

Tid: 23.06.2025

Sted: Borgmesterforvaltningen, Forhandling og Personalejura, Ørbækvej 100B

Emne: **Forhåndsftale pr. 1/4 2025 for social- og sundhedspersonale i Ældre-og Handicapforvaltningen.**

Deltagere: Repr. fra FOA
Repr. fra Odense Kommune

Parterne er enige om, at der indgås følgende forhåndsftale m.v. for ansatte omfattet af Fællesoverenskomsten (73.01) i Ældre- og Handicapforvaltningen.

Aftalen omfatter ikke timelønnede/tilkaldevikarer.

Alle tillæg er i 31.03.00 niv. og ydes, hvis ikke andet er anført i forhold til beskæftigelsesgraden.

1. Funktionsløn

1.1. Fast Oplæringsvejleder

Til oplæringsvejledere, der udfører vejledning til elever, ydes der som følger:

Social- og sundhedshjælperelever	17.500 kr. ydes uden hensyn til beskæftigelsesgraden
Social- og sundhedsassistentelever	17.500 kr. ydes uden hensyn til beskæftigelsesgraden

Tillægget ydes for det samlede ansvar for vejledning til social- og sundhedselever. Der ydes *ikke* dobbelttillæg til oplæringsvejledere, hvis denne er vejleder for både hjælperelever og assistentelever. Tillægget udbetales til den/de person/-er, der over for daglig leder er hovedansvarlig/-e for eleven.

Vejledning af elever forudsættes varetaget af uddannede oplæringsvejledere. Hvor oplæringsvejleder ikke har uddannelse i oplæring/vejledning, tilrettelægges dette snarest muligt.

Funktionen som fast oplæringsvejleder anses som et ansøgt job, hvorfor funktionen kun kan bortfalde med det personlige overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

1.1.1. Midlertidig oplæringsvejledere

Til oplæringsvejledere, der midlertidigt udfører vejledning til elever, ydes et tillæg på 12.000 kr. årligt ydes uden hensyn til beskæftigelsesgraden

Tillægget ydes for det samlede ansvar for vejledning til social- og sundhedselever til plejeuddannet- og SSA-uddannet personale samt plejehjemsassistenter. Det forudsættes, at vejledningen varetages af uddannede oplæringsvejledere. Hvor oplæringsvejleder ikke har uddannelse i oplæring/vejledning, tilrettelægges dette snarest muligt.

Tillægget ydes for de perioder hvor oplæringsvejledere har en eller flere elever – (fx 15.4. – 13.6 eller 3.7.-5.11) jf. elevens uddannelsesplan. Ved ændring af den enkelte elevs uddannelsesplan, hvor perioderne aftales forlænget, forlænges vejledningsperioden tilsvarende. Hvis funktionen ophører tidligere end planlagt, ydes tillægget måneden ud dog længst til uddannelsesplanens udløb.

Tillægget kan max deles mellem 2 oplæringsvejledere.

1.2. Forflytningsvejleder

Til personale, der har gennemgået uddannelse til forflytningsvejleder og fungerer som sådan på arbejdspladsen

Der ydes et årligt tillæg på 8.000 kr.

Funktionen som forflytningsvejleder anses som et job, hvorfor funktionen kun kan bortfalde med det personlige overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

1.3. Tovholderfunktioner:

For alle tovholderfunktioner gælder, at der fra ledelsens side sker udpegning til funktionerne efter drøftelse med de berørte medarbejdere.

1.3.1. Virksomhedspraktikanter

Ydes til en fast udpeget medarbejder, der året rundt har ansvaret for at varetage funktionen i forbindelse med introduktion af virksomhedspraktikanter. Tillægget kan opsiges med 1 måneds varsel ved bortfald af funktionen.

Der ydes et årligt tillæg på 5.000 kr.

1.3.2. Inkontinens-koordinator

Funktionen som inkontinens-koordinator på arbejdspladsen.

Der ydes et årligt tillæg på 6.000 kr.

1.3.3. Demensressourcefunktion

Ressourcefunktion på demensområdet. Funktionen indebærer både formidlingspligt og en kontinuerlig uddannelse inden for området. For at tillægget kan udbetales, skal der foreligge uddannelsesbeviser inden for demens, eksempelvis - U hensigtsmæssig adfærd og udadreagerende ved demens, Omsorg for personer med demens, Personer med demens, sygdomskendskab eller Samspil med mennesker med ændret adfærd og demens eller lignende kurser/uddannelser inden for området.

