Lønstrategi for nordjyske sygeplejersker

Oktober 2026

Lønstrategiens fokus

Den lokale lønstrategi i Nordjylland bygger på Dansk Sygeplejeråds vision: Sygeplejerske – for livet. En central del af visionen er at styrke sygeplejerskers faglighed og profession gennem hele livet, og denne vision skal således også afspejle sig i en lønudvikling gennem hele arbejdslivet.

Lønstrategien tager afsæt i sygeplejerskers arbejde inden for de fire funktionsområder:

- At udføre sygepleje
- At lede og koordinere sygepleje
- At formidle sygepleje
- At udvikle sygepleje

Strategien skal understøtte:

- At den enkelte sygeplejerske kan påvirke sin egen løn gennem uddannelse, kompetenceudvikling, kvalifikationer og varetagelse af funktioner
- At der udvikles en gennemskuelig lønstruktur på arbejdspladserne, med balance mellem funktioner, kvalifikationer, kompetencer og løn.
- At forskellig aflønning kan bruges som løftestang til at opnå højere løn
- Et skærpet fokus på lokal løndannelse og anvendelsen af de lokale lønmidler.

Lønstrategi

Grundlønnen for sygeplejersker i ikke-ledende stillinger er centralt aftalt for den enkelte stillingsgruppe.

Det er kredsbestyrelsens holdning at stræbe efter:

- At styrke fokus på sygeplejerskers lønforhandlinger, så kvalifikationer, erfaring og kompetencer i højere grad afspejles i lønnen.
- At lønaftaler skal understøtte kompetenceudvikling og anerkende de kompetencer og den erfaring, der bringes ind og udvikles på arbejdspladsen – særligt ved jobskifte, nye funktioner og ændrede arbejdsopgaver.
- At lønaftaler ikke indeholder generelle modregningsklausuler
- At lønaftaler til underskrift er klare og gennemskuelige med en tydelig begrundelse for aftalte tillæg
- At løntillæg for nye stillingskategorier og funktioner forhandles
- At prioritere varige lønforbedringer gennem kvalifikationsløn, der anerkender faglig udvikling og kompetencer, frem for midlertidige tillæg, engangsbeløb og resultatløn

- At der gennemføres årlige lokallønsforhandlinger. Der kan forhandles for mere end et år, hvis det vurderes, at der derved kan opnås et bedre resultat
- At erhvervet tillæg begrundet i kvalifikationer/kompetencer bibeholdes ved stillingsskift.
- At der aftales tillæg for efter- og videreuddannelse samt specialuddannelser.
- At der aftales tillæg for funktioner, der kræver længerevarende oplæring
- At styrke fokus på pension som en integreret del af den samlede løn.
- At arbejde for bedre pensionsvilkår, herunder at alle tillæg er pensionsgivende
- At tillidsvalgte honoreres for varetagelsen af hvervet og kompetencer udviklet i funktionen, samt at de følger kollegernes lønudvikling
- At fastholde og styrke det eksisterende samarbejde med andre kredse i Dansk Sygeplejeråd og relevante faglige organisationer med fokus på fælles interesser og lønudvikling

Forhandlingskompetence

Forhandlings- og aftalekompetencen er for alle stillinger placeret hos kredsforpersonen. Kredsforpersonen kan delegere forhandlingskompetencen for de ordinære stillinger til fællestillidsrepræsentanten eller tillidsrepræsentanten. Forhåndsaftaler, specialstillinger og atypiske stillinger forhandles af kredsen i samarbejde med de tillidsvalgte.

Vejledning til medlemmer ved nyansættelser, nye funktioner og nye arbejdsopgaver

- Kredsbestyrelsen anbefaler, at den enkelte sygeplejerske, der enten overgår til anden stilling, eller som fremadrettet skal varetage andre funktioner/opgaver, skal være opmærksom på at synliggøre/italesætte egne kvalifikationer og anciennitet således, at der indledes en forhandling om lønnen
- Løn og vilkår skal altid være aftalt, før man opsiger hidtidig stilling og tiltræder en ny
- Nye funktioner eller opgaver skal være klarlagt og beskrevet, og der skal være taget stilling til eventuelt løntillæg inden funktionen/opgaven påbegyndes
- Der er altid mulighed for at kontakte tillidsrepræsentanten, fællestillidsrepræsentanten eller kredskontoret for vejledning

Begrebsafklaring

Forhåndsaftale: En aftale, som fastlægger honoreringen for en bestemt funktion eller kvalifikation/kompetence. Når sygeplejersker inden for aftalens område opfylder betingelserne, skal tillægget ydes.

Individuel aftale: En aftale der alene omfatter den pågældende person. Det kan være løntillæg, pensionsforbedringer, uddannelsesvilkår mv.

Resultatløn: Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter – og ydes ud over grundlønnen og evt. tillæg.

Atypisk stilling: Som en del af Overenskomst 2011 er der aftalt rammer for forhandling af atypiske stillinger. I denne sammenhæng er der tale om en stilling, hvis indhold afviger fra overenskomstens normale forudsætninger.