

**AFTALE OM NYE LØNFORMER
FOR EN STILLING ELLER EN GRUPPE AF MEDARBEJDERE**

1. Driftsområde/institution og afd./afsnit:

Det Sociale område, Region Midtjylland

2. Overenskomstnummer:

32.38 og 34.06 + 32217

3. Forhandlingsberettiget organisation:

SL

4. Aftalen omfatter følgende stilling eller gruppe af medarbejdere:

Socialpædagoger, pædagog- og omsorgsmedhjælpere, ansat under SL's forhandlingsområde på det sociale område i Region Midtjylland.

5. Aftale

Kvalifikationsløn

Funktionsløn

Resultatløn

Forhåndsaftale

Aftalen træder i kraft pr.

1. december 2014

Aftalen ophører pr.

Der ydes et årligt tillæg excl. eget/arbejdgivers pension på kr. (31/3 2000-niveau)

Kr. 5.000 / 7.000 / 10.000

Tillæg for tjenestemænd/reglementsansatte

Suppl. pensionsindbetaling

Ej pens.giv.

Tillægget reguleres i forhold til beskæftigelsesdecimalen (sæt ét kryds)

Ja

Nej

Der ydes følgende antal løntrin

Der ydes et engangsbeløb på kr. (nutidskroner)

Kr.

Begrundelsen/kriterierne for lønændringen er:

Lønmodel for kompetenceudvikling:

Lønmodel niveau III : 5.000 kr. - tillægsnr. 158583 (3238/3406) tillægsnr. 158586 (32217)

Lønmodel niveau IV : 7.000 kr. - tillægsnr. 158584 (3238/3406) tillægsnr. 158587 (32217)

Lønmodel niveau V : 10.000 kr. - tillægsnr. 158585 (3238/3506) tillægsnr. 158588 (32217)

Lønændringen reduceres som følge af evt. fremtidige grundlønstigninger,
der er en følge af overenskomstfornyelser.

Ja

6. Ophør/opsigelse/ændring

Funktionsløn:

Denne aftale kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, såfremt forudsætningerne for aftalen ændres eller funktionen bortfalder. Inden opsigelse skal der være en genforhandling. For den enkelte ansatte, som har del i den kollektive aftale, ophører den aftalte lønforbedring umiddelbart ved overgang til anden stilling, eller såfremt funktionen ikke længere varetages, medmindre der er tale om en vilkårsændring i.h.t. funktionærloven og den gældende overenskomst.

Kvalifikationsløn:

Denne aftale kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Inden opsigelse skal der være en genforhandling. De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikationsbestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

7. Øvrige bemærkninger

Niveau III: En ansat, der tegner faget ved hjælp af sine mangfoldige kompetencer.

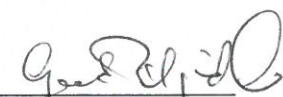
Niveau IV: Eksperten, der på alle dimensioner arbejder udviklende .

Niveau V: Den helt exceptionelle ansatte, der udvikler ny viden.

