



**Organisationsaftale (forhåndsftale om løn)
Indgået mellem Gribskov Kommune og 3F, Socialpædagogerne og
FOA**

Gældende i overenskomstperioden den 2013 - 2015

1. Aftalens område

Denne aftale har hjemmel i og supplerer overenskomst for omsorgs- og pædagogmedhjælpere indgået mellem 3F - Faglig Fælles Forbund, Socialpædagogerne samt FOA - Fag og Arbejde og Kommunernes Landsforening. (ident; 64:41)

2. Grundløn

Grundlønnen er jf. overenskomsten § 4

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere: Trin 15 + årligt tillæg til grundløn på kr. 1.160 (31.03.00 niveau).

Pædagogiske assistenter: Trin 21

3. Funktionsløn baseret på arbejds- og ansvarsområder

Ydes ud over grundløn og eventuel kvalifikationsløn. Funktionsløn baseres på de funktioner, der er knyttet til den enkelte stilling, som medarbejderen varetager. Funktionerne skal være særlige funktioner, der ligger udover de funktioner, der forudsættes varetaget for faggruppens grundløn.

Bestemmelserne i gældende overenskomst om funktionsløn suppleres yderligere i bilaget: "Funktionsløn i Gribskov Kommune" > 

3.1. Der kan ydes et funktionstillæg på 0,5 x kr. 10.200 for omsættelse af uddannelse, viden/kompetencer/erfaring i hverdagen. Der aftales konkrete handlinger og mål med ledelsen, før tillæg kan ydes.

4. Kvalifikationsløn baseret på kvalifikationer og kompetencer

Ydes ud over grundløn og en eventuel funktionsløn. Kvalifikationsløn baseres på den enkelte medarbejders kvalifikationer. Kriterierne for kvalifikationerne tager udgangspunkt i objektive forhold som eksempelvis uddannelse og erfaring.

På baggrund af erfaring indenfor overenskomstmrådet ydes jf. overenskomsten kvalifikationsløn til omsorgs- og pædagogmedhjælpere og pædagogiske assistenter med flg. erfaring:

Omsorgs- og pædagogmedhjælpere:

2 år: løntrin 18 + årligt tillæg til grundløn på kr. 1.160 (31.03.00 niveau)

4 år: løntrin 21 + årligt tillæg til grundløn på kr. 2.400 (31.03.00 niveau)

Pædagogiske assistenter:

2 år: løntrin 24

4 år: løntrin 27 + årligt tillæg til grundløn på kr. 1240 (31.03.00 niveau)

Basisløn:

Der ydes omsorgs- og pædagogmedhjælpere et basisløntrin 18 efter en konkret individuel vurdering.

Der ydes omsorgs- og pædagogmedhjælpere et basisløntrin 21 for anden erhvervskompetencegivende uddannelse af min. 2 års varighed, dokumenteret i form af uddannelsesbevis.

Der ydes omsorgs- og pædagogmedhjælpere et basisløntrin 24 for 10 års erhvervserfaring indenfor fagligt beslægtede områder - typisk det pædagogiske område og plejesektoren. Dog altid efter en konkret og individuel vurdering.

Basisløntrin vil bortfalde ved overenskomstbestemte indplaceringer på løntrin ifb. med opnået erfaring på henholdsvis 2 og 4 år.

Særlig kompetence:

Der kan efter konkret og individuel vurdering ydes kvalifikationstillæg på 0,75 x kr. 10.200 i årligt grundbeløb til omsorgs- og pædagogmedhjælpere der igennem erfaring og udvikling i dagligdagen udfører sine funktioner med særligt øget handlingskompetence og selvstændigt initiativ.

Merituddannelse:

Der ydes et kvalifikationstillæg på 0,5 x kr. 10.200 for gennemførelse af pædagogmerituddannelsen 1. år. Tillægget ydes så længe uddannelsen løber og vil bortfalde ved uddannelsesstop.

5. Generelle forhold

For aftalen gælder nedenstående generelle forhold.

