



### **Samarbejdsgrundlag – dagtilbudsområde**

Dette samarbejdsgrundlag er udarbejdet af Høje-Taastrup Kommune og de faglige organisationer, BUPL og FOA, der repræsenterer det pædagogiske personale på dagtilbudsområdet.

#### **“Høje-Taastrup Kommune – Dagtilbud, hvor dygtige medarbejdere anerkendes, belønnes, udvikles og tiltrækkes”**

Høje-Taastrup Kommune og de faglige organisationer har et fælles ønske om at styrke kommunens arbejdspladser, så arbejdsmiljøet og arbejdsvilkår bidrager til, at vores dygtige medarbejdere oplever at de anerkendes for deres gode arbejde, oplever at der er mulighed for både at uddanne og udvikle sig – både i forhold til den nærværende kerneopgave, men også i forhold til at opleve muligheden for at bruge sine kompetencer bredere, enten i nye opgaver eller på nye ansvarsområder. En god arbejdsplads med højt fagligt niveau, dygtige kollegaer og mulighed for at udvikle sig bidrager både til at tiltrække endnu flere dygtige, og til at dem, der allerede er ansat, får lyst til at blive i kommunen - og måske også blive lidt længere, selv når de kunne gå på pension.

Dagtilbudsloven, samt Byrådets Børne- og Ungepolitik, Sprogstrategi og Strategi for Inkluderende Børne- og Ungefællesskaber sætter rammerne for området og dette samarbejdsgrundlag. Det sker endvidere indenfor rammerne af HR-strategien og de øvrigt gældende rammer for samarbejdet mellem leder og medarbejder. Heraf følger det, at Høje-Taastrup Kommune har høje ambitioner for alle børn, hvor dagtilbuddene understøtter udviklingen af livsglade, engagerede og nysgerrige børn. Dette kræver et højt fagligt niveau blandt personalet, som hver dag skal kunne tilbyde kontinuerlig læring i legende, demokratiske fællesskaber, hvormed det sikres, at børn trives, udvikler sig og lærer. Det pædagogiske personale skal være garanter for, at alle børn er en del af fællesskabet - og at alle børn oplever gode overgange.

Alt dette medfører høje forventninger til kommunens ansatte. Forventninger, som ikke indfries af sig selv. Samarbejdsgrundlaget skal vise vejen og pege på de mulighedsfelter, der skal sikre, at kommunens ansatte har de optimale forudsætninger for at lykkes med opgaven.

Samarbejdsgrundlaget skal først og fremmest bidrage til, at alt det, dagtilbuddene er fælles om, implementeres ensartet på tværs af Kommunens dagtilbud. Samtidig definerer samarbejdsgrundlaget et fælles handlerum, som tillader, at ledere og medarbejdere kan agere agilt med udgangspunkt i lokale behov.

Fælles implementering af de centrale tiltag går således hånd i hånd med de lokale tiltag, som udvikles gennem dialog og involvering og med afsæt i samarbejdsgrundlaget. Dette sikrer, at organisationen kan udvikle sig som en fælles enhed, hvor lokale behov tilgodeses. Det er ambitionen at samarbejdsgrundlaget bliver en fælles løftestang for at skabe de nødvendige betingelser for at opnå netop det.

For at opnå dette har parterne bag samarbejdsgrundlaget arbejdet med følgende temaer:

- 1) Flere dygtige kollegaer med ombord og flere der bliver lidt længere
- 2) Nye måder at tilrettelægge arbejdstiden
- 3) Fokus på uddannelse og praksisnær kompetenceudvikling
- 4) Praktik med højt fagligt udbytte
- 5) En god arbejdsplads med et godt fællesskab og arbejdsmiljø
- 6) Lokal løndannelse, der tiltrækker og fastholder
- 7) Bedre MUS-samtaler, der har fokus på både kompetenceudvikling og arbejdstilrettelæggelse

### **1. Flere dygtige kollegaer med ombord og flere, der bliver lidt længere**

Da mange børnefamilier flytter til Høje-Taastrup Kommune, står dagtilbudsområdet overfor en stor befolkningstilvækst, hvor vi skal have endnu flere med ombord.

Implementeringen af minimumsnormeringer i alle landets kommuner betyder desuden at der er stor konkurrence om arbejdskraften. Hvis kommunen fortsat skal levere dagtilbud af høj kvalitet, hvor der er et godt arbejdsmiljø, hvor den enkelte medarbejder har dygtige kollegaer, er der mere end nogensinde behov for et særligt fokus på rekruttering og fastholdelse, som vi med stolthed kan fortælle omverdenen om. Alle tiltag i dette samarbejdsgrundlag bidrager til denne dagsorden.

