagogiske personale på dagtilbuddene er et forpligtende samarbejde, og parterne ser det som afgørende for arbejdet med kerneopgaven, at der er et dialogbaseret samarbejde mellem parterne om opgaveløsningen. Samarbejdet er baseret på tillid og ordentlighed.

Der ligger et lokalt fælles ansvar mellem leder og TR, i dialogen om gennemførelse og implementering af Dagtilbudsaftalen og hvordan den bedst realiseres i det enkelte dagtilbud. Værdierne i aftalen og planlægningen af arbejdet skal søges udviklet i denne gensidige dialog mellem leder og TR.

Med denne Dagtilbudsaftale forpligter den lokale leder og lokale TR for BUPL og FOA til at mødes mindst en gang årligt. Hvis der ikke er en lokal TR så indkaldes FTR.

Samarbejde, mægling og opfølgning

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

Dagtilbudsaftalen kan kun praktiseres ved et tillidsfuldt og konstruktivt samarbejde mellem ledelse og pædagogisk personale på alle niveauer, i respekt for Herning kommunes decentrale ledelse og styring.

Arbejdstid

Der henvises til arbejdstidsaftalen (60.11). Bruttoårsnormen er 1924 timer pr år. For deltidsansatte reduceres arbejdstiden i henhold til beskæftigelsesgraden. Det pædagogiske personale skal kunne følge med i deres præsterede arbejdstid.

Med henblik på at opnå overblik og større sikkerhed for opgørelsen, drøfter TR og ledelsen, hvordan og hvor ofte der skal være opmærksomhed herpå.

Årsnormen går som udgangspunkt fra 1. januar til 31. december i et år.

§ 24a daginstitutioner har mulighed for at følge skoleområdet, dvs. årsnormperiode går fra 1. august i et år til 31. juli i det efterfølgende år.

Inden årsnormperiodens udløb kan der laves individuelle aftaler mellem leder og medarbejder om overførsel af overskydende timer i normregnskabet ved årsnormperiodens udløb, disse afholdes som "0-dage"/arbejdsfrie dage.

Nyuddannedes vilkår

Det første år af ansættelsen skal der tages særlig hensyn i planlægningen af den nyuddannedes opgavesammensætning og sikres en god start på arbejdspladsen. Dette for at understøtte muligheden for individuel fordybelse og ledelses- eller kollegasparring, Dette er dagtilbudsledelsens ansvar.

Opgaveoversigt

Forud for dagtilbudsledelsens udarbejdelse af opgaveoversigten til det pædagogiske personale, er samarbejdet på kommunalt niveau og samarbejdet på tværs af kommunalt niveau og dagtilbudsniveau, gennemført.

Tilrettelæggelsen af det pædagogiske personales opgaver skal være kendetegnet ved ordentlighed, gennemsigtighed og retfærdighed, det pædagogiske personale skal have realistiske muligheder og gode betingelser for at løse deres opgave, og forventninger til opgaveløsningen skal være tydelige og være i definerede kategorier.

Opgaveoversigten kan evt. tage udgangspunkt med inspiration i bilag 1.

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.

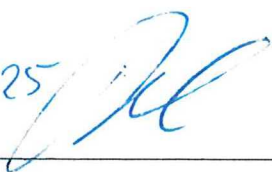
Varighed og opsigelse

Aftalen er gældende fra 1. august 2025, og aftalen kan ændres ved enighed eller ved opsigelse.

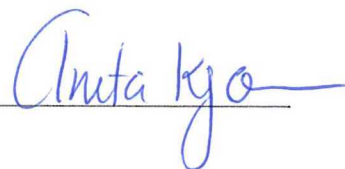
Ved uenighed, om denne aftale, kan dette tages op til drøftelse med inddragelse af forvaltningen og de faglige organisationer.

Ved opsigelse af aftalen og i de tilfælde, hvor der ikke kan laves en ny aftale, gælder de centrale arbejdstidsregler.

Aftalen kan opsiges med 3 måneders varsel.

24/3-25 

Dato – Herning Kommune

24/3.25 Anita Kjø 

Dato - BUPL

Dato - FOA

Bilag 1 – Eksempler på opgaver, som kan indgå i en opgaveliste

Listen er ikke udtømmende

- Vejlederfunktioner f.eks. praktikvejleder, sprogvejleder
- AKT
- MED repræsentant (AMR, TR, Medarbejder repræsentant)
- Bestyrelsesmøder (Medarbejder repræsentanter)
- TR/ AMR
- Forældrearrangementer: Juleklip, forældremøde, sensommerfest mfl.
- Pædagogiske dage
- MUS-samtaler
- Ansættelsessamtaler
- Personalemøder
- Stuemøder
- Uddannelse og kurser

