

STOFNANASAMNINGUR

Styrktarfélag lamaðra og fatlaðra (SLF) við Félag sjúkraþjálfara (FS) og Iðjuþjálfafélags Íslands (ÍPÍ)

1. Gildissvið

Samkomulag þetta tekur til sjúkraþjálfara og iðjuþjálfara sem starfa hjá SLF á Æfingastöðinni og njóta ráðningarkjara samkvæmt ákvæðum gildandi kjarasamnings ofangreindra félaga og fjármála- og efnahagsráðherra f.h. ríkisjóðs. Samningurinn tekur ekki til stjórnenda sem starfa hjá SLF.

2. Markmið

Samningsaðilar eru sammála um eftirfarandi markmið með samningi þessum:

- Að launakerfið sé einfalt og gegnsætt og stuðli að faglægum og málefnalegum ákvörðunum um launaröðun
- Að launakerfið taki mið af innra skipulagi, hlutverki og stefnu Æfingastöðvarinnar
- Að launakerfið tryggi Æfingastöðinni starfsfólk sem getur leyst faglega þau verkefni sem Æfingastöðinni er ætlað að sinna
- Að launakerfið stuðli að uppbyggingu og viðhaldi góðrar þekkingar, leikni og hæfni innan Æfingastöðvarinnar með því að hvetja til þess að starfsmenn þróist í starfi
- Að launakerfið tryggi jafnrétti, þannig að öll njóti sömu kjara fyrir sambærileg störf

3. Grunnröðun starfa

3.1. Almennar forsendur

Röðun starfa í launaflokka miðast við að um viðvarandi/stöðugt verksemi sé að ræða og skulu skilgreiningar starfaflokkunar Hagstofunnar (nú ÍSTARF95, 2. útgáfa) hafðar til hliðsjónar. Þar skulu fyrst og fremst metin þau verkefni og ábyrgð (svo sem stjórnun) sem í starfinu felast auk þeirrar færni (menntun/kunnáttustig/sérhæfing) sem þarf til að geta innt starfið af hendi. Þá skal litið til þess hvar tiltekið starf er staðsett innan skipurits stofnunar eða annars formlegs starfsskipulags.

Röðun starfa í launaflokka byggist á starfslýsingum Æfingastöðvarinnar og þær skal endurskoða reglulega í takt við þróun viðkomandi starfs.

Starf sem gerir kröfu um 60 eininga (ECTS) viðbótarnám ræðast að lágmarki einum launaflokki hærra en starf þar sem einungis er krafist grunnháskólagráðu og sé gerð krafa um meistaragráðu skal slíkt starf ræðast að lágmarki 2 launaflokkum hærra samanber upptalningu hér fyrir neðan:

- Viðbótarnám sem leiðir til formlegra starfsréttinda (60 einingar) = 1 launaflokkur
- Meistaragráða (90 – 120 einingar) = 2 launaflokkar
- Doktors- eða sambærileg gráða (180 einingar) = 3 launaflokkar

BB.
pd

BB
HS

3.2. Skilgreiningar og starfaflokkar

Launakerfi Æfingastöðvarinnar sem snýr að félagsfólki ofangreindra félaga byggir á eftirfarandi grunnröðun starfa.

Forsendur grunnröðunar starfa:

Starfsréttindi iðjuþjálfara krefjast 180 + 60 ECTS eininga.

Starfsréttindi sjúkráþjálfara krefjast 180 + 120 ECTS eininga

Sérfræðingur 1

Ábyrgð: Er að hefja störf í sínu fagi. Starfar innan starfsteyma Æfingastöðvarinnar í samstarfi við skólstæðinga, fjölskyldur og aðra þjónustuveitendur. Í starfinu felst ábyrgð á öllum almennum verkum samkvæmt lögum og reglugerðum og samanber starfslýsingar í gæðahandbók (fylgiskjal 1). Sérfræðingur 1 hefur aðgengi að tilsögn reynds fagaðila við störf sín og starfar sjálfstætt að því marki sem yfirmaður ákveður.

Kröfur og grunnröðun:

Hefur lokið námi til starfsréttinda frá viðurkenndum háskóla og hefur starfsleyfi frá Embætti landlæknis.

