



**Organisationsaftale (forhåndsftale om løn)  
Indgået mellem Gribskov Kommune og Socialpædagogisk  
Landsforbund**

**Overenskomstperioden 2013-2015**

**1. Aftalens område**

Denne aftale har hjemmel i og supplerer overenskomst for Hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner m.v. indgået mellem Socialpædagogernes Landsforbund - SL og Kommunernes Landsforening. (ident; 64:01 )

**2. Grundløn**

Grundløn jf. overenskomst:

Socialpædagoger og hjemmevejledere, der hovedsagelig udfører rådgivnings- og vejledningsopgaver direkte overfor klienter, der bor i eget hjem eller bofællesskaber m.v.: Trin 27 + kr. 1500

**3. Ramme for aftale**

Arbejdsgiver er forpligtet til at sikre, at medarbejderne løbende kompetenceudvikles inden for kerneopgaven. Medarbejderne er forpligtet til at deltage i kompetenceudvikling og bringe den nye viden og de nye kompetencer ind i opgaveløsningen.

En samlet vurdering af de faglige og personlige kompetencer, opgavernes tyngde og karakter, samt hvordan kompetencerne bringes i spil i opgaveløsningen, er afsættet for den enkelte medarbejders lønsammensætning.

Lederen foretager en årlig lønvurdering for hver enkelt medarbejder. Lønvurderingen består i en gennemgang af medarbejderens lønsammensætning set i forhold til vedkommendes opgaver samt faglige og personlige kompetencer. Leder og medarbejder har dialog om løn ved MUS/KUP samtalen. Eventuelle ændringer i lønsammensætningen sendes til forhandling hos tillidsrepræsentanten eller hvor der ikke er valgt TR, til SL's lokalafdelingen.

**4. 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" >



Funktionstillæg i GK.pdf

I bilaget fremgår tillæg for nøgle/vidensperson, der f.eks. relevant kan anvendes på området. Der er dog tale om et generelt katalog, og ikke alle tillægstyper finder anvendelse på et område.

#### 4.1 Honorering for særlige opgaver:

For mindre og afgrænsede opgaver kan den enkelte virksomhed aftale en "små-tings" honorering direkte med den enkelte medarbejder.

Hensigten med tillægget er, at kunne honorere opgaver der opstår pludseligt og kortvarigt, og som vanskeligt kan honoreres på anden vis. F.eks ved ekstraordinær fleksibilitet ifb. med en konkret opgave.

Tillægget udbetales i enheder à 235 kr op til 20 enheder pr år pr. medarbejder. Denne ydelse skal ikke forhandles, og har status som resultatløn.

Tillægget forudsættes ikke at blive anvendt i et større omfang. Det aftales, at SL kan udbede sig oversigt over anvendelsen af tillægget

#### 4.2 Praktikvederlag:

Der ydes tillæg for opgaven som praktikvejleder:

- 1. praktikperiode (32 arb.dage) honoreres med kr. 1.275 (31.03.00 niveau)
- 2. praktikperiode (6 mdr.) honoreres med kr. 7.650 (31.03.00 niveau)
- 3. praktikperiode (6 mdr.) honoreres med kr. 7.650 (31.03.00 niveau)
- 4. praktikperiode (16 arb.dage) honoreres med kr. 1.275 (31.03.00 niveau)

Det fulde tillæg udbetales, såfremt forløbet i praktikken gennemføres. Hvis den studerende eller den ansatte fratræder i perioden, udmøntes tillægget forholdsmæssigt i forhold til praktikperioden/ansættelsens ophør, dog vil dette blive konkret vurderet ifht. evt. efterbehandling af praktikforløbet.

Praktikperiode og honoreringen, kan deles mellem flere praktikvejledere.

#### 4.3 Kolonitillæg (deltagelse i koloniophold og ferierejser for grupper):

Der ydes kr. 425 pr. påbegyndte døgn på hverdage og kr. 700 pr. påbegyndte døgn på helligdage. Eksempel: Et ophold der starter mandag kl. 08.00 og slutter tirsdag kl. 14.00, udløser 2 x tillæg.