Der kan maksimalt være to medarbejdere pr. plejehjem og én pr. ude kørende gruppe med denne funktion. På arbejdssteder, hvor der pr. 3. september 2018 var flere end to medarbejdere, bortfalder tillægget, hvis medarbejderen selv ønsker at ophøre i funktionen eller i øvrigt forlader stillingen.

Der ydes et årligt tillæg på 9.000 kr.

1.4. Særligt for Vista Balboa

Som kompensation for aften/nat- og weekendarbejde, dækkende tillæg for delt tjeneste og rådighedstjeneste samt tilfældigt forekommende overarbejde ydes til personale ansat i Vista Balboa:

Der ydes et årligt ulempetillæg på 16.500 kr.

1.5. Arbejde juleaften

Til personale, der arbejder juleaften den 24/12 mellem kl. 17.00 og 21.00

Ydes et tillæg på 1.000 kr.

Tillægget ydes kun for effektiv tjeneste, der ydes ikke tillæg ved fx sygdom, afspadsering, rådighedsvagt eller ferie.

1.6. Aften-/natpersonale (SH-timer)

Der sker ikke nedsættelse af arbejdstiden for aften-/natarbejde jf. arbejdstidsaftalens § 3, stk. 6.

I stedet finder udbetaling sted med tillæg af 50 %.

Det forudsættes at mere end halvdelen af arbejdstiden er i aften- og nattevagt.

1.7. Tillæg for arbejde på § 107 og 108 institutioner

Overenskomstens § 5, stk. 2. pkt. 3 udvides til at omfatte alt personale ansat efter overenskomst 73.01.

"Plejere og social- og sundhedsassistenter, der inden for KL's forhandlingsområde, bortset fra Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune, ansættes ved bofællesskaber for psykiatriske klienter og/eller psykisk- og fysisk handicappede.

Der ydes et årligt tillæg på 8.400 kr.

Lønseddeltekst: "Bofællesskab"

For tiden er følgende bofællesskaber oprettet efter Servicelovens §107 og 108 - se vedlagte bilag – revideret april 2025.

1.8 Vikarkorpset

Faste medarbejdere i Vikarkorpset ydes et tillæg for den fleksibilitet, der er i Vikarkorpset, når man ikke har et fast mødested. Tillægget bortfalder uden yderligere varsel ved ophør i Vikarkorpset. Individuelle tillæg med samme begrundelse bortfalder i forbindelse med at tillægget overgår til forhåndsaftalen.

Der ydes et årligt tillæg på 7.500 kr.

2. Kvalifikationsløn

2.1. Funktionsrelevante kurser, uddannelse, Neuropædagogisk uddannelse og akademiuddannelse

2.1.1. Funktionsrelevante kurser

Der ydes kvalifikationsløn til ansatte, der har afsluttet funktionsrelevante kurser af mindst tre ugers samlet varighed, svarende til 15 kursusdage á mindst 6 timer per dag. Tillægget ydes for fagligt relevante kurser, der skaber merværdi for både borgeren og organisationen.

Lederen vurderer, om kurser er omfattet af denne aftale, og informerer medarbejderen herom i forbindelse med deltagelse i kurser. Ved nyansættelser vurderer lederen medarbejderens kursusbeviser og oplyser medarbejderen om, hvilke kurser der anses for funktionsrelevante. Det er medarbejderens ansvar at levere kursusbeviser til lederen for vurdering.

Det forudsættes, at deltagelse i kurserne har fundet sted inden for de sidste tre år. Et årligt tillæg på 4.500 kr. ydes fra den måned, hvor kursusbeviser afleveres til lederen.

Der er enighed om, at obligatoriske kurser, som tilbydes af arbejdspladsen/forvaltningen, og som er nødvendige for at løse kerneopgaven, ikke medregnes som en del af de 15 kursusdage.

Medarbejdere, der senest den 31. december 2018 dokumenterede opnåelse af 15 kursusdage, honoreres på følgende måde:

- Et årligt tillæg på 4.500 kr.
- Et årligt personligt tillæg på 2.500 kr., som kan modregnes i punkt 2.1.2 og 2.1.3.