Grunnröðun starfs iðjuþjálfara (180 + 60 ECTS einingar) er að lágmarki í launaflokki 10

Grunnröðun starfs sjúkráþjálfara (180 + 120 ECTS einingar) er að lágmarki í launaflokki 11

Sérfræðingur 2

Ábyrgð: Hefur að jafnaði níu mánaða starfsreynslu á Æfingastöðinni eða við sambærilegt starf. Uppfyllir starfskyldur sérfræðings 1 að fullu og getur leyst flest verkefni sjálfstætt án tilsagnar. Hefur auk þess umsjón með ákveðnum verkefnum sem snúa að skipulagi og/eða þróun starfseminnar og tekur þátt í að taka á móti nimum. Ákvörðun um færslu úr starfi sérfræðings 1 í starf sérfræðings 2 er tekin í samráði við yfirþjálfara eftir umsókn þar um.

Kröfur og grunnröðun:

Hefur lokið námi frá viðurkenndum háskóla og hefur starfsleyfi frá Embætti landlæknis.

Grunnröðun starfs iðjuþjálfara (180 + 60 ECTS einingar) er að lágmarki í launaflokki 11

Grunnröðun starfs sjúkráþjálfara (180 + 120 ECTS einingar) er að lágmarki í launaflokki 12

Sérfræðingur 3

Ábyrgð: Hefur að jafnaði starfað á Æfingastöðinni eða við sambærilegt starf, í þrjú ár og uppfyllir starfskyldur sérfræðings 2 að fullu. Er mjög fær í starfi, skipuleggur og leysir sjálfstætt öll verkefni sem í því felast. Hefur auk þess ábyrgð við að leiða faglega þróun og verkefni sem krefjast sérhæfðrar þekkingar og reynslu, þar með talið verkmenntun/vettvangskennslu nema. Ákvörðun um færslu úr starfi sérfræðings 2 í starf sérfræðings 3 er tekin í samráði við yfirþjálfara eftir umsókn þar að lútandi.

Kröfur og grunnröðun:

Hefur lokið námi frá viðurkenndum háskóla og hefur starfsleyfi frá Embætti landlæknis.

Grunnröðun starfs iðjuþjálfara (180 + 60 ECTS einingar) er að lágmarki í launaflokki 12

Grunnröðun starfs sjúkráþjálfara (180 + 120 ECTS einingar) er að lágmarki í launaflokki 13

EB
pd

RB
H.S²

Sérfræðingur 4 – aðstoðarmaður yfirþjálfara/yfirsjúkraþjálfara

Ábyrgð: Uppfyllir starfsskyldur sérfræðings 3 að fullu. Er mjög fær í starfi og hefur víðtæka þekkingu og reynslu á fagsviði. Er staðgengill yfirmanns sinnar starfstéttar og ber ásamt honum ábyrgð á verkefnum sem lúta að skipulagi og stjórnun á sínu fagsviði. Hefur auk þess yfirumsjón með vettvangsnámi og fagleg tengsl við háskóla. Ákvörðun um færslu úr starfi sérfræðings 3 í starf sérfræðings 4 er tekin í samráði við yfirþjálfara og framkvæmdastjóra eftir umsókn um starfið.

Kröfur og grunnröðun:

Hefur lokið námi frá viðurkenndum háskóla og hefur starfsleyfi frá Embætti landlæknis.

Grunnröðun starfs iðjuþjálfara (180 + 60 ECTS einingar) er að lágmarki í launaflokki 13

Grunnröðun starfs sjúkraþjálfara (180 + 120 ECTS einingar) er að lágmarki í launaflokki 14

4. Persónubundnir þættir

Við ákvörðun launa skal litið til persónu- og tímabundinna þátta sem varða sérhvern starfsmann. Meta skal persónu- og tímabundna þætti sem álag á launaflokka í samræmi við ákvæði kafla 4.1 – 4.4. Röðun starfa í launaflokka samkvæmt þessum kafla er ákveðin með samræmdum hætti svo að tryggt sé að starfsfólk njóti jafnræðis. Hafi starfsmaður áunnið sér fleiri en 8 álagsþrep færist hann upp um einn launaflokk og til baka um eitt launaþrep (þ.e. næsta launatala næsta launaflokks fyrir ofan).