Tillæg gradueres efter aktuel beskæftigelsesgrad, med mindre andet fremgår af undtagelser.

Alle tillægsbeløb er aftalt i årligt grundbeløb på kr. 10.200 i 31.03.2000 niveau. Grundløn, funktions- og kvalifikationsløn er pensionsgivende.

Modregning kan finde sted i lokalt aftalte løntrin som følge af centralt aftalte lønforbedringer. Modregning vil finde sted for at imødekomme en mere tilsigtet og hensigtsmæssig lønudvikling for det samlede område. Modregningen kan kun finde sted efter at der har været gennemført forhandling, med hensigt om at opnå enighed om ny lønsammensætning for medarbejderen.

Resultatløn udbetales som udgangspunkt uden pension, men ved resultatlønsaftalens indgåelse, kan der aftales at dette bliver udmøntet anderledes.

6. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft fra den 01.07.14

7. Opsigelse af aftalen

Denne aftale kan af begge parter opsiges med et varsel på 3 måneder, men genoptages til evaluering og genforhandling med virkning fra overenskomstens fornyelse 1. april 2015.

8. Evaluering

Der er mellem parterne aftalt evaluering af anvendelse af aftalen. Evalueringen vil findes sted 8 mdr. efter tiltrædelse af aftalen.

Dato:


For Gribskov Kommune



Anders Petersen
Forhandlingsleder

Dato 20/6-17

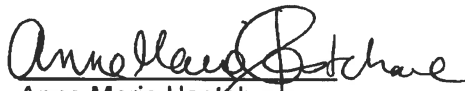
For Socialpædagogerne



Thomas Svendsen
Faglig sekretær

Dato:


For FOA



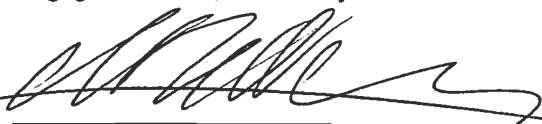
Anne Marie Hestehave
Formand, pædagogisk sektor

Dato:

For 3F



Torben Christensen
Faglig konsulent, 3F Nordsjælland Øst



Michael H. Nielsen
Faglig sekretær, 3F Frederiksborg



Funktionsstillæg i Gribskov Kommune 2013 - 2015

Bestemmelserne i gældende overenskomst om funktionsløn suppleres og udfyldes i lokale aftaler, der kan udformes i protokollater.

Funktionsløn kan henføres til følgende typer funktionsløn (ikke udtømmende):

1. Funktionsansvarstillæg
2. Vidensperson
3. Nøgleperson
4. Programtillæg
5. Koordinerende opgaver
6. Opgaver, hvor en medarbejder over længere tid varetager udviklingsopgaver (projektleder, arbejdsgruppeleder, tovholder)
7. Varetagelse af tillidshverv

Funktionslønnen kan understøtte at opbygge og fordele mere kompetence på alle niveauer, herunder at medarbejdere virker som videns- og nøglepersoner. Flere af disse funktionstillæg rummer honorering for opgaver der er rådgivende og/eller vejledende over for kolleger.

Funktionslønstillæg som vidensperson kan ses kombineret med kvalifikationsløn, hvor der ydes for den forudsatte kvalifikation.

Der stilles krav om dokumentation i form af beskrivelse og omsætteliggørelse af opgaven, hvor der gives funktionsløn.

Definition af funktionslønstyper

Funktionslønstillæggene defineres som følgende (ikke udtømmende):

Vidensperson

Videnspersonen er uddannet (eller oplært) inden for et videns- eller specialområde. Videnspersonen står til rådighed med denne viden og kunnen over for kollegerne.

Videnspersoner kan udøve deres funktion på forskellige niveauer

- være ressource, altså en tilgængelig ressourceperson i "nær" området i forhold til kolleger
- være supervisor og hjælpe indenfor vidensområdet
- være deltager i teamet indenfor specialområdet for fælles udveksling af erfaringer og input af ny viden.

