

## Afsæt for organisationsaftale mellem Gribskov Kommune og BUPL

### Indledning

Gribskov Kommune og BUPL har i løbet af efteråret 2013 været i dialog og forhandling om nye forhåndsaftaler på overenskomstområdet.

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

### Den gode arbejdsplass

Gribskov Kommune er en god arbejdsplass, hvor trivslen blandt andet skabes igennem kompetente medarbejdere der er orienteret mod kerneopgaven. For at fastholde den gode arbejdsplass i en hverdag med større krav til effektivitet og produktivitet, skal ledelse udøves professionelt. Der skal i dialog mellem ledelse og medarbejdere, tydeliggøres forventningerne til kerneydelserne og heri afstemme kompetenceniveauer ifht. den overordnede kerneopgave. Dette element er medskabende til den gode arbejdsplass, 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 sektormråder.

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

opgaver for at forblive attraktive på arbejdsmarkedet.

## **Studerende og vejlederfunktion**

Fokus er ikke alene rettet mod den enkelte medarbejder og kerneopgaven. Det er også rettet mod rekruttering blandt kommende og nuværende studerende, der som led i sin uddannelse stifter bekendtskab med Gribskov Kommune.

Disse studerende skal i fremtiden fortsat indgå i den kommunale opgaveløsning og Gribskov Kommune finder det vigtigt at man sikres en god og lærerig studietid i kommunen.

## **Visionen for arbejdet med børn og unge**

Vision for arbejdet med børn og unge i Gribskov Kommune er, at børn og unge – alene og gennem samspil med andre børn, unge og voksne – opmuntres og udfordres til at udvikle bevidstheden om egen identitet, roller og selvværd samt gode sociale og fraglige færdigheder. Og at de herigennem udvikler evnen til at træffe beslutninger, der betyder at de kan begå sig godt i livet og i samfundet.

## **Aktuelt er særligt 3 temae i fokus:**

### **Læringsreformen**

I Gribskov Kommune arbejder hele børne- og ungeområdet med læringsreformen, på tværs af dagtilbud, skole og understøttende funktioner.

Læringsreformens overordnede mål er:

1. At udfordre alle børn og unge, så de bliver så dygtige som muligt
2. At mindske betydningen af social baggrund i forhold til faglige resultater
3. At styrke tilliden til og trivslen i dagtilbud og folkeskole med respekt for professionel viden og praksis.

### **Inkluderende fællesskaber**

Gribskov Kommune sætter inklusion på dagsordenen, fordi forskellighedsprincippet betragtes som en styrke, der har værdi for alle. Inklusion er en grundlæggende tilgang i arbejdet med børn og unge. Det betyder, at der vedvarende arbejdes med udvikling af lokale almene fællesskaber sådan at flest mulige børn og unge kan lære, trives og udvikles der.

### **Bæredygtige lokalsamfund**

I Gribskov Kommune ønsker vi at bevare tilbud på børne- og ungeområdet i lokalsamfundene. Vi er, ligesom mange andre kommuner, udfordret af et faldende børnetal. Vores ambition er derfor at arbejde helhedsorienteret omkring og med, børn og unge og dermed løfte og udvikle kvaliteten af de lokale tilbud. Vi tror på, at gode lokale tilbud til børn og unge bidrager til attraktive og bæredygtige lokalsamfund i kommunen.



## Profile for pædagog i Gribskov Kommune

Pædagogen har en grunduddannelse som professionspædagog, og har autoritet på det pædagogiske felt med afsæt i de kompetencer der er erhvervet via uddannelsen. Det forventes, at den enkelte pædagog arbejder aktivt med sine refleksive kompetencer, i forhold til egen og organisationens praksis.

Gribskov Kommune forventer, at en pædagog er optaget af professionen og den uddannelsessteoretiske baggrund. Pædagogen skal ud fra en didaktisk tilgang og sammen med andre ansatte, kunne arbejde visionært med planlægning af det pædagogiske arbejde, sætte mål, udarbejde handleplaner og formulere succeskriterier, som kan dokumenteres og evaluieres både i forhold til resultater og processer. Pædagogen er ansvarlig for, og påtager sig faglig ledelse af de pædagogiske forløb, der til enhver tid er i fokus, både i forhold til nationale, kommunale og lokale rammer. Pædagogen skal i det pædagogiske arbejde kunne rammesætte, og situationsbestemt påtage sig en vejledende, instruerende og guidende rolle i forhold til studerende, PAU'er og medhjælpere.