Umsóknir um þrep vegna viðbótarnáms, námskeiða eða sérfræðiviðurkenningar fara til yfirþjálfara sem ákvarðar um málið eftir þeim gögnum sem berast. Skila skal vottuðum og dagsettum gögnum um fjölda eininga og stunda.

4.1. Formleg viðbótarmenntun umfram kröfur starfs

Sérstaklega skal meta formlegt framhaldsnám sem lokið er með viðurkenndri prófgráðu og ekki er þegar metin við grunnröðun starfsins. Menntunin þarf að nýtast í starfi.

Skipting álagsþrepa:

- | | |
|--|--------|
| • Viðbótarpróf á meistarastigi (diplóma) 30 ECTS | 1 þrep |
| • Viðbótarpróf á meistarastigi (diplóma) 60 ECTS | 2 þrep |
| • Meistarapróf (90-120 ECTS) | 4 þrep |
| • Doktorspróf (180 ECTS) | 6 þrep |

Nánari skilgreining og mat á einstökum þáttum formlegrar menntunar:

Viðbótarnám á meistarastigi 30 ECTS einingar

Þegar starfmaður hefur lokið formlegu diplómanámi á háskólastigi sem nýtist í starfi fær hann eitt álagsþrep ef námið er a.m.k. 30 ECTS

Viðbótarnám á meistarastigi 60 ECTS einingar

Þegar starfmaður hefur lokið formlegu diplómanámi á háskólastigi sem nýtist í starfi fær hann tvö álagsþrep ef námið er a.m.k. 60 ECTS. Ef hann hefur áður fengið þrep fyrir diplómanám sem er 30 ECTS fær hann eitt álagsþrep til viðbótar.

AB.
pd

HS 3 BB

Meistaránám

Þegar starfsmaður hefur lokið meistaránámi fær hann tvö þrep sem koma til viðbótar við þau þrep sem viðkomandi fékk fyrir diplómanám hafi það verið undanfari meistaránámsins. Sá sem lýkur meistaránámi en hefur ekki fengið þrep vegna diplómanáms fær fjögur þrep til viðbótar við þau þrep ofan á grunnröðun sína. Meistaránám skal vera 120 ECTS að lágmarki.

Doktorsnám

Þegar starfsmaður hefur lokið doktorsnámi fær hann tvö þrep til viðbótar við þau þrep sem hann hefur áður fengið fyrir meistaránám sitt.

4.2. Sérfræðileyfi

Hafi starfsmaður sérfræðileyfi frá Embætti landlæknis leiðir það til hækkunar um tvö álagsþrep

4.3. Sí- og endurmenntun

Viðmið um hækkun launa vegna persónubundinna þátta taka mið af þátttöku í námskeiðum eða fagráðstefnum á viðkomandi fræðasviði sem eykur þekkingu, leikni eða hæfni starfsmanns í starfi á Æfingastöðinni.

Starfsmaður ávinnur sér þrep þegar samanlagðar klukkustundir ná 120 og eitt þrep bætist við fyrir hverjar 120 stundir til viðbótar.

- | | | |
|----------------------------|-------------|--------|
| • Námskeið / fagráðstefnur | 120 klst. = | 1 þrep |
| • Námskeið / fagráðstefnur | 240 klst. = | 2 þrep |
| • Námskeið / fagráðstefnur | 360 klst. = | 3 þrep |
| • Námskeið / fagráðstefnur | 480 klst. = | 4 þrep |

Að hámarki er hægt að fá 4 þrep fyrir sí- og endurmenntun.

4.4. Starfsreynsla

Starfsreynsla er skilgreind sem vinna á Æfingastöðinni eða vinna við sambærileg störf hjá öðrum vinnuveitanda. Hafi starfsmaður í upphafi starfs sértæka starfsreynslu úr sambærilegu starfi sem nýtist í starfi viðkomandi á Æfingastöðinni skal meta þá reynslu til hækkunar. Áunnin starfsreynsla við ráðningu skal metin að fullu við upphaf starfs og aðeins einu sinni. Stuðst er við eftirfarandi viðmið:

- | | |
|-----------------------|--------|
| • 3 ára starfsreynsla | 1 þrep |
| • 6 ára starfsreynsla | 2 þrep |
| • 9 ára starfsreynsla | 3 þrep |

Að hámarki er hægt að fá 3 þrep fyrir starfsreynslu. Starfsmaður heldur áunnum þrepum við flutning milli starfaflokka.