Typisk optræder der flere videnspersoner inden for et område, alt efter

fagområdets størrelse og udvalgte fokusområder og disse videnspersoner optræder som et team med forskellige roller i teamet. Der kan dog godt i en mindre enhed være en vidensperson alene på ét givent special-/vidensområde.

Nøgleperson

Nøglepersonen er funktionsansvarlig for vidensopbygning samt brug og spredning af viden. Nøglemedarbejderen har erhvervet sig særlig viden og nøglepersonen er ansvarlig for løbende at holde ikke alene sin egen viden ajour, men også at udvikle/formidle denne inden for specialområdet, at opbygge dokumentation, ved at sætte læringsprocesser i gang, at undervise.

Nøglepersonen er - i samarbejde med lederen - ansvarlig for den faglige udvikling af det udvalgte speciale, og for at denne viden formidles og implementeres i organisationen.

Funktioner for nøglepersonen kan aftales forskelligt, men er normalt at:

- Sikre formidling af information indenfor det specialområde nøglepersonen varetager til videnspersoner og øvrige kolleger
- Sikre tilrettelæggelse og afholdelse af intern undervisning af kolleger
- Sikre at denne videreformidling af viden sker som en læreproces, der giver mulighed for et målsættende - problemløsende - sprogskabende samspil mellem nøglepersoner, videnspersoner og øvrige kolleger
- Sikre deltagelse i interne og eksterne team indenfor specialområdet for fælles udveksling af erfaringer og input af ny viden indenfor området
- Sikre opsøgende funktion - eksternt i organisationen - for løbende at sikre tilførelse af den sidst nye udvikling indenfor specialområdet

Definitionen af forskellen mellem en nøgle- og vidensperson kan synes svær, men nøglepersonen varetager et større vidensområde, med mere ansvar for koordination og udviklingsprocesser, og dermed også et større ansvar for videreformidling indenfor organisationen.

Videnspersonen kan arbejde meget præcist og målrettet med specialet og afgive sin viden til kun nogle nærmere aftalte kolleger, team eller lign. Det kan angives, at er medarbejderen kun til rådighed med viden i en meget afgrænset udstrækning - f. eks. een institution eller eet team, eller en meget præcist afgrænset klient/borgergruppe - vil der altid kun kunne være tale om at funktionen er som vidensperson.

Nøglepersonen er dermed bredere i sit virkefelt indenfor specialområdet, og skal kunne favne et større helhedssyn i videreformidlingen af indholdet i specialviden.

Programtillæg

Tillægget kan anvendes som midlertidigt tillæg over en kortere periode - max. op til 2 år - når en enhed (et team, en afdeling eller en virksomhed) eksempelvis skal udvikle sig inden for et særligt område, eller hvor der generelt er fokus på et særligt indsatsområde i den pågældende enhed i en given periode.

Koordinerende opgaver

Tillægget kan tildeles, når medarbejderen har en høj grad af koordinering enten internt i sin enhed, afdeling, virksomhed eller eksternt til andre

interessenter i Gribskov Kommune. Opgaven kan være mangeartet, eksempelvis: koordinering af projekter uden at være projektleder, samle trådene ved tværgående samarbejde, organisering af større begivenheder eller projekter. Tillægget kan ikke tildeles til ledere.

Projektledelse

Projekt opgaver udføres under kommunens projektmodel og forudsætter projektdokumentation.

Mentorordning

For at sikre en god start for nyansatte medarbejdere kan virke en mentor, der har til opgave at tage hånd om nyansatte i op til 12 mdr. i form af rådgivning og vejledning i forhold til forståelse af organisationen Gribskov samt de faktiske arbejdsområder og -processer. Mentoren har pligt til at være opsøgende overfor den nyansatte.



Profil for omsorgs- og pædagogmedhjælper Sociale Tilbud i Gribskov Kommune

I Gribskov Kommune dækker omsorgs- og pædagogmedhjælperens arbejdsfelt bredt. Som omsorgs- og pædagogmedhjælper arbejder du indenfor de Sociale Tilbud bl.a. med borgere på det socialpsykiatriske område, borgere med udviklingshæmning og borgere med hjerneskader.

