

Aftale om rammer vedr. lokal løn gældende for Ernæringsassistenter omfattet af basisoverenskomsten 32.17.

Gældende fra 1. september 2017

Nedenstående oplæg skal ses i sammenhæng med Hospitalsenhed Midts lønpolitik. Af lønpolitikken fremgår blandt andet, at Hospitalsenhed Midt lægger vægt på kontinuerlig uddannelse og kompetenceudvikling.

Lønstrategien understøtter hospitalsenhedens virksomhedsgrundlag. Strategien skal danne grundlag for at honorere efterspurgte kompetencer samt give mulighed for at honorere medarbejdere med særlige stillinger og funktioner.

Endvidere ønsker hospitalsenheden mulighed for at kunne honorere i form af tidsbegrænset tillæg til en eller flere medarbejdere, der påtager sig et særligt ansvar for at udvikle eller at opfylde afdelingens eller centrets strategiske indsatsområder.

Lønstrategien skal til enhver tid ses i sammenhæng med Region Midtjyllands lønpolitik og rammer for den decentrale forhandlingskompetence. Endvidere skal der tages hensyn til den økonomiske situation ved Region Midtjylland - herunder Hospitalsenhed Midt.

Løndannelsen skal være gennemsigtig og opleves retfærdig af de ansatte.

Funktionstillæg – ud fra funktionsstrukturen

HE Midt har udarbejdet stillings- og funktionsbeskrivelse gældende for blandt andet ernæringsassistenter og ernæringsassistenthjælpere. Der henvises endvidere til de nærmere beskrevne stillings- og funktionsbeskrivelser.

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

Funktioner der honoreres med lokal løn:

- Diæt
- Praktikvejleder
- Teamkoordinator

Hvis der i fremtiden ønskes ændringer i forhåndsftalerne, indgås der aftaler mellem Kost- og Ernæringsforbundet 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 til HR de medarbejdere der opfylder kriterierne til tillæg.



Side 2

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 efter disse regler.

Tidsbegrænsede funktionstillæg:

Servicecentret indgår sammen med TR'erne aftale om tidsbegrænsede tillæg i en periode fra 1 - 2 år med henblik på implementering og/eller udvikling af særlige strategiske indsatsområder som skal understøtte:

- Innovation, udvikling og effektivisering
- Implementering af nye arbejdsgange og metoder
- Opfyldelse af strategiske indsatser

Der er aftalt følgende rammer:

kr. 8.871 (31.03.18 niv.)

- Beløb på alle tidsbegrænsede funktionstillæg er på årligt ~~kr. 7.500~~ (01.01.06 niv.). Tillægget kan principielt ikke deles mellem to medarbejdere.
- Alle tidsbegrænsede funktionstillæg ydes med virkning fra 1. september.

Proces:

- Afdelingsledelsen tager initiativ til at indkalde TR til forhandling hvert år i juni/august – første gang i 2018.
- Nuværende aftaler drøftes - er der aftaler der skal forlænges 1-2 år. Tidsbegrænsede tillæg kan max forlænges så et tidsbegrænset tillæg varer 3 år i alt.

- Opgørelse af midler fra ledige tidsbegrænsede funktionstillæg
- Afklaring - er der yderligere økonomisk råderum og enighed om at tilføre yderligere midler til aftaler om tidsbegrænsede funktionstillæg
- Parterne indgår nye aftaler om hvad de ledige tidsbegrænsede funktionstillæg + evt. nye midler skal ydes til i en periode på 1 – 2 år gældende fra 1. september.

Processen gentages hvert år.

Kvalifikationer og kompetencer

Kompetencekoncept ved HE Midt:

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

I kompetencekonceptet lægges der vægt på 4 kompetencer

- **Faglig kompetence**
- **Relationskompetence**
- **Læringskompetence**
- **Forandringskompetence**

De 4 strategisk udvalgte kompetencer er enkeltvis beskrevet – det er dog i det daglige vanskeligt at skelne skarpt mellem kompetencerne, da de anvendes fleksibelt og nuanceret afhængig af omstændighederne i konkrete situationer.

De 4 kompetenceområder tænkes ind i tre niveauer, der samlet er beskrevet i kompetencekonceptet i niveau 1, niveau 2 og niveau 3:

- niv. 1 – en medarbejder, der er oplært indenfor arbejdsområdet og har tilegnet sig viden og færdigheder, som gør det muligt selvstændigt og kvalitetsbevidst at tilrettelægge og udføre daglige driftsmæssige og hyppigt forekommende opgaver
- niv. 2 - en medarbejder som selvstændigt, reflekterende og kvalitetsforbedrende kan udføre alle opgaver, som er en naturlig del af hverdagen, både de simple og mere komplicerede

- niv. 3 - en medarbejder, der kan løse alle opgaver i hverdagen, alt fra de simple til de mest komplicerede, med kvalitet og etisk velbegrunderet, og kan udvikle faget ved at kombinere teori og praksis på et højt abstraktionsniveau, og har et overblik der rækker ud over afdelingens egne grænser, og har et omfattende handleberedskab i faglige, administrative og organisatoriske opgaver.

