

Aftale om rammer vedr. lokal løn gældende for sygeplejersker og radiografer omfattet af basisoverenskomsten 32.17.

Gældende fra 1. april 2022



Hospitalsenhed Midt stræber efter at forblive en attraktiv arbejdsplads, der kan rekruttere, fastholde og udvikle sygeplejersker og radiografer. Det gøres ved at afklare og anerkende kompetencer, at hjælpe til muligheder for faglig og personlig udvikling og at gøre udviklingsmuligheder synlige og mulige. Sygeplejerskernes og radiografernes dygtighed, motivation og trivsel er et afgørende fundament, som sikrer, at Hospitalsenhed Midt udvikler specialiserede sundhedsydelser, hvor patienterne oplever sammenhæng og høj faglig kvalitet (jf. Strategi for sygepleje på Hospitalsenhed Midt).

Dato 09.10.2022

Marie Printz

24644669

Marie.printz@midt.rm.dk

Side 1

Lønstrategien på Hospitalsenhed Midt skal understøtte ovenstående ved at danne grundlag for, at hospitalsenheden kan honorere for kompetencer, funktioner og særlige stillinger.

Hospitalsenhed Midts lønstrategi skal til enhver tid ses i sammenhæng med Region Midtjyllands lønpolitik og rammer for den decentrale forhandlingskompetence.

Hospitalsenhed Midt har et ønske om, at løndannelsen skal være gennemsigtig og opleves retfærdig af de ansatte.

Funktionstillæg – ud fra funktionsstrukturen

HE Midt har udarbejdet stillings- og funktionsstruktur gældende for sygeplejersker og radiografer. Der henvises endvidere til de nærmere beskrevne stillings- og funktionsbeskrivelser.

Hvorvidt de angivne stillinger og funktioner særskilt skal honoreres med lokal løn aftales mellem Danske Sygeplejeråd og Hospitalsenhed Midt. Der indgås således aftale mellem Dansk Sygeplejeråd og Hospitalsledelsen om, hvilke konkrete stillinger og funktioner i stillings- og funktionsstrukturen, der skal honoreres og med hvilket beløb.

Der vedlægges bilag til nuværende aftale, hvor stillinger og funktioner er beskrevet og, hvilken evt. lokal løn, der er tilknyttet den enkelte stilling eller funktion.

Hvis der i fremtiden ønskes ændringer i forhåndsaftalerne, indgås der aftaler mellem Dansk Sygeplejeråd og Hospitalsenhed Midt, eller aftalerne opsiges med 3 måneders varsel.

Proces vedr. funktionstillæg i henhold til funktionsstruktur:

For de stillinger og funktioner, hvor der er aftalt lokal løn, indstiller afdelings/centerledelsen (AL/CL) til HR de sygeplejersker og radiografer, der opfylder kriterierne for tillæg.

Funktionstillæg bortfalder uden yderligere varsel, hvis funktionen bortfalder eller vedkommende ophører med at varetage funktionen. Såfremt der er tale om en vilkårsændring i henhold til funktionærloven og gældende overenskomst, varsles der efter disse regler.

Kvalifikationer og kompetencer

Kompetencekoncept ved Hospitalsenhed Midt:

Der er udarbejdet kompetencekoncept ved Hospitalsenhed Midt. Overordnet skal kompetencekonceptet skabe en fælles ramme for, hvorledes der arbejdes med, og tænkes kompetenceudvikling ved Hospitalsenhed Midt. Målet er at skabe en kontinuerlig og strategisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere, der understøtter Hospitalsenhed Midts: vision, mission, værdier og strategier.

I kompetencekonceptet lægges der vægt på fire kompetencer:

- Faglig kompetence
- Relationskompetence
- Læringskompetence
- Forandringskompetence

De 4 kompetenceområder tænkes ind i fem niveauer, der samlet er beskrevet i kompetencekonceptet. Der henvises til kompetencekonceptet side 7.

Kompetencetillæg

Der kan ydes kompetencetillæg på fire satser:

- Kompetencetillæg sats II/2 kr. 14.500 (31.03.18 niv)
- Kompetencetillæg sats III/3 kr. 21.700 (31.03.18 niv)
- Kompetencetillæg sats IV/4 kr. 28.900 (31.03.18 niv)
- Kompetencetillæg sats V/5 kr. 36.000 (31.03.18 niv)

Ikrafttrædelse af kompetencetillæg:

- Kompetencetillæg sats 3 og 4 udmøntes med virkning fra 1. juli 2022.
- Kompetencetillæg sats 2 og 5 udmøntes med virkning fra 1. juli 2023.

Kriterier for opnåelse af kompetencetillæg:

- For at opnå kompetencetillæg på kr. 14.500 (sats II) forudsættes, at afdelings/centerledelsen vurderer, at sygeplejersken/radiografen har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 2, jf beskrivelserne i kompetencekonceptet.
- For at opnå kompetencetillæg på kr. 21.700 (sats III) forudsættes, at afdelings/centerledelsen vurderer, at sygeplejersken/radiografen har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 3, jf beskrivelserne i kompetencekonceptet.
- For at opnå kompetencetillæg på kr. 28.900 (sats IV) forudsættes, at afdelings/centerledelsen vurderer, at sygeplejersken/radiografen har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 4, jf beskrivelserne i kompetencekonceptet.
- For at opnå kompetencetillæg på kr. 36.000 (sats V) forudsættes, at afdelings/centerledelsen vurderer, at sygeplejersken/radiografen har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 5, jf beskrivelserne i kompetencekonceptet.