Gribskov Kommune ønsker en målrettet udvikling og fokus på fagprofessionen og den overordnede kerneopgave for de sociale tilbud i Gribskov Kommune som betyder; "at vi alle uanset fag yder en aktiverende støtte, træning og hjælp i et samarbejde på tværs af fagligheder, afdelinger og sektorer med afsæt i den enkelte borgers ressourcer, for at understøtte at den enkelte kan være så aktiv og selvhjulpent som mulig" (Vision og Mission for Center for Social og Sundhed, nov. 2013).

Som omsorgs- og pædagogmedhjælper i Gribskov kommune forventes det, at du i takt med din kompetenceudvikling er i stand til at omsætte din viden og tilegnede færdigheder.

Herunder:

- at samarbejde med alle kolleger og er med til at løse en række praktiske og andre opgaver, der gør at den pædagogiske proces kan forløbe bedst muligt.
- at kunne medvirke til at omsætte handleplaner til pædagogisk plan og praksis
- at kunne medvirke til at dokumentere og evaluere indsatsen
- at kunne omsætte tilegnet ny viden inden for teknologi og kunne håndtere både social IT og velfærdsteknologi i arbejdet med borgerne således, at borgeren støttes i at bruge deres hjælpemidler, herunder også IT- og kommunikationshjælpemidler.
- at være proaktiv ifht. borgere og agere tidligt med rette indsats
- at være i stand til at sætte din viden i spil sammen med kollegaerne

I Gribskov Kommune er der endvidere fokus på trivsel i arbejdsmiljøet. Trivsel hænger bl.a. sammen med forståelse af kerneopgaven og de rette kompetencer til at løfte den. Omsorgs- og pædagogmedhjælperen i Gribskov Kommune skal derfor være indstillet på, at der sker en løbende kompetenceudvikling i forhold til opgaveløsningen.

Med fokus på fagprofessionen i Gribskov Kommune er der en målrettet indsats i forhold til at kompetenceudvikle omsorgs- og pædagogmedhjælperen til at kunne oparbejde en bredere opgaveportefølje, for derved at imødekomme de stigende krav og ændrede

behov der sker indenfor området.

Ledelsen vil derfor skabe mulighed for og stille krav om kompetenceudvikling.

En opgaveportefølje kan f.eks. bestå af :

- Kompetence i Recovery
- Neuropædagogik o.a. anerkendte metoder med dokumenteret effekt
- Medicinhåndtering, hvilket her betyder medicinlære, viden om epilepsi eller andet relevant
- Velfærdsteknologi

Det forventes at omsorgs- og pædagogmedhjælperen er i stand til at arbejde ud fra visionen i Gribskov Kommune:

"At der er sammenhæng i de indsatser vi yder. At vi organiserer os rundt om borgeren og arbejder fleksibelt og innovativt i et tæt samspil med civilsamfundet og borgerens netværk og yder så vidt muligt hjælpen i borgerens nærmiljø" (fra Vision og Mission for Center for Social og Sundhed, nov. 2013).

I Gribskov Kommune kompetenceudvikles der ved temadage, workshops, sidemandsoplæring, kurser og uddannelser.

I Gribskov kommune arbejdes der med fagfællesskaber, hvilket betyder at omsorgs- og pædagogmedhjælperen med f.eks. kompetence i form af demens, kan anvende kompetencen på tværs af tilbudene, i forskellige konkrete opgaver.

Gribskov Kommune arbejder digitaliseret og med åbenhed i systemerne. Det betyder at omsorgs- og pædagogmedhjælperen kompetenceudvikles til at kunne arbejde både såvel teknisk som kommunikativt i IT systemerne, hvis ikke denne færdighed er tilstede.