Pædagogen skal kunne skabe pædagogiske rum, der er kendetegnet ved oplevelser, livsglæde, engagement, interesse, tryghed, omsorg og læring. Der er stort fokus på, at de pædagogiske mål og kvaliteten i samværet med børnene understøtter de kommunale mål, jvf læringsreform og GK's Børne og ungepolitik.

Pædagogen har en positiv tilgang til jobbet, kan se handlemuligheder og agere i en foranderlig verden. Pædagogen skal kunne bringe sin faglige vinkel i spil, ved at forholde sig relevant og kompetent til de skift, der kan være i kontekster.

I Gribskov Kommune skal alle børn og unge have et pædagogisk tilbud med engagerede pædagoger, der løbende udvikler en bevidst og teoretisk fundert pædagogisk praksis. Pædagogen skal kunne skabe rammer og betingelser, hvor der tages hensyn til det enkelte barn og dets ressourcer. Pædagogen er bevidst om, at alle børn har potentialer, og at hvert enkelt barn skal støttes i sin udvikling. Der arbejdes løbende for at udvikle inkluderende fællesskaber, der giver alle børn og unge optimale muligheder for læring, udvikling og trivsel, og der vil løbende blive tilbuddt personalegruppen faglig opdatering på dette felt.

De store krav til den pædagogiske faglighed fordrer, at pædagogen løbende har mulighed for kompetenceudvikling på forskellige niveauer herunder specialet. Ledelsen skal skabe mulighed for og stille krav om dette.

De overordnede pejlemærker og indsatser i Gribskov kommune vil til enhver tid være dagsordenssættende for det pædagogiske arbejde, herunder nationale og lokale mål og fokuseringer, der skal implementeres og udvikles i kommunen, på det samlede 0-18 års område i kommunen.

Der er nationalt fokus på at skabe sammenhæng på hele 0-18 års området, implementering af ny læringsreform, bæredygtige lokalområder med tilbud til børn og unge og udvikling af inkluderende læringsmiljøer til gavn for alle børn og unge.

I Gribskov kommune skal alle medarbejder være en del af den samlede organisationsforståelse, både i forhold til de nationale, kommunale og lokale krav.

Der stilles derfor krav til, at alle pædagoger arbejder ud fra denne forståelse.

Pædagogen i Gribskov Kommune har i sin faglige profil bl.a. fokus på:

#### **Det pædagogiske perspektiv**

- didaktisk tilgang til at planlægge, udføre, dokumentere og evaluere pædagogisk arbejde og udviklingsprojekter,
- begrunde pædagogiske handlinger ud fra centrale teorier og metoder,
- reflektere kritisk over pædagogiske tænkemåder og handlemuligheder ud fra teori, forskning og praksisforståelse,
- opbygge faglige og personlige relationer mellem deltagerne i den pædagogiske proces,
- identificere mistrivsel, herunder udsatte børn og unge, analysere, dokumentere og evaluere forhold vedrørende brugernes trivsel og udvikling,
- identificere, analysere og vurdere relevant viden og forskning i forhold til en konkret pædagogisk problemstilling,
- diskutere pædagogiske anskuelser og værdier på et pædagogikfagligt grundlag, herunder etik og menneskesyn,
- forholde sig analytisk i anvendelsen og inddragelsen af test, evalueringer og målinger i det pædagogiske arbejde.

#### **Det tværprofessionelle element**

- Etablere og indgå i samarbejde med andre professioner med henblik på at kvalificere og koordinere den pædagogiske indsats i en samfundsmaessig sammenhæng.
- Medvirke til, at brugerens perspektiv inddrages og er i centrum for den tværprofessionelle indsats, Inddrage faglig ekspertise fra relevante professionsområder.
- Skabe, udvikle og indgå i tværprofessionelle og ligeværdige samarbejdsrelationer,
- Anvende og kommunikere viden om den pædagogiske professions ansvarsområde, kompetencer, værdier og etik og
- Anvende centrale teorier, begreber og metoder, herunder kan reflektere over professionsrelevante dilemmaer i det tværprofessionelle arbejde.

#### **Det lærende element**

- At kunne betragte læring som en proces og et resultat, der finder sted i et

samspil mellem børnenes individuelle konstruktioner og de sociale relationer børnene indgår i. Børnene har forskellige læringsstille, og dette skal afspejle sig i et varieret valg af pædagogiske metoder og redskaber.

- At arbejde aktivt ind i en 0-18 års kontekst/forståelse, og kunne være med til at skabe, udvikle og bidrage fagprofessionelt til et samlet læringsforsørøb/tilbud, med fokus på at mindske betydningen af social baggrund.

