

NOTAT



Juni 2025

Lønmodel for grupeledere i Sundhed og Omsorg

Indledning

I dette notat beskrives principperne for lønindplacering af grupeledere ved Sundhed og Omsorg, Ringkøbing-Skjern Kommune, lederniveau 5, aflønnet efter:

Overenskomst for ledere i kommunens ældre-, sundheds- og handicapområde mv. (71.01)

Overenskomst for ledere/mellemledere ansat i den kommunale ældreomsorg (72.01)

Overenskomst for ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre (71.21)

Overenskomst for socialrådgivere og -formidlere (30.31)

Principperne har virkning fra 1. september 2024.

Principper

Beskrivelse af de bagvedliggende begrundelser for indplacering i ny lønmodel for grupelederne ansat i Sundhed og Omsorg.

Grundløn:

- Lederforeningen i DSR
 - Trin 6 + centralt forhandlet grundlønstillæg + 3 trin lokal aftalt
- Lederforum FOA
 - Trin 41 + centralt forhandlet grundlønstillæg + 18.500 lokal aftalt grundlønstillæg
- Ergoterapeutforeningen og Fysioterapeutforeningen
 - Trin 6 + centralt forhandlet grundlønstillæg + 19.900 lokalt aftalt grundlønstillæg
- Socialrådgiverforeningen
 - Trin 43 + centralt forhandlet grundlønstillæg + 11.900 lokalt aftalt grundlønstillæg

Grupeledere tilbydes Diplom i ledelse. I den grundlæggende lønindplacering er der afregnet for lederuddannelse og diplomuddannelse. Det forventes, at ledere inden for Sundhed og Omsorg har en lederuddannelse.

Som leder i Ringkøbing-Skjern Kommune er man underlagt ledelsesgrundlaget, som danner retning for, hvordan man bedriver ledelse.

Lønelementerne "Faglige kompetencer" og "Ledelsesperformance" har afsæt i Ringkøbing-Skjern Kommunes ledelsesgrundlag. Der vil tages afsæt i den enkelte leders kompetencer, performance og udvikling.

Der vil ske en årlig opfølgning i forbindelse med lederudviklingssamtalen (LUS). Individuelle lønforhandlinger kan jf. forhandlings- og procedureaftalen foregå i perioden september til marts.

I tæt samarbejde og efter aftale med enhedsleder er gruppeleder medansvarlig for delegerede ledelsesopgaver og ansvarsområder. Det vil altid være enhedslederen, der har det overordnede ansvar.

Der henvises i øvrigt til funktionsbeskrivelsen for gruppeledere.

Ledelsesmæssigt ansvar:

- Personaleledelse af en nærmere aftalt gruppe af medarbejdere, herunder at afholde MUS
- Økonomistyring for de delegerede opgaver eksempelvis tage styring/ledelse af fremmødeprofil, vagtplanlægning, herunder indberetning af afvigelser.
- At foretage de nødvendige prioriteringer af ressourcer i den daglige drift, som kerneopgaven forudsætter, ud fra et fagligt og økonomisk fokus, inden for den givne løn- og budgetmæssige ramme. Anvende ledelsesinformation fra Targit.
- Ledelsesopgaver i samarbejde med det lokale ledelsesteam
- Flere mødesteder kan forekomme
- Ledelse af flere faggrupper
- Samarbejde med ledere på tværs af organisationen

Faglige kompetencer:

- Faglig vidensansvar indenfor det delegerede ledelsesområde, at drive, udvikle og koordinere fagligheden inden for rammerne
- Efterleve gældende service og kvalitetsstandards, faglige standarder og dokumentation
- Arbejde systematisk med forbedringer, der understøtter kerneopgaven, herunder forbedringer af arbejdsgange og patientsikkerhed jf. kvalitetsstrategien
- Identificere udviklingsområder, gennemføre prøvehandlinger og implementere forbedringer

Ledelsesperformance

- Arbejde for en fælles kultur og tværgående sammenhængskraft i Sundhed og Omsorg.
- Udvide energi, motivation, kreativitet, professionel dømmekraft og mod
- Medvirke til at etablere klare forventninger og mål for medarbejderne
- Identificere ubalance i forhold til økonomi- og ressourcestyring for at medvirke til en bæredygtig drift
- Søge ledelsessparring og lader sig udfordre i egen ledelsespraksis

Der kan under det konkrete ledelsesområde varetages særlige funktioner, der efter aftale honoreres særskilt for.

Ved midlertidig varetagelse af enhedslederstilling følges Funktionsaftalens bestemmelser for honorering. Det kan være i tilfælde af stillingsledighed eller hvor enhedsleder midlertidig over en længere periode er fraværende fra tjenesten.

Lønmodel for gruppeledere under Lederforum – FOA (72.01)

Model – FOA	Grundbeløb	Mdl. Værdi (kr.)
Grundløntrin	Trin 41 + 1.000	37.506
Tillæg til grundløn	8.300	1.091
Grundlønstillæg – lokalt aftalt	18.500	2.432
Faglig kompetence	5.300 – 9.600	697 – 1.262
Ledelsesperformance	5.300 – 9.600	697 – 1.262
Min. løn (grundløn + F-løn)	41.029	kr. pr. mdr.
Max. løn grundløn, F- og K-løn	43.553	kr. pr. mdr.

Lønmodel for gruppeledere under Dansk Socialrådgiverforening (30.31)

Model – DS	Grundbeløb	Mdl. Værdi (kr.)
Grundløntrin	Trin 43 + 4.400	39.474
Grundlønstillæg – lokalt aftalt	11.900	1.565
Faglig kompetence	5.300 – 9.600	697 – 1.262
Ledelsesperformance	5.300 – 9.600	697 – 1.262
Min. løn (grundløn + F-løn)	41.039	kr. pr. mdr.
Max. løn grundløn, F- og K-løn	43.563	kr. pr. mdr.

Lønmodel for gruppeledere under Lederforeningen i DSR (71.01)

Model – DSR	Grundbeløb	Mdl. værdi (kr.)
Grundløntrin	Trin 6 + 4.577	38.595
Grundlønstillæg – lokalt aftalt	3 trin	2.435
Faglig kompetence	6.100 – 11.000	703 – 1.268
Ledelsesperformance	6.100 – 11.000	703 – 1.268
Min. løn (grundløn + F-løn)	41.030	kr. pr. mdr.
Max. løn grundløn, F- og K-løn	43.566	kr. pr. mdr.

Lønmodel for gruppeledere under Ergo-/fysioterapeutforeningen (71.21)

Model – ERGO – FYS	Grundbeløb	Mdl. værdi (kr.)
Grundløntrin	Trin 6 + 5.785	38.735
Grundlønstillæg – lokalt aftalt	19.900	2.295
Faglig kompetence	6.100 – 11.000	703 – 1.268
Ledelsesperformance	6.100 – 11.000	703 – 1.268
Min. løn (grundløn + F-løn)	41.030	kr. pr. mdr.
Max. løn grundløn, F- og K-løn	43.566	kr. pr. mdr.

Ovenstående mdl. værdi er i 01.04.24 niv. og reguleres jf. generelle lønstigninger og overenskomstændringer. Tillæggene reduceres ift. beskæftigelsesgrad.