Hvis Servicecentret vurderer, at der er brug for yderligere beskrivelser på det faglige niveau kan afdelingen vælge at udarbejde disse så længe det ikke strider mod de generelle beskrivelser der er angivet inden for de tre niveauer.

Kompetencetillæg

Der kan ydes kompetencetillæg på to satser:

- Kompetencetillæg sats II ~~kr. 7.500 (01.01.06 niv.)~~ kr 8.871 (31.03.18. niv.)
 - Kompetencetillæg sats III ~~kr. 15.000 (sats II + 7.500) (01.01.06 niv.)~~ kr. 17.742 (sats II + 8.871) (31.03.18 niv.)
- For at opnå kompetencetillæg på kr. 7.500(sats II) forudsættes, at afdelingsledelsen vurderer, at medarbejderen har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 2, jf beskrivelserne i kompetencekonceptet.
 - For at opnå kompetencetillæg på kr. 15.000 (sats III) forudsættes, at afdelings/centerledelsen vurderer, at medarbejderen har kompetencer inden for de 4 kompetenceområder svarende til niveau 3, jf beskrivelserne i kompetencekonceptet.

Det forventes at afdelingen i dag eller på sigt har ca. fordeling af medarbejdere på kompetenceniveau 1, 2 og 3 på henholdsvis: 30%, 50% og 20%, som betragtes som den vejledende fordeling på en afdeling / et center.

Proces for kompetencevurdering og lønforhandling vedr. kompetencetillæg

Det beror på en ledelsesmæssig vurdering, hvornår en medarbejder opnår kompetencer til at opnå kvalifikationstillæg.

Det vil endvidere afhænge af den økonomiske situation samt den fordeling parterne aftaler i øvrigt til andre dele af lokal løn - om der kan indstilles til nye kompetencetillæg til medarbejderen der er vurderet på niveau 2 og niveau 3 – jf. kompetencekonceptet.

Medarbejderne ydes således ikke automatisk kompetencetillæg efter en MUS, hvor funktionslederen evt. har udtrykt at medarbejderen vurderes på kompetenceniveau 2 eller 3.

Vurdering og forhandling:

- Den enkelte medarbejder og funktionslederen har ved mus, dialog omkring kompetencerne beskrevet i kompetencekonceptet.
- Hvert år i april/maj vil lederne forelægge Centerledelsen (CL), hvilke medarbejdere der vurderes til at ligge på henholdsvis kompetenceniveau 2 og 3.
- CL vurderer herefter ud fra en samlet helhedsvurdering, på tværs af afsnittene og den økonomiske situation, hvilke medarbejdere fra afdelingen der indstilles til kompetencetillæg, med henblik på at indgå endelig aftale med TR.
- Den endelig forhandling mellem CL og TR foregår derefter i juni-august måned, hvor der også forhandles vedr. tidsbegrænsede tillæg.

For de medarbejdere, hvor der aftales kompetencetillæg vil det have virkning fra den kommende 1. september.

Præmisser for ny lønstruktur:

Nuværende forhåndsaftaler erstattes af nye forhåndsftaler

- Dvs. alle nuværende lokale forhåndsftaler gældende for HE Midt aftales at bortfalde/opsiges med virkning fra d. 1. september 2017.
- Nuværende medarbejdere der oppebærer faste tillæg efter forhåndsftalerne bevare disse som personlig ordning - ingen går ned i fast løn som følge af ny lønstruktur
- Tillæg der ifølge lokalaftalen ydes pr. tjeneste/time bortfalder.
- Lokalaftaler gældende for hele Region Midtjylland er fortsat gældende (fx TR og AMIR)
- Nye lønaftaler gælder for fremtidige ansatte

MEN for at arbejde med tidssvarende lønstruktur ønskes også at nye aftaler skal gælde for nuværende medarbejdere

Præmisser i forhold til at konvertere nuværende medarbejdere til ny lønstruktur:

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

en klump (HEM-kvalifikationstillæg)

- Personligt funktionstillæg: alle nuværende funktionstillæg gøres til personlige og samles i en klump (HEM-funktionstillæg)

Tillæg ydet efter RM-forhåndsftaler er dog undtaget

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.

Generelt:

- Alle tillæg er angivet i 01.01.06 niv niv. med mindre andet fremgår af aftalen **OBS: Tillæg er angivet i både 01.01.06 niv. og 31.03.18 niv.**
- 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 3 måneders varsel. Der vil dog forinden altid være møde mellem parterne med henblik på dialog om ny aftale.

Dato: 11/7 2017 *L. Kattel-ly*

For Hospitalsenhed Midt

Dato:

For Kost- og Ernæringsforbundet

12/7 *Gitte K. Wilsen*

midt
regionmidtjylland

Side 7