### 5. 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 overenskomstrådet ydes jf. overenskomsten kvalifikationsløn til og pædagoger med flg. erfaring:

#### Pædagoger

6 år: løntrin 30 + årligt tillæg til grundløn på kr. 1.500

10 år: løntrin 34 + årligt tillæg til grundløn på kr. 1.500

## 5.1 Basisløn

Ved basislønttrin forstås - ifølge denne aftale - lokalt aftalte løntrin, der udgør en højere lokal aflønning end den overenskomstmæssige grundløn. Basisløn er løn ydet på en kombination af kompetenceforudsætninger til stillingen og funktionsansvar i stillingen samt evt. supplerende uddannelse.

- **Basisløn trin 29** I Gribskov Kommune ydes uddannede pædagoger et basislønttrin 29 ydes på baggrund af forventnings- og kompetenceforudsætninger jvf. profil for socialpædagoger i Gribskov kommune
- **Basislønttrin 32** Pædagoger der efter en konkret vurdering af aktuel kompetence og opnået erfaring, kan indplaceres på basislønttrin 32. Indplaceringen er ikke betinget af erfaringsår.
- **Basislønttrin 34** Indplacering efter dette basistrin kan alene ske ud fra en konkret vurdering, der tager afsæt i særlig videnstung faglig pædagogik udover det forventelige i forhold til det almene indenfor det specialpædagogisk område. Indplaceringen er ikke betinget af erfaringsår.
- **Basislønttrin 36** Indplacering efter dette basistrin kan alene ske ud fra en konkret vurdering, der tager afsæt i særlig videnstung faglig pædagogik udover det forventelige i forhold til det almene indenfor det specialpædagogisk område. Indplaceringen er betinget af min. 10 års erfaring

Basislønttrin vil bortfalde ved overenskomstbestemte indplaceringer på løntrin ifb. med opnået erfaring på henholdsvis 6 og 10 år.

## 5.2 Særlig kompetence:

Der kan ydes kvalifikationsløn for pædagoger med særlig kompetencer på 0,5 - 0,75 - 1,00 eller 1,25 x 10.200 kr., der igennem erfaring og faglig udvikling, i dagligdagen udfører sine funktioner med særligt øget handlekompetence og selvstændigt initiativ - for den højere honorering, skeles der til pædagoger der i særlig grad kan omsætte de faglige kompetencemål ifht. specialiseringer og det tværprofessionelle felt samt indgå i videndeling og udvikling af det pædagogiske område. Kompetencerne skal i alle tilfælde kunne beskrives og omsættes.

Der ydes kun ét tillæg af denne type pr. medarbejder.

## 5.3 Uddannelse

Der ydes kvalifikationstillæg for pædagoger med diplomuddannelse (60 ECTS point) eller relevant længerevarende uddannelser af min. 1 årsværk 0,75 x 10.200 kr. i årligt grundbeløb.

Der kan kun ydes et tillæg af denne type.

## 6.5 Masteruddannelse

Der ydes kvalifikationstillæg for relevant afsluttet masteruddannelse (60 ECTS point) el. tilsvarende længerevarende uddannelse på 0,75 x kr. 10.200 i årligt grundbeløb.

Ved flere uddannelser på ovenstående niveauer (6.4 og 6.5), vil der ske en konkret helhedsvurdering af uddannelser og tillægsstørrelse.

## 6. 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.

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

Hvis der centralt aftales - eller sker forhøjelse af - grundløn, funktions- eller kvalifikationsløn, der allerede ved decentral aftale er ydet betaling for, sker der modregning i de decentralt aftalte løntillæg. Dette optages altid efterfølgende til lokal forhandling. Er der fortolkningstvivil herom, optager parterne inden 3 måneder efter de centrale bestemmelser kundtgørelse forhandling om afklarende ændringer af de decentrale aftaler.