Medarbejdere, der på daværende tidspunkt blev aflønnet med 7.000 kr. for funktionsrelevante kurser, fik deres tillæg gennemgået med henblik på placering i henhold til punkt 2.1.1, 2.1.2 og 2.1.3. Eventuelle forskelle vil blive udmøntet som et årligt personligt tillæg, der kan modregnes i punkt 2.1.2 eller 2.1.3.

2.1.2. Neuropædagogisk uddannelse

Der ydes kvalifikationsløn til ansatte, der har gennemført 4 ugers forløb i Neuropædagogik på UCN eller Neuropædagogik i neurorehabilitering (HSR). Det er leder, der vurderer, om uddannelsen er relevant for arbejdsstedet.

Der ydes et årligt tillæg på 5.700 kr. fra den måned uddannelsesbevis afleveres til lederen.

2.1.3. Samlet akademiuddannelse

Der ydes kvalifikationsløn til ansatte, der har gennemført en samlet akademiuddannelse svarende til 60 ECTS-point. Det er leder, der vurderer, om uddannelsen er relevant for arbejdsstedet.

Der ydes et årligt tillæg på 8.000 kr. fra den måned uddannelsesbevis afleveres til lederen.

2.1.4 Specialiseringsuddannelse for Social- og Sundhedsassistenter

For bestået eksamensmodul/-ler af Specialiseringsuddannelse– svarende til 10 ECTS-point.

2.1.4.1 Demens specialiseringsuddannelsen

2.1.4.2 Psykiatri specialiseringsuddannelsen

Der ydes et årligt tillæg på 4.500 kr. fra den måned uddannelsesbevis er afleveret til lederen. Der kan maksimalt ydes 1 tillæg.

Der kan alene ydes et tillæg efter punkterne i afsnit 2.1, dvs. enten efter 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3 eller 2.1.4.

2.2. Opskolning

Ansatte, som har gennemført opskolingsuddannelse

Der ydes et årligt opskolingstillæg på 4.400 kr. fra den måned uddannelsesbevis afleveres til lederen.

2.3 Fagrelevant diplomuddannelse

For bestået eksamensmodul/-ler af fagrelevant diplomuddannelse – svarende til 10 eller 2 x 5 ECTS-point på diplomniveau. Bemærk: Neuropædagogisk uddannelse ikke indgår ved udlodning af tillægget.

Der ydes et årligt tillæg på 4.500 kr. fra den måned uddannelsesbevis er afleveret til lederen. Tillægget bortfalder ved samlet diplomuddannelse. Tillægget kan maksimalt ydes 1 gang.

For samlet diplomuddannelse, hvorunder diplom for bestået neuropædagogik/-psykologi kan indgå, eller uddannelse der svarer til en godkendt diplomuddannelse – svarende til 60 ECTS-point på diplomniveau.

Der ydes et årligt tillæg på 9.000 kr. fra den måned uddannelsesbevis er afleveret til lederen.

3. Individuelle aftaler

Parterne er enige om, at følgende elementer kan lægges til grund i den individuelle vurdering.

3.1. Funktionsløn

Funktionsløn kan f.eks. ydes for

- For nærmere definerede ekstraordinær funktioner på det enkelte ledelsesområder. Jf. bilag b i overenskomsten.

Ovennævnte funktionsløn ydes så længe den enkelte medarbejder udfører funktionen. Tillægget ophører med udgangen af den måned, hvor funktionen ophører.

3.2. Kvalifikationsløn

Der kan ydes tillæg for fagligt relevante uddannelser, kompetencer og kvalifikationer, der skaber merværdi for borgeren og organisationen. Lederen vurderer, om uddannelsen er omfattet af denne aftale, og informerer medarbejderen herom inden deltagelse i uddannelsen.

Ved nyansættelser vurderer lederen medarbejderens uddannelsesbeviser og oplyser medarbejderen om, hvilke uddannelser, der vurderes relevante, og som ledelsen vil honorere. Medarbejderen har ansvaret for at aflevere uddannelsesbeviser til lederen til vurdering.

Kvalifikationsløn kan f.eks. ydes for

- relevant videre-/efteruddannelse
- relevant specialviden
- relevant erhvervserfaring
- ekstraordinære personlige egenskaber, der bidrager positivt til arbejdsstedet.