På det enkelte tilbud vil omsorgs- og pædagogmedhjælperen kunne finde en mere detaljeret beskrivelse af, hvilke forhold og praktiske opgaver, der gør sig gældende det pågældende sted, hvilke metodikker der primært anvendes i praksis, hvor og i hvilket omfang du som omsorgs- og pædagogmedhjælper har indflydelse og medansvar, samt hvilke kompetencer, der sigtes mod at omsorgs- og pædagogmedhjælperen skal udvikle og kunne omsætte i hverdagens praksis.



Afsæt for organisationsaftale mellem Gribskov Kommune og FOA Nordsjælland, 3F og Socialpædagogerne for omsorgs- og pædagogmedhjælpere

Indledning

Gribskov Kommune og parterne har i løbet af efteråret 2013 og foråret 2014 været i dialog og forhandling om nye forhåndsftaler på overenskomstområdet.

I dialogerne har fremtidens opgaver været drøftet ud fra et fælles perspektiv, hvor både kommunens behov for opgaveløsning fremadrettet, og de faglige organisationers fokus på at skabe gode ansættelsesforhold og udviklingsmuligheder for overenskomstgruppen med afsæt i den enkelte medarbejder.

Nedenstående tager afsæt i personaleledelsesansvaret og den tætte løbende dialog mellem leder og medarbejder, der i dagligdagen også sker igennem MED systemet og de aftaler /procedureretningslinierne der her er indgået.

Den gode arbejdsplads

Hovedudvalget i Gribskov Kommune har i foråret 2014 vedtaget en ny arbejdsmiljøpolitik, hvor afsættet er at Gribskov Kommune er en god arbejdsplads, hvor trivslen blandt andet skabes igennem kompetente medarbejdere der er orienteret mod kerneopgaven. For at fastholde den gode arbejdsplads i en hverdag med større krav til effektivitet og produktivitet, skal ledelsen i dialog med medarbejderne, tydeliggøre forventningerne til kerneydelserne og heri afstemme kompetenceniveauer ifht. den overordnede kerneopgave. Dette element er medskabende til den gode arbejdsplads, som er en fælles interesse for begge parter.

Kompetenceudvikling

Gribskov Kommune har dygtige og engagerede medarbejdere og der tages således afsæt i et ønske om at vedligeholde vidensniveauer og sikre fortsat udvikling af medarbejderne igennem efteruddannelse og løbende kompetenceudvikling. Det handler blandt andet om kommunens muligheder for at udvikle, fastholde og rekruttere dygtig arbejdskraft og have større fokus på produktivitet og effektivitet, der kan matche fremtidens krav til den kommunale opgaveløsning på de forskellige sektorområder. Der skal således være fokus på udvikling af organisationens fagprofessionelle på tværs af fagområder - altid med opgaven og borgeren i centrum.

Kerneopgaven

I en tid hvor innovative arbejdsmetoder, mere effektivitet og højere produktivitet efterspørges, kræver det et vedvarende fokus på kerneopgaver og fagprofessioner til at udføre ydelserne.

Dette gælder både fra et arbejdsgiverperspektiv, hvor målet er at kunne løse kerneopgaven og servicere borgerne - men i høj grad også for medarbejderen, som skal være i stand til at løse nye eller anderledes opgaver for at forblive attraktive på arbejdsmarkedet.

Omsorgs- og pædagogmedhjælperen i Gribskov Kommune

Omsorgs- og pædagogmedhjælperen skal med afsæt i deres mangfoldighed indgå i arbejdet og aktivt være medskabende i handlinger og aktiviteter, der understøtter de politiske målsætninger for området og de enkelte virksomheder.

Gribskov Kommune har ifb. med forhandlingsforløbet med FOA Nordsjælland, 3F og Socialpædagogerne udarbejdet en profil for en omsorgs- og pædagogmedhjælper hvor forventninger til overenskomstgruppen i 2014 og fremefter, er beskrevet.

Gribskov Kommune 2014

Sagsnr. 2013/28064



Profil for omsorgs og pædagogmedhjælper.pdf