De ældre og erfarne medarbejdere spiller også en vigtig rolle i Høje-Taastrup Kommune og deres erfaring og kompetencer har stor betydning for løsningen af kerneopgaven. Parterne er enige om at den erfaring, der er til stede i Kommunen er værd at sætte i spil, både i forhold til at hjælpe nye kollegaer om bord i egne huse, men også gerne i nye dagtilbud, hvor der kan blive særligt brug for erfarne medarbejdere, der kan tilføre et "plejer-perspektiv" for at udvikle en god kultur, hvor børn og forældre kan føle sig trygge fra første færd.

Aftaleparterne har derfor en fælles interesse i både at skabe rammerne for at erfarne medarbejders kompetencer kan bruges klogt i organisationen, men også på at skabe betingelserne for, at ældre medarbejdere får lyst og mod på at blive lidt længere.

Fokus på seniorordninger kan for nogle medarbejdere være et greb til at få skabt den rigtige balance mellem arbejdsliv og privatliv, så det bliver muligt at fastholde de ældre medarbejdere længere. Formålet med en seniorordning er således at sikre arbejdspladsernes evne til en fleksibel, effektiv og kompetent opgavevaretagelse og samtidig imødekomme særlige ønsker og behov hos medarbejderen. En seniorordning kan være en aftale mellem leder og medarbejder omkring tilpasninger af arbejdsopgaver, herunder mængde og type samt f.eks. mulighed for hjemmearbejde.

Under Rammeaftalen om seniorpolitik er der mulighed for sammen med den faglige organisation at aftale;

- Seniorstilling - ændringer i stillingen med mulighed for bevarelse af løn/pension som i hidtidig stilling, pensionsforbedring, fastholdelsesbonus.
- Fastholdelsesfleksjob – ansatte med højst 6 år til folkepensionsalderen kan forblive på deres arbejdsplads i et fastholdelsesfleksjob – uden at skulle arbejde 1 år under overenskomstens sociale kapitel først.
- Fratrædelsesordning - kan anvendes hvor der er behov for at udskifte eksisterende kompetencer eller hvor medarbejder er nedslidt. Der kan aftales godtgørelse, pensionsforbedring, tjenestefrihed med sædvanlig løn eller lempeligere arbejdsopgaver.

Muligheden for seniorordninger præsenteres for det lokale MED-udvalg, for at udbrede kendskabet.

## **2. Nye måder at tilrettelægge arbejdstiden**

Aftaleparterne vil gerne sikre attraktive arbejdsvilkår for alle medarbejdere i Høje-Taastrup Kommunes dagtilbud, og derfor vægtes trivsel og balance i arbejdslivet højt. Aftaleparterne finder det desuden afgørende at sikre den fornødne tid til de opgaver, som man skal løse som medarbejder. Det giver værdi for børnene, at vores medarbejdere kan sikre kvalitet i deres opgaveløsning.

Kerneopgaven er det pædagogiske arbejde og først og fremmest tiden med børnene – Det pædagogiske personale er til for børnene, og det er vigtigt, at det afspejler sig i vores måde at tilrettelægge arbejdet på.

I Høje-Taastrup Kommune tilrettelægges arbejdstiden derfor efter kerneopgaven. Arbejdet i dagtilbud er komplekst, og der stilles høje krav til Høje-Taastrup Kommunes medarbejdere. Derfor er arbejdet uden direkte kontakt med børnene også en vigtig opgave, da den skal sikre, at tiden med børnene får den nødvendige kvalitet.

Der opleves et stort ønske om fleksibilitet i arbejdslivet, og derfor finder aftaleparterne det vigtigt kontinuerligt at tænke i nye og anderledes måder at tilrettelægge arbejdstiden.

De gode løsninger skal findes lokalt, så der tages udgangspunkt i de lokale forhold på arbejdspladsen. Derved findes den model, som giver bedst mening for denne arbejdsplads og dennes medarbejdere.

Vidensdeling på tværs er vigtigt. Her har ledelsen en særlig opgave i at få drøftet arbejdstilrettelæggelse og arbejdstid på tværs samt i de respektive MED-udvalg, så de gode idéer kan komme hele dagtilbudsområdet til gode. Arbejdstid- og tilrettelæggelse er derfor et fast årligt punkt til drøftelse i de lokale MED-udvalg.