| Niveau 1 En ansat, som er introduceret (Udgør ca. 10%) | Niveau 2 En ansat, som kan udføre opgaver selvstændigt (Udgør ca. 15-20%) | Niveau 3 En ansat, der tegner faget ved hjælp af sine mangfoldige kompetencer (Udgør ca. 50%) | Niveau 4 Eksperten der på alle dimensioner arbejder udviklende (Udgør ca. 15-25%) | Niveau 5 Den helt exceptionelle ansatte, der udvikler ny viden (Udgør 0-3%) |
|---|---|---|--|---|
| <p>Viden: Redegør for ofte forekommende, relevante problemstillinger vedr. opgaver inden for fagområdet. Giver relevante løsningsforslag. Er aktiv i at tilegne sig ny viden og gengiver denne viden, så den er forståelig for brugere.</p> <p>Færdigheder: Iagttager hvordan mere erfarne kolleger udføre handlinger og udfører de samme handlinger under vejledning efter at have set dem nogle gange.</p> <p>Adfærd: Lytter opmærksomt til brugere. Viser forståelse for andres behov. Anvender den vejledning, der gives. Deltager aktivt i at løse relevante opgaver i afdelingen under vejledning. Deltager i diskussioner inden for specialområdets fagområder.</p> | <p>Viden: Opsøger viden om relevante problemstillinger inden for arbejdsområdet og løser opgaverne under vejledning. Sammenholder tilegnet viden med tidligere viden og argumenterer for sit valg af anvendt viden i forskellige situationer med brugere og kolleger. Forklarer hvordan forskellige forhold gensidigt påvirker hinanden.</p> <p>Færdigheder: Handler problemløsende i udførelsen af opgaver i mødet med kolleger og brugere. Udfører kendte handlinger sikkert og med høj grad af opmærksomhed.</p> <p>Adfærd: Lytter opmærksomt til brugere og inddrager dem i problemløsningen. Tager ansvar for at løse hyppigt forekomne opgaver i afdelingen. Deltager aktivt i diskussioner inden for afdelingens arbejdsområder. Tager initiativ til diskussioner inden for fagområdet.</p> | <p>Viden: Anvender sin viden i udvælgelsen, prioriteringen og løsningen af opgaverne under hensyntagen til de ressourcer, der er til rådighed. Kan selvstændigt observere og identificere problemstillinger, der er typiske i det pågældende specialområde. Er i stand til at formulere fagligt præcist – mundtligt og skriftligt. Arbejder ud fra strategier i langsigtede mål og planer.</p> <p>Færdigheder: Udfører selvstændigt relevante handlinger sikkert og rutineret – fx anvende dokumentationsmateriale, skemaer og indberetninger. Tager initiativ til at vejlede kolleger i at udføre relevante handlinger og giver kvalificerede tilbagemeldinger til kolleger.</p> <p>Adfærd: Udviser ansvarlighed og professionalisme i udførelsen af opgaver i mødet med kolleger og brugere, afhængigt af situationen. Udviser initiativ, engagement og vilje i samarbejdsrelationer – herunder også i samarbejdet med pårørende og eksterne samarbejdspartnere. Tager initiativ til drøftelse af etiske, faglige og personalemæssige problemstillinger, og medvirker aktivt og loyalt til gennemførelse af nye beslutninger.</p> <p>Lønniveau:</p> | <p>Viden: Kan på baggrund af refleksioner over praksis forudsige konsekvenser af egne og andres handlinger og inddrager dette i opgaveløsningen. Arbejder bevidst med langsigtede mål og planer. Er i stand til at afvige fra disse, når akutte og uforudsete situationer kræver det. Kan bedømme mindre erfarne ansattes behov for viden og oplæring.</p> <p>Færdigheder: Udfører og vurderer med stor selvstændighed relevante handlinger i komplekse situationer. Går foran i udviklingen af nye tiltag og vejleder sikkert kolleger i at udføre relevante handlinger og giver kvalificerede tilbagemeldinger til kolleger.</p> <p>Adfærd: Er idéudviklende og kreativ i relation til at omsætte idéer til nye muligheder. Tager initiativ til forbedringer. Tager medansvar for at der gennemføres drøftelse af etiske, faglige og personalemæssige problemstillinger og argumenterer fagligt for gennemførelse af nye tiltag. Er initiativrig som rollemodel for kolleger.</p> <p>Lønniveau: Klausul: Ny forhandling v/intern flytning</p> | <p>Viden: Anvender sin ekspertise til at kombinere teori og praksis, således at egne og specialområdets ressourcer anvendes optimalt. Skaber, igennem evnen til at vurdere på et højt abstraktionsniveau, udvikling i afdelingen. Anvender sit overblik og overskud til at være nytænkende og fleksibel.</p> <p>Færdigheder: Udviser omfattende handlingsberedskab, som kombineres og omsættes i nye situationer.</p> <p>Adfærd: Udviser i særlig grad loyalitet over for ledelsesprincipperne og i samarbejdet med kollegerne. Udvikler strategiske målsætninger i samarbejde med ledelsen på såvel specialområdesom Psykiatri og Social niveau og tager aktivt medansvar for udvikling af arbejdsområdet og specialområdet. Tager selvstændigt initiativ til at gennemføre udviklingsopgaver/ mindre forskningsprojekter i egen afdeling. Fremlægger resultater fra udviklings- eller metodeprojekter i afdelingen og i relevante andre fora fx konferencer. Inddrager aktivt kolleger i fx udviklingsprojekter.</p> <p>Lønniveau: Klausul: Ny forhandling v/intern flytning</p> |

For regionen/institutionen

For den/de forhandlingsberettigede organisation(er)

25/11 2014 

Dato
Gerit Pligaard Christensen, direktør
Psykiatri og Social, Region Midtjylland
Tingvej 15A, 2. sal, Postboks 36, 8800 Viborg
Efter underskrift sendes:

Original til HR – Løn og Personale
Kopi til medarbejderen
Kopi til arbejdspladsen
Kopi til organisationen

19-11-2014 

Dato Underskrift