#### 7. Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft med virkning fra den 01.01.2015

#### 8. 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.

For Gribskov Kommune

For Socialpædagogerne

Dato: 17/12/14

Dato: 17/12-14

Personaleorganisationen  
Gribskov Kommune  
Anders Petersen  
Forhandlingsleder  
Rådhuset 3  
3200 Helsingør

Thomas Svendsen  
Faglig sekretær  
Socialpædagogerne  
Nordsjælland  
Østergade 6B  
3400 Hillerød



## **Funktionstillæg 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 funktionsløntyper**

Funktionstillæggene 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 socialpædagog på de Sociale Tilbud i Gribskov Kommune**

I Gribskov Kommune dækker socialpædagogens arbejdsfelt bredt. Socialpædagoger arbejder 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 selvhjulpnen som mulig "*

(fra Vision og Mission for Center for Social og Sundhed, nov. 2013)

Et fokus på fagprofessionen betyder også et stærkere fagmiljø, hvorfor der i praksis forventes, at der arbejdes med evidensbaserede metodikker.

Som socialpædagog i Gribskov kommune forventes det, at du er i stand til at omsætte din viden og færdigheder fra uddannelsens basisgrundlag.

Herunder:

- at kunne omsætte handleplaner til pædagogisk plan,
- at kunne dokumentere og evaluere indsatsen.
- at være proaktiv ifht. borgere og agere tidligt med rette indsats
- at være i stand til at sætte din teoretiske viden i spil sammen med kollegaerne
- at kunne samarbejde og understøtte det tværgående samarbejde ift. andre faggrupper og aktører omkring den enkelte borger og evt. pårørende, at kunne være proaktiv ift. dialog, samarbejde og overlevering af viden, for at borgeren kan opleve helhed omkring 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.

I Gribskov Kommune er der endvidere fokus på trivslen i arbejdsmiljøet. Trivsel hænger sammen med forståelse af kerneopgaven og de rette kompetencer til at løfte den.

Socialpædagoger i Gribskov Kommune skal være indstillet på, at der sker en løbende kompetenceudvikling i forhold til opgaveløsningen, og den overordnede strategi og politiske vedtagelser omkring fagprofessionen socialpædagogik.

Med fokus på fagprofessionen i Gribskov Kommune er der en målrettet indsats i forhold til at kompetenceudvikle socialpædagogen til at kunne oparbejde en bredere opgaveportefølje, for derved at imødekomme de stigende krav og ændrede behov der sker indenfor indenfor området

En opgaveportefølje kan ex bestå af :

- kompetence i Recovery,
- Neuropædagogik o.a. anerkendte metoder med dokumenteret effekt
- Medicinhåndtering herunder medicinlære, optælling af medicin, viden om epilepsi eller andet relevant
- Velfærdsteknologi.
- Praktiske anvisninger ifht. rengøring, personlig pleje. m.v.
- Opkvalificering til øget tværfaglighed og integration af metorordningen efter arbejdsmarkedslovgivningen og støtte efter serviceloven mhp. at sikre at borgeren opnår og fastholder tilbud i retning af beskæftigelse eller uddannelse

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

I Gribskov kommune arbejdes der med fagfællesskaber, hvilket betyder at socialpædagogen med ex. kompetence i form af Neuropædagogik, kan blive spurgt til at anvende kompetencen på tværs af tilbudene, i forskellige konkrete opgaver.

Gribskov Kommune arbejder digitaliseret og med åbenhed i systemerne. Det betyder at socialpædagogen forventes at kunne både arbejde både såvel teknisk som kommunikativt i IT systemerne.

På det enkelte tilbud vil socialpædagogen 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 socialpædagogen har indflydelse og medansvar, samt hvilke kompetencer, der sigtes mod at socialpædagogen skal udvikle og omsætte i hverdagens praksis.