AVB.
pd

H.S BB
4

5. Tímabundnir þættir

Heimilt er að gera samning við starfsmann um að taka að sér sérstakt tímabundið verkefni sem felur í sér aukið álag. Frumkvæði að slíkum samningi getur komið frá starfsmanninum sjálfum eða stjórnanda. Gera skal skriflegan viðbótarsamning við starfsmann um tímabundna hækkun launa þar sem fram kemur lýsing á starfi eða verkefni. Launaviðbót sem byggir á tímabundnum verkefnasamningi fellur niður við lok samningstíma án sérstakrar uppsagnar að hálfu SLF. Ef tímabundið verkefni hefur varað lengur en í tvö ár, skal tímabundinn samningur verða ótímabundinn. Um uppsögn á slíkum ráðningarkjörum gilda ákvæði laga nr. 70/1996 um réttindi og skyldur starfsmanna ríkisins.

Greiða skal fyrir tímabundna þætti með því að bæta við álagsþrepum eða launaflokkum. Einnig er heimilt að semja um tiltekna upphæð sem er greidd mánaðarlega eða með eingreiðslu að loknu verki. Greiðslur vegna tímabundinna þátta geta að hámarki numið 4 launaþrepum. Umsókn skal berast til framkvæmdastjóra sem ákvarðar um málið eða vísar til frekari umfjöllunar stjórnar SLF.

6. Aðrir þættir

6.1. Endurmenntun og starfsþróun

Stjórnendur Æfingastöðvarinnar leggja áherslu á að styðja við og hvetja til virkrar í sí- og endurmenntunar. Markviss starfsþróun er sameiginlegt hagsmunamál SLF og starfsmanna, enda gerir það starfsmönnum betur kleift að takast á við ný verkefni, framþróun og breytingar sem snúa að starfinu. Mælst er til þess að allir starfsmenn séu með virka starfsþróunaráætlanir sem farið er yfir árlega.

Æfingastöðin greiðir í Starfsþróunarsjóð BHM. Gert er ráð fyrir að starfsmenn nýti þann rétt sem þar myndast til endurmenntunar og símenntunar. Að öðru leiti er vísað í fræðslustefnu Æfingastöðvarinnar.

6.2. Starfsmannasamtöl

Regluleg starfsmannasamtöl starfsmanns og næsta stjórnanda skulu fara fram a.m.k. einu sinni á ári. Starfsmannasamtölin eru vettvangur til að eiga samtál um starf og starfsþróun.

6.3. Ágreiningsmál

Ágreiningsmálum vegna samnings þessa skal vísað til samstarfsnefndar skv. gr. 11.4 í kjarasamningi BHM við ríkissjóð.

6.4. Hlutverk samstarfsnefndar

Samstarfsnefnd er skipuð fulltrúum beggja samningaðila. Hún annast gerð, endurskoðun og breytingar á stofnanasamningi sbr. gr. 11.3 í kjarasamningi.


BB
H.S
5

7. Gildistími og endurskoðun

Stofnanasamningur þessi tekur gildi við undirritun samnings en ákvæði hans gilda frá og með 1. október 2023.

Samninginn skal endurskoða á tveggja ára fresti eða þegar samningsaðilar óska þess. Verði breytingar á starfsemi Æfingastöðvarinnar, eininga innan hennar eða á störfum einstaka starfsmanna, getur það gefið sjálfstætt tilefni til endurskoðunar.

Reykjavík 15. apríl 2024


F.h. Iðjubjálfafélag Íslands


F.h. Styrktarfélags lamaðra og fatlaðra


F.h. Félags sjúkraþjálfara


F.h. Styrktarfélags lamaðra og fatlaðra

H.S

Bókanir

Viðbótar samkomulag milli félagsmanna IPÍ og FS starfandi á Æfingastöðinni og Styrktarfélags lamaðra og fatlaðra í tengslum við Stofnanasamning.