4. Ophør af funktions- og kvalifikationstillæg bl.a. i forbindelse med stillingsskifte

Parterne er enige om:

- at funktionstillæg, der helt specifikt retter sig mod bestemte arbejdsfunktioner og som ikke er relevant i forhold til den nye stilling, ophører ved overgang efter ansøgning til anden stilling i Odense Kommune.
- at individuelle funktionstillæg bortfalder uden yderligere varsel ved funktionens ophør, medmindre andet er aftalt. Dette gælder også i forbindelse med beordret overgang til anden stilling i Odense Kommune.
- at forhåndsaftalte funktionstillæg ydes så længe den enkelte medarbejder udfører funktionen. Tillægget ophører med udgangen af den måned, hvor funktionen ophører, hvis andet ikke er aftalt.
- at kvalifikationstillæg, der helt specifikt retter sig mod bestemte arbejdsfunktioner og som ikke er relevante i forhold til den nye stilling, ophører ved overgang efter ansøgning til anden stilling i Odense Kommune,
- at kvalifikationstillæg kan tages op til drøftelse i forbindelse med stillingsskift,
- at engangstillæg som udgangspunkt ikke ydes i forbindelse med forhandling af individuel løn.

5. Procedure ved nyansættelser/stillingsskift og ændret lønindplacering

Parterne er enig om følgende:

I forbindelse med nyansættelser/stillingsskift og ændret lønindplacering fremsender Odense Kommune forslag til aflønning til TR/FTR/FOA Odense.

TR/FTR/FOA Odense melder inden 14 dage tilbage om forslaget kan tiltrædes eller om TR/FTR/FOA Odense vil begære forhandling.

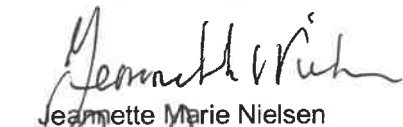
Hvis der sker væsentlige ændringer i den ansattes forhold på baggrund af nyerhvervede kvalifikationer, drøftes dette ved den årlige lønforhandling. Hvis der sker større ændringer i funktioner, vil disse løbende kunne forhandles. Ovennævnte er også gældende, hvis ansættelse sker på timelønsbasis.

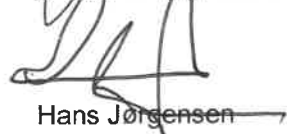
6. Ophør af aftale

Denne aftale kan for hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel.

For FOA – Fag og arbejde


Anne-Dorte Laudikos


Jeannette Marie Nielsen


Hans Jørgensen


Christina Bank

(tiltrådt)

for Odense Kommune


Bo Wind

(tiltrådt)

Visitationsgrundlag på det specialiserede socialområde i ÆHF

Tilbuddets navn	Ramme (murstensparagraf)	Indholdsparagraf
Tornhuset Hvedevangen	SEL § 107 og 108	SEL § 83/85. 2 §108 pladser
Autismetilbuddet Kelsbjergvej	SEL § 107 (spredt ud over tilbuddet, herunder også aflastningspladser, hold øje med om der flytter en 107 borger ind eller ud)	SEL §85 samt §104/105
Specialtilbuddet Grevenlund	SEL § 108	SEL § 83/85 samt § 104 på Grevenlund samt 1 §103 plads
Specialtilbuddet Lindegården	SEL § 108	SEL § 83/85 samt 1 §104 plads
Specialtilbuddet Holluf Pile Hollufgårdsvej (ikke satellit)	På Holluf Pile ligger § 108 pladser i komplekset på Hollufgårdsvej. Tilbuddet rummer 2 satellitpladser, hvor borgeren bor i egen lejlighed i nabolaget og modtager støtte SEL 85.	SEL § 83/85
Munkehatten – afdeling Fraugde	SEL § 108	
Botilbuddet Bækholmen	SEL § 107	SEL § 83/85
Ungefællesskabet Rømersvej	SEL § 107	SEL § 85
Botilbuddet Fangelvej	SEL § 107 og 108	SEL § 83/85
Kollegiet Roesskovsvej	SEL § 107 og 108 3 udredningspladser er § 107	SEL § 83/85
Tornbjerggård	SEL § 107 og 108	SEL § 83/85
Vistahus	SEL § 107 og 108	
Bjerggårdshaven* - HUS3	SEL § 107	SEL § 83/85