Drøftelse af opgaver og tiden hertil sker som minimum ved den årlige MUS-samtale mellem leder og medarbejder. Der skal være plads til lokale og individuelle forskelle, som er forankret i Høje-Taastrup Kommunes værdibaserede personalepolitik. Den enkelte medarbejder kan hente hjælp og sparring hos tillidsrepræsentanten i klyngen.

Aftaleparterne er enige om, at Høje-Taastrup Kommune skal bestræbe sig på at slå alle pædagogiske stillinger i dagtilbud op på fuld tid, da flere medarbejdere på fuld tid er med til at sikre den fornødne tid til kvalitetsudviklingen.

Samtidig vil aftaleparterne gerne øge kendskabet til de gode eksempler på arbejdstilrettelæggelse, så det, der virker, kan udbredes i Kommunen. Derfor er der udarbejdet et eksempeltalogs, som er vedlagt som bilag 1.

## **3. Fokus på uddannelse og praksisnær kompetenceudvikling**

Aftaleparterne er enige om, at det at opleve sig kompetent i sit arbejde er væsentligt for et godt arbejdsmiljø. Samtidigt er det rette kompetencer hos personalet væsentlige for at fastholde og udvikle den høje kvalitet i dagtilbuddene.

Alle medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune skal have det rette børnesyn, som følger af KIDS og kunne understøtte kvalitetsudviklingen i dagtilbuddene.

Det er desuden væsentligt, at alle medarbejdere har et minimum af pædagogisk viden, samt de basale og nødvendige kompetencer for at kunne indgå i praksis. Derfor er uddannelse og praksisnær kompetenceudvikling højt prioriteret. Samtidig understøtter administrationen lederne ved at tilbyde on-boarding for nye medarbejdere.

I Høje-Taastrup Kommune er det børnenegruppens behov, der er afsættet for hvilke uddannelsesaktiviteter og hvilken kompetenceudvikling, der prioriteres. Det er afgørende, at der lokalt prioriteres uddannelsesaktiviteter, der giver personalet de nødvendige greb og kompetencer til at kunne understøtte en positiv udvikling for alle børn. Parterne er enige i, at uddannelse er vigtig, men at praksisnær kompetenceudvikling kan noget helt særligt og derfor også er et vigtigt bidrag til at sikre de nødvendige kompetencer. Prioritering af uddannelser i Høje-Taastrup Kommune beror også på, hvad der har virket og haft effekt. Høje-Taastrup Kommune ønsker at følge effekter af uddannelse og prioritere uddannelser, der har haft positive effekter i forhold til:

- at fastholde kvalificeret personale
- at flere går op i tid
- at den faglige kvalitet styrkes

I Høje-Taastrup Kommune er den pædagogiske assistentuddannelse og meritpædagoguddannelsen centrale, da de sikrer markante løft i kompetenceniveauet. Der er derfor et vedvarende fokus på at få medarbejdere afsted på disse uddannelser.

For størstedelen af de medarbejdere i Høje-Taastrup Kommune, som påbegynder en pædagogisk assistentuddannelse, er det parternes ambition, at det skal være det første skridt på vejen mod en meritpædagoguddannelse. Det er lederens ansvar, at motivere og gå i dialog med egne medarbejdere på den pædagogiske assistentuddannelse om muligheden for at tage en meritpædagoguddannelse.

Ligeledes skal uddannede pædagoger have mulighed for at videreudvikle de erhvervede kompetencer fra pædagoguddannelsen på diplommoduler og ved anden form for competenceudvikling.

Samtidig er et godt arbejdsmiljø afgørende for medarbejdernes trivsel og for muligheden for at sikre en høj kvalitet i dagtilbud. Derfor koordineres og planlægges uddannelsesaktiviteter, så der også tages hensyn til den bæredygtige drift af de enkelte institutioner. Det er den lokale leders ansvar, at der træffes velovervejede beslutninger, når medarbejdere sendes på uddannelse, hvor potentialer og gevinster ved uddannelse vejes op imod mulige ulemper for børnene og det øvrige personale ved at den/de pågældende medarbejder(e) er væk fra driften.

Aftaleparterne ønsker at Høje-Taastrup Kommune er frontløber i forhold til afprøvning og udvikling af mere praksisnære uddannelser, hvor driften ikke påvirkes væsentligt. Dette gøres for at sikre, at Høje-Taastrup Kommune fortsat kan imødekomme flest mulige behov for og ønsker om uddannelse og competenceudvikling.

Sideløbende ønsker aftaleparterne, at Høje-Taastrup Kommune styrker samarbejdet med uddannelsesinstitutionerne, samt øger ledere og medarbejders kendskab til uddannelsesmulighederne på dagtilbudsområdet.