Bókun 1

Við breytta röðun starfa samkvæmt stofnanasamningi þessum eru aðilar sammála um að röðun samkvæmt eldri samningi falli niður og að launum starfsmanna verði breytt á grunni nýs stofnanasamnings og að sú launaröðun gildi frá og með gildistöku samningsins. Breytt launaröðun á grundvelli samningsins skal þó ekki leiða til lækkunar á launum starfsmanns.

Skrifstofustjóri og yfirþjálfarar munu ganga frá sérstöku launablaði fyrir hvern og einn starfsmann innan mánaðar frá undirritun samningsins. Þar komi fram skýringar á röðun í launaflokka og launaprep sem starfsmenn þurfa að staðfesta í samtali við framkvæmdastjóra.

Bókun 2

Starfsmaður sem þegar hafa áunnið sér fjögur launaprep vegna 20 ára starfsreynslu sbr. stofnanasamning frá 2019, heldur þeim launaprepum. Starfsmaður sem hefur fyrir gildistöku samnings þessa, áunnið sér þrjú launaprep vegna 15 ára í starfi, fær eitt launaprep þegar 20 ára starfsreynslu er náð. Starfsmaður sem hefur sérfræðiviðurkenningu getur þó að hámarki fengið 3 prep fyrir starfsreynslu líkt og kveðið er á um í fyrri stofnanasamningi frá 2019.

Bókun 3

Æfingastöðinni er heimil sumarlokun í allt að þrjár vikur og er gert ráð fyrir að frídagur verslunarmanna sé innan þess tímaramma. Gerð verður könnun meðal starfsmanna á fyrsta ársfjórðungi hvenær þeir óska eftir orlofstöku. Ef tveir þriðju hluti starfsmanna óska eftir orlofi á þeim tíma sem óskir um sumarlokun er þá verður þriggja vikna sumarlokun annars er tveggja vikna sumarlokun.

Lokað er á Æfingastöðinni á tímabilinu 24. desember til 1. janúar að báðum dögum meðtöldum. Starfsmenn halda fullum launum þá daga sem lokað er.

Bókun 4

Æfingastöðin greiðir starfsmönnum 35.000 kr. á ári fyrir vinnufötum (buxur, boli og skó) gegn greiðslukvittun. Æfingastöðin útvegar starfsmanni eina peysu merkta Æfingastöðinni, eigi sjaldnar en á þriggja ára fresti. Þeir starfsmenn sem nota sundlaugina í vinnu sinni fá greidd sundföt eftir þörfum, gegn reikningi allt að 15.000 kr.

AB.
pd

H-5
BB
7

Bókun 5

Starfsmenn geta sótt um styrk vegna heilsueflingar að hámarki 40.000 kr. á hverju ári gegn framlögðum reikningum.

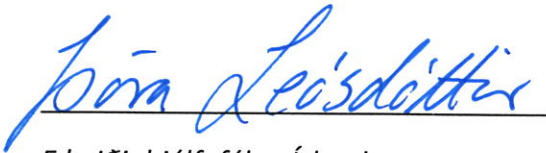
Bókun 6

Ef farið er fram á að starfsmenn sækji fundi vegna skjólstæðinga utan vinnutíma fá þeir greidda yfirvinnu eða geta tekið frí sem samsvarar reiknuðum yfirvinnutíma (x 1,8) sem skráist á vinnuskýrslu. Ef þjálfari telur nauðsynlegt að skrifa skýrslu eða veita íhlutun utan síns reglulega vinnutíma og kvittað er fyrir tímanum, þá er gert ráð fyrir að hann taki frí á móti unnum tíma (ekki yfirvinnu). Þetta skal ávallt skrá á vinnuskýrslu.