Det forventes at HE Midt i dag eller på sigt har ca. fordeling af sygeplejerskerne/radiografer på kompetenceniveau 1, 2, 3, 4 og 5 på henholdsvis: 10%, 15-20%, 50%, 20-25% og 0-5%. Procentfordelingen skal betragtes som en vejledende fordeling på HE Midt jf. kompetencekonceptet.

Proces for kompetencevurdering og lønforhandling vedr. kompetencetillæg

Ledelsen vurderer og beslutter, hvornår en medarbejder opnår kompetencer til at opnå kompetencetillæg. Herefter foretages udmøntning som beskrevet i nærværende aftale.

Sygeplejerskerne/radiograferne ydes således automatisk kompetencetillæg. Tildelingen af kompetencetillæg sker med virkning fra den 1. i måneden efter afholdt MUS. OBS særlige ikrafttrædelsesdatoer – sats 3 og 4 udmøntes med virkning fra 1. juli 2022 og sats 2 og 5 udmøntes med virkning fra 1. juli 2023.

Præmisses for opdatering af lønstruktur:

Nuværende lønstruktur for sygeplejersker og radiografer erstattes af den nye lønstruktur pr. 1. april 2022.

- Dvs. nuværende forhåndsaftaler om kompetencetillæg aftales at bortfalde/opsiges med virkning fra 1. april 2022.
- Ingen går ned i løn som følge af revideret lønstruktur

Præmisser i forhold til at konvertere nuværende medarbejderes løntillæg til ny lønstruktur:

- Nuværende kvalifikationstillæg konverteres for den enkelte medarbejder til:
 - Personligt kvalifikationstillæg: alle nuværende kvalifikationstillæg gøres til personlige kvalifikationstillæg og samles i et tillæg.

Modregning:

- Ved fremtidig tildeling af lokal løn modregnes i de personlige tillæg.
 - Ved tildeling af kvalifikationstillæg modregnes der både i personlig funktionstillæg og personlig kvalifikationstillæg.
 - Ved tildeling af funktionstillæg modregnes der i personlig funktionstillæg. Hvis det i den konkrete tidligere aftale fremgår, at der ligeledes kan ske modregning i kvalifikationstillægget ageres derefter.
- Hvis der aftales centrale lønstigninger med samme begrundelse som er ydet lokalt modregnes i lokale løntillæg.

Undtagelse for modregning:

Det er aftalt, at der for personlige funktionstillæg fra konverteringen af "aftale om rammer vedr. lokal løn gældende for sygeplejersker og radiografer på HE Midt pr. 1. april 2016" ikke sker modregning i alle beløb op til 15.000 kr. (31.03.18 niv.).

Det vil fremgå af den enkeltes lønseddel hvad der kan ske modregning i, og hvad der ikke kan ske modregning i ved fremtidig tildeling af lokal løn. Dette vil være tydeliggjort i tillægsnavnet – *personligt funktionstillæg uden modregning*.

Eksempel 1:

Ved et personligt funktionstillæg aftalt pr. 1. april 2016 på 20.000 kr. (31.03.18 niv.) modregnes der fremover i 5.000 kr. De resterende 15.000 kan ikke modregnes.

Eksempel 2:

Et personligt funktionstillæg aftalt pr. 1. april 2016 på 11.000 kr. (31.03.18 niv.) kan der ikke fremover ske modregning i.

Der er enighed om, at det i forbindelse med næstkommende forhandling er relevant for parterne at fortsætte drøftelsen om, hvorvidt der fortsat skal ske modregning i personlige funktions- og kvalifikationstillæg aftalt ved konverteringen til "Aftale om rammer vedr. lokal løn gældende for sygeplejersker og radiografer på HE Midt pr. 1. april 2016".

Årlig forhandling:

- Hvert år i 1. kvartal mødes HR og FTR/FTR suppleanter til evaluering af lønstrukturen og årlig forhandling.
- Forud for de årlige forhandlinger udveksles der forslag mellem HR og FTR/FTR suppleanter.

Generelt:

- Alle tillæg er angivet i 31.03.18 niv., med mindre andet fremgår af aftalen.
- Tillæg er angivet ud fra beskæftigelsesdecimal 1.00. Tillæg reduceres i forhold til beskæftigelsesdecimal, med mindre andet aftales.
- Der ydes pension af tillæggene i henhold til gældende overenskomst.

Opsigelse/bortfald af aftale

Aftalen kan opsiges af begge parter med 6 måneders varsel. Der vil dog forinden altid være møde mellem parterne med henblik på dialog om ny aftale.

Viborg, den 7. oktober 2022

for Hospitalsenhed Midt



Mette Fjord Nielsen
Sygeplejefaglig direktør

10. oktober 2022

for Dansk Sygeplejeråd



FTR for sygeplejersker og
radiografer