Aftaleparterne har forpligtet sig på at drøfte en gang årligt, hvor mange medarbejdere, der skal sendes afsted på uddannelserne til meritpædagog og pædagogisk assistent. Her forpligter aftaleparterne sig også på at drøfte, hvor mange der kan klargøres til meritpædagoguddannelse.

#### **4. Praktik med højt fagligt udbytte**

Aftaleparterne vil sikre, at de studerende og eleverne, som er i praktik i Høje-Taastrup Kommunes dagtilbud, oplever et attraktivt læringsmiljø med højt fagligt udbytte.

En styrkelse af praktikken skal føre til at flere får lyst til at blive i Høje-Taastrup Kommune efter endt praktikforløb, og det skal dermed lette den rekrutteringsudfordring som opleves på dagtilbudsområdet. Sideløbende med at rekrutteringsudfordringen er vokset, er tilgangen til pædagoguddannelsen faldet og frafaldet på 1. studieår er steget. Aftaleparterne ønsker at Høje-Taastrup Kommune bidrager positivt til at flere har lyst til at starte på en uddannelse til pædagog eller pædagogisk assistent. Desuden ønsker aftaleparterne at bidrage til at finde de nødvendige praktik- og elevpladser i forbindelse med opstarten af et campus i kommunen.

For at lykkes med disse ambitioner er det afgørende, at det er uddannede praktikvejledere, som varetager opgaven med at vejlede elever og studerende, som er i praktik i Høje-Taastrup Kommune. Samtidig er det vigtigt, at praktikinstitutioner har den nødvendige kvalitet, så der kan sikres et godt udbytte for praktikanter og elever.

For at bidrage med det nødvendige antal praktikpladser, skal det samtidig sikres, at der er nok uddannede praktikvejledere. De decentrale ledere har et ansvar for at gøre opmærksom på, hvis der ikke er nok uddannede praktikvejledere. Herudover gør administrationen løbende status på antallet af praktikvejledere, og når der mangler praktikvejledere, uddannes nye.

Der arbejdes samtidig på at få en stærkere koordineret praktikvejledning, da erfaringer på Sundheds- og Omsorgsområdet i Høje-Taastrup Kommune viser, at det bidrager positivt til

oplevelse af praktik og ønske om efterfølgende ansættelse. Samtidig arbejdes der på at styrke samarbejdet om praktik med vores uddannelsespartnere: SOSU-H og Københavns Professionshøjskole.

Aftaleparterne ønsker at se positive effekter af de i samarbejdsgrundlaget beskrevne indsatser, og parterne følger årligt op på, at følgende gevinster høstes:

- Pædagogstuderende og pædagogisk assistentelever oplever at blive taget godt imod i praktikken.
- Styrkelse af ledelse og arbejdsfællesskaber, der understøtter uddannelsesopgaven.
- Pædagogstuderende og pædagogisk assistentelever, der trives, oplever stort udbytte af praktikken, samt ønsker job på dagtilbudsområdet i Høje-Taastrup Kommune efter endt uddannelse.
- Et mere ensartet udbytte af praktikken på tværs af praktiksteder i kommunen.
- Oparbejdelse af fordelagtige organiseringer, værktøjer og praksisnære erfaringer, der kan skaleres på tværs af kommuner.

### **5. En god arbejdsplads med et godt fællesskab og arbejdsmiljø**

Aftaleparterne ønsker medarbejdere i dagtilbud, som trives, og er glade for at gå på arbejde. En god arbejdsplads med et godt arbejdsfællesskab og arbejdsmiljø er afgørende for medarbejderes motivation i arbejdet, samt motivation for at fortsætte i samme job. For at lykkes med dette har aftaleparterne fokus på at understøtte det velfungerende TRIO-samarbejde i de enkelte klynger.

Aftaleparterne ønsker, at arbejdstiden i Kommunens daginstitutioner planlægges, så personalet er der, samtidig med at børnene er der. Det er et vigtigt greb i forhold til at sikre, at der er nok personale gennem hele dagen i daginstitutionen, så man oftere har en kollega at læne sig op af, når der er mange børn. Det er forventningen, at der herved vil være færre spidsbelastningsperioder for personalet, og at dette vil bidrage til at styrke både arbejdsmiljøet og børnemiljøet.

Samtidig arbejdes der målrettet med indsatser, som skal nedbringe sygefraværet på dagtilbudsområdet. I institutioner og klynger med særlige udfordringer arbejdes særligt intensivt med indsatser, der understøtter, at sygefraværet kan nedbringes hurtigst muligt.