- At kunne etablere læringsrum der skaber mulighed for sammenhæng mellem teori og praksis.
- At se læreprocesser ud fra en helhedsopfattelse af børnene, hvor alsidighed og faglighed som udgangspunkt er forudsætninger for hinanden. Læreprocesser foregår i et læringsmiljø, hvor anerkendelse, tolerance, samarbejde, nysgerrighed tydelighed og tillid er bærende elementer.
- At der arbejdes med differentierede lærings- og udviklingsmiljøer med udgangspunkt i børn og unges forskellige forudsætninger, potentialer og muligheder. Det fordrer en bred vifte af pædagogiske og didaktiske kompetencer hos de involverede medarbejdere såvel som en høj grad af tværfagligt samarbejde.

Med afsæt i den samlede profil for pædagog, vil der lokalt være profiler for pædagoger, der afspejler den lokale kontekst og det lokalområdets udvikling.

**Organisationsaftale (forhåndsaftale om løn)**  
Indgået mellem Gribskov Kommune og BUPL

**Overenskomstperiode 2013 - 2015**

**1. Aftalens område**

Denne aftale har hjemmel i og supplerer overenskomst for pædagoger ved daginstitutioner, skolefritidsordninger, klubber, m.v. Indgået mellem Børne- og ungdomspædagogernes Landsforbund - BUPL og Kommunerne Landsforening. (Ident; 60:01)

**2. Grundløn**

Grundløn jf. overenskomst: Løntrin 26

**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, opgaverne tynde 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.

**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" >



Funktionsstillsæg i GK.pdf

#### **4.1 Fokusretet tillæg ifht. læringsreform**

Gribskov Kommune vil i indeværende overenskomstperiode yde funktionsløn til pædagoger der konkret, og i dialog med lederen, har opstillet mål og handlinger ifht. områdets fokus på læringsreformen. Der skal være tale om funktioner der i særlig grad understøtter de overordnede mål og adskiller sig fra den generelle forventning i arbejdet for:

- Faglige resultater: Alle børn og unge løftes fagligt, så det enkelte barn og den enkelte unge udnytter sit potentielle uanset social baggrund.
- Sociale kompetencer: Alle børn og unge har sociale og relationelle kompetencer til at indgå i inkluderende fællesskaber.
- Trivsel: Børn og unges trivsel i kommunale tilbud styrkes.
- Fremmøde: Alle børn og unge har højt og stabilt fremøde i skolen.
- Ungdomsuddannelse: Flere unge gennemfører en ungdomsuddannelse

Funktionsstilling kan ydes i 3 niveauer jf. ovenstående fokusområder:

- 1: 0,50 × kr. 10.200 ydes for arbejde i funktionen, hvor der enten er delt ansvar eller opgavevarerettagelse.
- 2: 0,75 × kr. 10.200 ydes for det selvstændige arbejde i funktionen, med ansvar for tilrettelæggelse og opgaveløsning.

- 3: 1,00 × kr. 10.200 ydes for det selvstændige arbejde i funktionen, med ansvar for tilrettelæggelse og opgaveløsning. Det forventes at medarbejderen er i stand til at vidende og agere i fejlrettede og korrekte handlinger.

#### **4.2 Honorering for særlige opgaver:**

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

Hensigten med tillægget er, at kunne honore der opstår pludseligt og kortvarigt, og som vanskøgt kan honorenes 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.

#### **4.3 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 forholdsmaessigt i forhold til praktikperioden/ansættelsens opnør, dog vil dette blive konkret vurderet ifht. evt. efterbehandling af praktikforløbet.

Praktikperiode og honoreringen, kan deles mellem flere praktikvejledere

#### **4.4 Specialpædagogisk tillæg (visiterede timer)**

Pædagoger der varetager visiterede specialpædagogiske opgaver, ydes tillæg ifht. den gennemsnitlige ugentlige visiterede tid på følgende måde:

- Der ydes 0,5 × kr. 10.200 (31.03.00 niv.) ved opgaver mellem 05 - 15 timer ugentligt  
Der ydes 1,0 × kr. 10.200 (31.03.00 niv.) ved opgaver mellem 16 - 26 timer ugentligt

Der ydes 1,5 x kr. 10.200 (31.03.00 niv.) ved opgaver mellem 27 - 37 timer ugentligt

Tillægget modregnes ikke i lønudviklingsgarantien.

#### 4.5. Arbejdstidspestezte tillæg

Der henvises til ulempæftale >

#### 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 overenskomstområdet ydes jf. overenskomsten:

Pædagoger som efter 6 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aftenning svarende til løntrin 30, aflatnnes efter løntrin 30.

