

SHK
AFTALE OM NYE LØNFORMER
FOR EN STILLING ELLER EN GRUPPE AF MEDARBEJDERE

1. Driftsområde/institution og afd./afsnit: Aarhus Universitetshospital

2. Overenskomstnummer: 32.26

3. Forhandlingsberettiget organisation: Dansk Sygeplejeråd

4. Aftalen omfatter følgende stilling eller gruppe af medarbejdere:

Angiv stillingsbetegnelse eller medarbejdergruppe, der omfattes af aftalen. (Der skal ikke angives navne her.)
Afdelingssygeplejersker/afdelingsradiografer/ledende projektsygeplejersker på funktionsledelsesniveau

5. Aftale	Løn ydet pga. arbejds- og ansvarsområdet	<input type="checkbox"/>	Forhåndsaftale	<input checked="" type="checkbox"/>
	Løn ydet pga. kvalifikationer og kompetencer	<input checked="" type="checkbox"/>	Resultatløn	<input type="checkbox"/>

Aftalen træder i kraft pr. 1. april 2020 Aftalen ophører pr.

Der ydes et årligt tillæg excl. eget/arbejdsgivers pension på kr. (31/3 2018-niveau) Kr. Se begrundelse

Tillæg for tjenestemænd Suppl. pensionsindbetaling X Ej pens.giv.

Tillægget reguleres i forhold til beskæftigelsesdecimalen (sæt ét kryds) Ja X Nej

Der ydes følgende antal løntrin

Der ydes et engangsbeløb på kr. (nutidskroner) Kr.

Begrundelsen/kriterierne for lønændringen er:
Kompetencer i henhold til vedlagte beskrivelse
Kompetenceniveau 1 : 0-20.000 kr. (31.3.2018 niveau)
Kompetenceniveau 2: 20.000-30.000 kr. (31.3.2018 niveau)
Kompetenceniveau 3: 30.000-60.000 kr. (31.3.2018 niveau)

Lønændringen reduceres som følge af evt. fremtidige grundlønstigninger, der er en følge af overenskomstfornyelser. Ja

6. Ophør/opsigelse/ændring

Lønforbedringer begrundet i arbejds- og ansvarsområdet:

Denne aftale kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, såfremt forudsætningerne for aftalen ændres eller arbejds- eller ansvarsområdet bortfalder. Inden opsigelse skal der være en genforhandling. For den enkelte ansatte, som har del i den kollektive aftale, ophører den aftalte lønforbedring umiddelbart ved overgang til anden stilling, eller såfremt arbejds- eller ansvarsområdet ikke længere varetages, medmindre der er tale om en vilkårsændring i.h.t. funktionærloven og den gældende overenskomst.

Lønforbedringer begrundet i kvalifikationer og kompetencer:

Denne aftale kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Inden opsigelse skal der være en genforhandling. De ansatte omfattet af den hidtidige aftale vil i den situation beholde deres kvalifikations- eller kompetencebestemte lønforbedring som en personlig ordning, medmindre andet aftales.

7. Øvrige bemærkninger

Nuværende forhåndsaftaler om kvalifikationsløn for kompetencer pr. 01.06.2017 er med indgåelse af denne aftale opsagt.

Ved implementering af forhåndsaftalen vil der ske modregning i eksisterende kvalifikationstillæg og evt. funktionstillæg m/modregning.

Ændringen i honorering for udviste kompetencer indenfor forhåndsaftalen vil ske ved dialog mellem afdelingssygeplejersken og dennes leder og kan efterfølgende indstilles til HR Løn og Personale med angivelse af ikrafttrædelsestidspunkt. Dialogen skal som udgangspunkt finde sted én gang årligt.

For Aarhus Univeraitetshospital



For den/de forhandlingsberettigede organisation(er)



Dato 05.03.20 Underskrift
1-13-7-203-17

d. 26/3 2020
Dato Underskrift

Kvalifikationsløn Kompetencer	Niveau 1 0-20.000 kr. (31.3.2018 niveau)	Niveau 2 20.000-30.000 (31.3.2018 niveau)	Niveau 3 30.000-60.000 (31.3.2018 niveau)
<p>Kendetegn - viden - færdigheder</p> <p>Faglig ledelse, herunder innovations- og forskningsledelse.</p> <ul style="list-style-type: none"> Sikrer høj faglig standard gennem fastlæggelse af faglige retningslinjer og instrukser og sikrer, at disse efterleves. Inddrager patienter, samarbejdspartnere og medarbejdere med henblik på at forbedre og optimere ydelserne til patienterne og sikre bedre oplevet kvalitet og høj faglig kvalitet med lavest mulige omkostninger. Skaber ny viden og udvikle nye organisationsformer i forhold til levering af ydelser Udøver patientnærledelse, dvs overblik og indsigt i den kvalitet, afsnittet præsterer <p>Strategisk ledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Bidrager løbende til den nødvendige tilpasning gennem den strategiske planlægning og implementering Skaber resultater i samarbejde med andre Udvikler partnerskaber med relevante enheder, andre sektorer og samarbejdspartnere. <p>Driftsledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Skaber sammenhængende patientforløb på tværs af organisatoriske grænser. Sikrer at beslutninger implementeres på alle niveauer. Sikrer at enhedens og afdelingens aktivitets- og kvalitetsmål opfyldes. Sikrer effektiv ressourcudnyttelse – og medvirker herved til budgetoverholdelse i afdelingen, centret og hospitalet som helhed. Tager ansvar for patientsikkerhed og patienttilfredshed i enheden. <p>Personaleledelse</p> <ul style="list-style-type: none"> Skaber læring, innovation og forbedringer gennem medarbejderudvikling, som matcher de fremtidige arbejdsopgaver. Sikrer kompetenceudvikling og afvikling af udviklingssamtaler. Tiltrækker, spotter og udvikler talenter. Rekrutterer relevante kompetencer og tilpasser medarbejderstaben til de aktuelle og fremtidige opgaver. Sikrer en professionel problemhåndtering. Beherske vanskelige situationer. Planlægger og organiserer personaleressourcerne i overensstemmelse med patienternes behov. Udvikler en attraktiv arbejdsplads med udgangspunkt i de personalepolitiske retningslinjer, som er aftalt i MEDsystemet med henblik på at skabe et godt og udviklende arbejdsmiljø. 	<p>Kendetegn - adfærd</p> <p>Arbejder selvstændigt med opgaverne og udviser faglig kendskab til kerneopgaven</p> <p>Er opsøgende i forhold til den viden man endnu ikke har tilegnet sig</p> <p>Er undrende, nysgerrig og reflekterende</p> <p>Er opmærksom på sin egen formåen</p>	<p>Kendetegn - adfærd</p> <p>Arbejder sikkert og rutineret med opgaverne og har faglig indsigt i kerneopgaven</p> <p>Tager initiativ til at vejlede og give sparring til kolleger</p> <p>Tager initiativ til forbedringer</p> <p>Er aktør i det tværfaglige samarbejde</p>	<p>Kendetegn - adfærd</p> <p>Har en gennemgående udviklende adfærd både i forhold til den faglige kerneopgave og organisationen af den</p> <p>Gør noget udover det forventede</p> <p>Er idéudviklende og kreativ i relation til at omsætte idéer til nye muligheder</p> <p>Håndterer høj kompleksitet og tænker helhedsorienteret på flere områder</p> <p>Handler på fællesskabet og tværfaglighed ud fra princippet om, at det er ”vores patient”</p>