Bókun 7

Gert er ráð fyrir að starfsfólk Æfingastöðvarinnar taki þátt í tveimur starfsþróunardögum ár hvert. Einnig skal stefnt á að starfsmenn taki þátt í sameiginlegu hópefli í til að efla lýðheilsu og menningu vinnustaðarins a.m.k. annað hvert ár

Reykjavík 15. apríl 2024



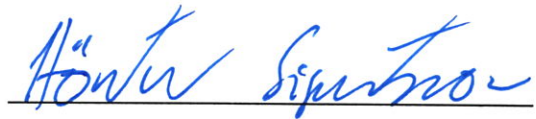
F.h. Íðjubjálfafélag Íslands



F.h. Styrktarfélags lamaðra og fatlaðra



F.h. Félags sjúkráþjálfara



F.h. Styrktarfélags lamaðra og fatlaðra

Fylgiskjal 1

Starfslýsingar

Sérfræðingur 1

Hlutverk Æfingastöðvarinnar er að ýta undir og styðja við þátttöku barna og ungmenna í athöfnum heima fyrir, í skólanum og úti í samfélaginu.

Sjúkráþjálfarar og iðjupjálfar vinna eftir hugmyndafræði Æfingastöðvarinnar í samræmi við lög og reglugerðir. Þeir afla sér þekkingar og fylgjast með nýjungum sem nýtast í starfi.

- Sérfræðingur 1 vinnur eftir hugmyndafræði síns fags, ICF líkaninu (F-orðin) og fjölskyldumiðaðri nálgun.
- Sérfræðingur 1 metur, skipuleggur og veitir íhlutun í samræmi við þarfir skjólstæðinga og í samráði við sinn yfirmann.
- Annast skráningu á framvindu og skýrslugerð sem tilheyrir starfinu samkvæmt reglugerð um sjúkraskrár (nr.550/2015).
- Fer eftir verklagsreglum Æfingastöðvarinnar um skráningar, skipulagningu og veitingu þjónustu.
- Tekur þátt í faglegri þróun innan Æfingastöðvarinnar.
- Tekur þátt í þverfaglegu samstarfi innan sem utan Æfingastöðvarinnar.

Sérfræðingur 1 er nýr í fagi og um starfið gildir eftirfarandi:

- Ekki er krafist fulls meðferðarfjölda fyrstu 3-6 mánuðina
- Skal geta leitað leiðsagnar reynds starfsfólks
- Eftir 6 mánuði í starfi má sækja um leyfi á launum vegna endurmenntunar

pd

AB.

H-5
BB 9

Sérfræðingur 2

Hlutverk Æfingastöðvarinnar er að ýta undir og styðja við þátttöku barna og ungmenna í athöfnum heima fyrir, í skólanum og úti í samfélaginu.

Sjúkraþjálfarar og iðjuþjálfar vinna eftir hugmyndafræði Æfingastöðvarinnar í samræmi við lög og reglugerðir. Þeir afla sér þekkingar og fylgjast með nýjungum sem nýtast í starfi.

- Ákvörðun um færslu úr starfi sérfræðings 1 í starf sérfræðings 2 er tekin í samráði við yfirþjálfara eftir umsókn þar að lútandi.
- Sérfræðingur 2 sjálfstæður í starfi og hefur að lágmarki starfað á Æfingastöðinni (eða við sambærilegt starf) í 9 mánuði og uppfyllir starfsskyldur sérfræðings 1 að fullu (sjá starfslýsingu sérfræðings 1).

Gert er ráð fyrir að sérfræðingur 2 uppfylli eftirfarandi starfsskyldur:

- Sérfræðingur 2 vinnur eftir hugmyndafræði síns fags, ICF líkaninu (F-orðin) og fjölskyldumiðaðri nálgun og fer eftir verklagsreglum Æfingastöðvarinnar um skráningar, skipulagningu og veitingu þjónustu.
- Metur, skipuleggur og veitir íhlutun í samræmi við þarfir skjólstæðinga
- Annast skráningu á framvindu og skýrslugerð sem tilheyrir starfinu samkvæmt reglugerð um sjúkraskrár (nr.550/2015).
- Tekur þátt í verkefnum sem snúa að skipulagi þjónustu og/eða faglegri þróun starfsemi Æfingastöðfarinnar.
- Tekur þátt í þverfaglegu samstarfi innan sem utan Æfingastöðvarinnar.
- Tekur að taka á móti heimsóknum nema í sjúkra- eða iðjuþjálfun.

pd

AB

H-5
BB 10

Sérfræðingur 3

Hlutverk Æfingastöðvarinnar er að ýta undir og styðja við þátttöku barna og ungmenna í athöfnum heima fyrir, í skólanum og úti í samfélaginu.

