

## **Understøttelse af udmøntning af opkvalificeringspuljen på dagtilbudsområdet**

Regeringen har med finansloven for 2023 afsat midler til mere uddannet pædagogisk personale på dagtilbudsområdet (opkvalificeringspuljen). Der er afsat henholdsvis 107,0 mio. kr. i 2023 og 195,9 mio. kr. årligt i 2024-2030. Første tildelingsrunde omfatter bevillingerne i perioden 2023-2025 og kan anvendes til aktiviteter, der igangsættes i perioden 1. august 2023 til den 31. juli 2026, og hvor de længerevarende uddannelsesforløb forudsættes afsluttet senest den 31. juli 2030.

Formålet med puljen er at øge fagligheden i dagtilbud ved at understøtte kommunernes mulighed for at opkvalificere deres personale i dagtilbud. Det er ambitionen, at midlerne fra opkvalificeringspuljen fører til flere pædagoger og pædagogiske assistenter. Kommunerne kan således bl.a. anvende midlerne til at erfarne ansatte på dagtilbudsområdet i daginstitutioner og dagplejen kan blive uddannet gennem den pædagogiske assistentuddannelse og meritpædagoguddannelsen.

Hvor der i dag er aftalt løn og øvrige vilkår for, at pædagogmedhjælpere/dagplejere kan gennemføre en pædagogisk assistentuddannelse, er der ikke i de gældende overenskomster på det pædagogiske område hjemmel til at give løn under deltagelse i meritpædagoguddannelsen.

For at give mulighed for, at puljens midler også kan udmøntes til opkvalificering via meritpædagoguddannelsen, indgår parterne hermed vedlagte, tidsbegrænsede, aftale om vilkår for ansatte under deltagelse i meritpædagoguddannelsen med henblik på efterfølgende at blive ansat i en stilling som pædagog.

Kommuner, der beslutter at anvende den vedlagte aftale om vilkår for ansatte under deltagelse i meritpædagoguddannelsen, drøfter i forbindelse med denne beslutning anvendelsen af opkvalificeringspuljen i forhold til pædagogmedhjælpere, pædagogiske assistenter og dagplejere med den lokale afdeling af FOA. I den forbindelse rettes opmærksomhed på de særlige forhold i dagplejen, som giver udfordringer i planlægningen af fravær i forbindelse med uddannelse.

## Tidsbegrænset aftale om vilkår for ansatte under deltagelse i meritpædagoguddannelsen

### § 1. Dækningsområde

Aftalen omfatter ansatte i en stilling i henhold til Overenskomst for pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter (61.01) eller Overenskomst for dagplejere (66.01), som efter aftale påbegynder meritpædagoguddannelsen senest 31. juli 2026.

### § 2. Vilkår

*Stk. 1.* Der kan mellem ansættelsesmyndigheden og den enkelte ansatte, jf. § 1, indgås aftale om at deltage i meritpædagoguddannelsen.

#### Bemærkning

Det er frivilligt for den ansatte og ansættelsesmyndigheden at indgå aftale om deltagelse i meritpædagoguddannelsen.

Den i stk. 1 nævnte aftale indgås inden den ansattes opstart på meritpædagoguddannelsen. I aftalen skal det bl.a. aftales i hvilket omfang den ansatte inden for den normale åbningstid på tjenestestedet har tjenestefrihed med løn med henblik på at deltage i aktiviteter ifm. uddannelsen. Der henvises i øvrigt til stk. 2-4 nedenfor.

For ansatte på deltid kan det aftales, at den ansattes beskæftigelsesgrad i en del af uddannelsesperioden øges under hensyn til uddannelsens tilrettelæggelse.

Ved barsels-, forældre- eller adoptionsorlov drøfter ansættelsesmyndigheden og den ansatte efter endt orlov, hvordan den ansatte genoptager uddannelsen på hidtidige vilkår, jf. aftale om deltagelse i meritpædagoguddannelsen.

Den ansatte kan i forbindelse med aftale om deltagelse i meritpædagoguddannelsen lade sig bistå, fx af sin tillidsrepræsentant.

*Stk. 2.* Den ansatte er i uddannelsesperioden omfattet af de for den ordinære stilling gældende vilkår med de undtagelser, som følger af stk. 3 og 4.

*Stk. 3.* Den ansatte er i de tidsrum, hvori vedkommende er beskæftiget med aktiviteter ifm. uddannelsen, ikke omfattet af de for den ordinære stilling gældende arbejdstidsregler.

*Stk. 4.* Den ansatte er i uddannelsesperioden ikke omfattet af fællesaftale om lokal løndannelse (09.06).

### **§ 3. Gennemførelse**

Ansatte, der ikke gennemfører meritpædagoguddannelsen, har ret til at fortsætte i deres ordinære stilling på hidtidige vilkår, herunder oprindelig beskæftigelsesgrad, hvis de forud har været ansat på deltid.

### **§ 4. Ikrafttræden og opsigelse**

*Stk. 1.* Aftalen træder i kraft 1. december 2023 og bortfalder uden yderligere varsel den 1. august 2030.

*Stk. 2.* Aftalen kan opsiges skriftligt af aftalens parter med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2026.

København, den 10. november 2023

For KL  
Michael Ziegler  
Louise Koldby Dalager

For FOA  
Jakob Bang  
Morten Bruun Søgaard