Pædagoger som efter 10 års beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen ikke i kraft af funktions- og kvalifikationsløn har opnået en samlet aftenning svarende til løntrin 35, aflatnnes efter løntrin 35.

##### 5.1 Basisløn

Ved basisløntrin forstås - ifølge denne aftale - lokalt aftalte løntrin, der på samme måde som overenskomstens udviklingsgarantiløn ydes efter 6 og 10 år.

Indplaceringen sker på baggrund af forventnings- og kompetenceforudsætninger, der fremgår i profil for pædagoger samt forventninger til det konkrete pædagogiske arbejde med læringsreform.

Basisløntrinet er en honoreering for højere kvalifikationer, kompetencer og funktioner, der udlicher lønudviklingsgarantilønnen - forstået på den måde, at funktions- eller kvalifikationsstilæg der ydes, beregnes fra (lægges til) det konkrete basisløntrin og ikke fra grundløntrin 26, jf. overenskomstens § 8 stk. 2.

Funktionsstilæg ydtes før den opnåede beskæftigelseserfaring vil i visse tilfælde forventes indeholdt i basisløntrinet når dette bliver ydet.

Funktionsstilæg kan således bortfalde ved overgang til basisløntrin. Tillæg der enten bortfalder eller ikke på forhånd er op sagt, vil indgå i en konkret drøftelse mellem leder og medarbejder, for afklaring om honorerindgå i basisløntrinet eller skal ydes ud over.

- **Basisløntrin 30** I Gribskov Kommune ydes uddannede pædagoger et basisløntrin 30 efter 6 års ansættelse.
- **Basisløntrin 35** I Gribskov Kommune kan der ydes uddannede pædagoger et basisløntrin 35 efter 10 års ansættelse. Der vil ske en konkret og individuel vurdering ifht. pædagogens omsættelse af profil for pædagog og understøttende arbejder ifht. læringsreformen.
- **Basisløntrin 37** I Gribskov Kommune kan der ydes uddannede pædagoger et basisløntrin 37 efter 10 års ansættelse. Indplacering på dette basisløn kan alene ske ud fra en konkret vurdering, der tager afsæt i særlig videnstning faglig pædagogisk udover det forventelige i forhold til det almene indenfor det pædagogisk område.

## **5.2 Uddannelse**

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

Der kan kun ydes et tillæg af denne type.

## **5.3 Masteruddannelse**

Der kan ydes kvalifikationstillæg for afsluttet masteruddannelse (60 ECTS point) 0,75 x kr. 10.200 i årligt grundbeløb.

## **5.4 Særlig kompetence:**

Der kan ydes kvalifikationsløn for pædagoger med særlig kompetencer mellem 0,5 til 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 honoreering, 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 kan kun ydes ét tillæg for særlig kompetence.

## **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 er ikke pensionsgivende.

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 løntilæg. Dette optages altid efterfølgende til lokal forhandling. Er der fortolkningstvivl herom, optager parterne inden 3 måneder efter de centrale bestemmelser kundgørelse forhandling om afklarende ændringer af de decentrale aftaler.

## **7. Krafttræden**

Denne aftale træder i kraft fra og med den 01.11.2014

## **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 BUPL

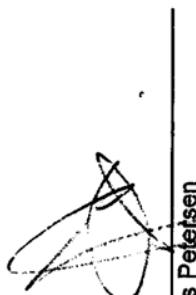
Dato:

Dato: 30/10-14.



---

Dorte Ellegaard  
Faglig sekretær



---

Anders Petersen  
Forhandlingsleder

## Funktionsstilling i Gribskov Kommune 2013 - 2015

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

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

1. Funktionsansvarstilæg
2. Vidensperson
3. Nøgleperson
4. Programstilling
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 funktionstilæg rummer honorering for opgaver der er rådgivende og/eller vejledende over for kolleger.

Funktionslønstilling 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

Funktionsstillingene defineres som følgende (ikke udtømmende):

#### Vidensperson

Videnspersonen er uddannet (eller opplært) 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 "hær" området i forhold til kolleger
- være supervisor og hjælpe indenfor vidensområdet
- være deltager i teamet indenfor specialområdet for fælles udvikling af erfaringer og input af ny viden.

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

fragområdets 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 givet 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 videreförmidling 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 opnøgende 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 videreförmidling 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 afgrænsset udstrækning - f. eks. een institution eller et team, eller en meget præcist afgrenset 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 videreförmidlingen af indholdet i specialviden.

#### Programtilæg

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

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

#### Projektledelse

Projektopgaver udføres under kommunens projektmodel og forudsætter projektidokumentation.

#### 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 arbejdsmråder og -processer. Mentoren har pligt til at være opsigende overfor den nyansatte.