Der arbejdes desuden med at nedbringe personaleomsætningen ved at styrke fællesskabet. De steder, hvor personaleomsætningen er høj, er dette en særligt væsentlig opgave.

Data på sygefravær og personaleomsætning følges løbende af ledere og administrationen, så der kan sættes ind, inden problemerne vokser sig store.

Aftaleparterne drøfter årligt effekter og implementering af de igangsatte indsatser, der vedrører arbejdsmiljøet, og det drøftes hvordan arbejdsmiljøet kan vedligeholdes og styrkes yderligere.

### **6. Lokal løndannelse, der tiltrækker og fastholder**

Løn er meningsfuldt at bruge til at fremme udvikling, samt tiltrække eller fastholde dygtige medarbejdere. For at en lønfremgang er meningsfuld og motiverende, skal det stå klart for den enkelte medarbejder, hvorfor de opnår en lønforbedring. Medarbejdernes lønudvikling er koblet til deres kompetencer, til de opgaver de løser og til de resultater de præsterer i det daglige arbejde. Dagtilbudsområdet vil med udgangspunkt i dette, arbejde på at løfte nylønsprocenten for faggrupperne.

Høje-Taastrup Kommune har en procedureaftale for de årlige lønforhandlinger.

### **7. Bedre MUS-samtaler, der har fokus på både kompetenceudvikling og arbejdstilrettelæggelse**

MUS-samtalen er et redskab der skal sikre, at medarbejderne trives, udfordres, udvikles og er gode repræsentanter for arbejdspladsen. Det er ligeledes et redskab, der skal være med til at sikre, at arbejdspladsen når sine strategiske mål og har de kompetencer, der bliver brug for i fremtiden.

Der kan med fordel være en overordnet ramme for MUS-samtalerne på daginstitutionsområdet, ud over den aftalte i kommunen, så der er et fælles sigte.

Det lokale MED-udvalg inddrages i forhold til den lokale proces omkring MUS-samtaler og efter MUS-samtalerne er afholdt, kan der ske en evaluering i SektorMED og i det lokale MED-udvalg med henblik på, at kvalificere ramme og indhold til næste gang.

### **Opsigelse og opfølgning på denne aftale**

Nærværende samarbejdsgrundlag er aftalt for at understøtte kvalitetsudviklingen på dagtilbudsområdet ved at udvikle attraktive og bæredygtige arbejdspladser.

Ledelse og personale i de enkelte dagtilbud følger løbende op i forbindelse med samarbejdet i TRIO og MED, og i forbindelse med MUS-samtaler med de enkelte medarbejdere, så det sikres, at samarbejdsgrundlaget udfolder sig.

Aftaleparterne vil følge løbende op på, hvordan samarbejdsgrundlaget udmøntes i dagtilbudene. Ansvar for et tilstrækkeligt antal praktikvejledere er delt. De decentrale ledere er ansvarlige for at orientere parterne, når der sker ændringer i behovet, så der kan uddannes nye praktikvejledere rettidigt, før dagtilbuddene står i en situation uden praktikvejledere.

Opstår der uenighed om tolkningen af samarbejdsgrundlaget lokalt, som klyngeleder og tillidsrepræsentanter ikke kan afklare, overgår sagen til aftalens parter. Tvivl og uenighed løses som udgangspunkt af dagtilbudschefen og centerchefen for Familie- og Dagtilbudscenteret, samt FTR'erne i enighed.

Aftaleparterne mødes en gang årligt med henblik på drøftelse af, om aftalen virker efter hensigten. Ved dette møde drøftes og beslutes også uddannelsesindsatser og -muligheder, samt praktikpladser for det kommende år, hvis der kan opnås enighed herom. Aftaler om uddannelser vedlægges som bilag til nærværende samarbejdsgrundlag. Ved behov justeres aftalen, hvis der kan opnås enighed derom.

Samarbejdsgrundlaget kan opsiges af aftaleparterne med 3 måneders varsel, forstået således at aftalen fortsætter indeværende måned og de efterfølgende 3 måneder.

Dette samarbejdsgrundlag træder i kraft d. 1/8 2023, hvorefter der aftales en dato for første evaluering.

8/5-23

**Underskrifter:**

**Høje-Taastrup Kommune:**



Direktør Charlotte Markussen

**BUPL:**



FTR Lisbeth Brandt

**FOA:**



FTR Heidi Hansen



TR/pæd. leder Charlotte Borgstrøm