Sjúkraþjálfarar og iðjuþjálfar vinna eftir hugmyndafræði Æfingastöðvarinnar í samræmi við lög og reglugerðir. Þeir afla sér þekkingar og fylgjast með nýjungum sem nýtast í starfi.

- Ákvörðun um færslu úr starfi sérfræðings 2 í starf sérfræðings 3 er tekin í samráði við yfirþjálfara eftir umsókn þar að lútandi.
- Sérfræðingur 3 er mjög fær í starfi hefur að jafnaði starfað á Æfingastöðinni (eða við sambærilegt starf) í 3 ár og uppfyllir starfsskyldur sérfræðings 2 að fullu (sjá starfslýsingu sérfræðings 2).

Auk þess er gert ráð fyrir að sérfræðingur 3 uppfylli eftirfarandi starfsskyldur:

- Tekur að sér verknáms-/vettvangskennslu í sínu fagi
- Hefur umsjón með verkefnum sem snúa að skipulagi þjónustu og/eða þróun starfseminnar.
- Stuðlar að og tekur þátt í faglegri þróun og gæðastarfs innan Æfingastöðvarinnar.
- Tekur að sér að miðla sérhæfðri þekkingu og reynslu til nýrra starfsmanna, annars samstarfsfólks og utanaðkomandi fagfólks að beiðni yfirþjálfara.
- Tekur þátt í kynningu á Æfingastöðinni og vinnur starfseminni brautargengi á almennum vettvangi.
- Er tengiliður Æfingastöðvarinnar í þverfaglegum teymum um ákveðin málefni (sbr. tjáskiptateymi ofl.)

pd.

AB.

H.S.
BB

Sérfræðingur 4 (staðgengill yfirmanns fagsviðs)

Hlutverk Æfingastöðvarinnar er að ýta undir og styðja við þátttöku barna og ungmenna í athöfnum heima fyrir, í skólanum og úti í samfélaginu.

Sjúkraþjálfarar og iðjuþjálfar vinna eftir hugmyndafræði Æfingastöðvarinnar í samræmi við lög og reglugerðir. Þeir afla sér þekkingar og fylgjast með nýjungum sem nýtast í starfi.

- Ákvörðun um færslu úr starfi sérfræðings 3 í starf sérfræðings 4 er tekin í samráði við yfirþjálfara og framkvæmdastjóra eftir umsókn þar að lútandi.
- Sérfræðingur 4 hefur að jafnaði starfað á Æfingastöðinni eða við sambærilegt starf, í fimm ár og uppfyllir starfskyldur sérfræðings 3 að fullu (sjá starfslýsingu sérfræðings 3)

Auk þess þarf sérfræðingur 4 að uppfylla eftirfarandi starfsskyldur:

- Hefur yfirumsjón með yngra/eldra teymi, stýrir teymisfundum og sér til þess að samvinna sé á milli þjálfara þegar beiðni er um bæði sjúkraþjálfun og iðjuþjálfun.
- Ber ábyrgð á verkefnum sem lúta að skipulagi og stjórnun á sínu fagsviði í samráði við yfirmann fagsviðs. Þetta er meðal annars verkefni sem tengjast stjórnun biðlista, mótun þjónustu, miðlun upplýsinga og umsjón með samstarfi við aðra þjónustuaðila.
- Stuðlar að aukinni þekkingu og færni starfsfólks á viðkomandi teymi.
- Tekur þátt í gæðastarfi, ber ábyrgð á gerð verkferla, vinnulýsinga og leiðbeininga ásamt öðrum stjórnendum.
- Hefur samskipti við Háskóla Íslands og Háskólann á Akureyri og yfirumsjón með vettvangsnámi/verkmenntun ásamt yfirþjálfurum.
- Er staðgengill yfirsjúkraþjálfara eða yfiriðjuþjálfara

pd

EB

BB H.S