

**Forhåndsftale for
Sygeplejersker
i Sundhed og Ældre**

Velfærd & Sundhed i Horsens Kommune

Indhold

Aftaleparter	3
Indledning	3
Overenskomstbestemte løndele ml. DSR & KL	4
Ansættelsestyper i Sundhed og Ældre	4
Definition af sygeplejersker, som indgår i vagter	4
Definition af selvtilrettelæggende sygeplejersker	4
Lokalt bestemte løndele i Sundhed og Ældre	5
Centersygeplejersker på plejecentre og sygeplejersker i sygeplejen	5
Stillingsafhængige tillæg	5
Klinisk Vejleder for sygeplejestuderende	6
Stillingsafhængige tillæg for særlige faglige funktioner	6
Personafhængige tillæg	7
Tillæg for den kompetente og kyndige sygeplejerske i sygeplejen/plejeboliger ..	7
Særlige stillingskategorier	9
<i>Udskrivelsesygeplejersker og –koordinatorer</i>	10
<i>Visitationssygeplejersker</i>	10
<i>Sygeplejekoordinering – disponentsygeplejersker</i>	11
<i>Sygeplejekoordinering – vagtplanlægger</i>	11
<i>Forebyggende hjemmebesøg</i>	11
<i>Forløbssygeplejersker – Godt liv med Kronisk Sygdom</i>	11
<i>Demenskonsulenter i demensteamet</i>	12
<i>Inkontinenssygeplejersker</i>	12
Særlige aftaler og overgangsbestemmelser	13
Uddannelse	13
Resultatløn	13
Generelle bestemmelser	13
Andet:	13
Aftaleperiode / genforhandling	14

Aftaleparter

Aftalen er indgået mellem DSR og Sundhed og Ældre, Velfærd og Sundhed i Horsens kommune. Forhandling har været afholdt på følgende datoer den 30.4.20, den 7.5.20, den 15.5.20, den 3.6.20, den 18.6.20, samt den 23.6.20 med deltagelse af følgende repræsentanter for DSR: FTR Vinnie Larsen, faglig konsulent Jane Knudstrup og kreds næstformand Gert Petersen.

Horsens Kommune: Sundheds- og ældrechef Charlotte Gjørup, Sundhedscenterlederne Lone Nygaard Boysen, Anne Sloth-Egholm, sektionsleder Birgitte Møller Laursen, Funktionsleder Liselotte Møgelby, samt HR-konsulent Andrea Bach Miller.

Aftaleområde

Aftalen træder i kraft den 1. september 2020.

Aftalen gælder for sygeplejersker, som ansættes i Sundhed og Ældre, Velfærd og Sundhed i Horsens Kommune. Aftalen omfatter alle stillingskategorier indenfor overenskomstens område, bortset fra studerende.

Skulle der opstå nye enheder i organisationen inden for Sundhed og Ældre, vil disse automatisk blive omfattet af denne aftale.

Aftalen følger overenskomst for sygeplejersker (Ok.nr. 70.01) samt aftale for lokal løndannelse for Sundhedskartellets område (09.04).

Denne aftale forsøger at imødekomme den organisering og tilgang som er i Sundhed og Ældre og gør dermed også op med den samlede forhåndsftale, samt de delaftaler som tidligere har været gældende for sygeplejersker i Sundhed og ældre (tidl. Sundhed og Omsorg og Handikap- og ældrerådgivningen i Horsens Kommune.)

Fremover vil forhåndsftalen og den dertil knyttede lønaftale alene rumme de typer af tillæg som er gældende for Sundhed og Ældre – og forhåbentlig være med til at sikre en mere gennemsigtig lønforhandling.

Indledning

Parterne har haft mange ambitioner ved indgåelsen af denne forhåndsftale. Blandt andet har der været et konkret behov for, at tænke mere i helheder og skabe en større klarhed over de forskellige stillingskategorier på tværs af hele Sundhed og Ældre, og have blik for hvad der er funktioner, nøglepersoner mm., så vi véd, at vi taler om det samme og sammenligner det eller de opgaver, som kan sammenlignes.

Generelt har der været et ønske både fra ledere og fra tillidsrepræsentanter om mere individuel løn, hvor løn ikke gives som et automatiktillæg, som det tidligere tillæg for den kompetente sygeplejerske, der blev givet efter 5 år i Horsens Kommune. I stedet kan den enkelte sygeplejerske komme i betragtning, når kompetencerne udnyttes på tværs af Sundhed og Ældre og der sker en endnu større vidensdeling, der er med til at sikre at kvaliteten i opgaveløsningen løftes – både til gavn for borgerne og kolleger.

Dermed er der i denne aftale også gjort op med aften- og nattillægget, så vi fremadrettet bruger lønkronerne indenfor områder, som ikke er dækket via overenskomsten. Intentionen er, at skabe en større forståelse for, hvorfor løn tildeles som fremført og dermed forhåbentligt også skabe en større fornemmelse af retfærdighed og synlighed ved tildeling af løn.

Endelig har der været et stort ønske fra begge parter om, at vi fremadrettet formår, at skabe et godt fundament for både at rekruttere nye sygeplejersker, men også at fastholde de dygtige sygeplejersker som vi har i dag. For at vi kan lykkedes med det, er det vigtigt at synliggøre de mange muligheder og karriereveje, som der *rent faktisk er* i Horsens Kommune for at prøve kræfter med mange forskelligartede sygeplejeopgaver, ligeså vel som det er vigtigt, at man kan se, at der er mulighed for en lønudvikling, hvis man som sygeplejerske løfter på tværs af Sundhed og Ældre – så løn tildeles, når kerneopgaven løftes og dermed, når det kan ses i kvaliteten i relation til borgerne.

Overenskomstbestemte løndele ml. DSR & KL

Sygeplejersker, som ansættes ved Sundhed og Ældre i Horsens Kommune bliver indplaceret på den grundløn som følger af overenskomstens § 4, stk. 3. Endvidere tildeles anciennitetsbestemte lønstigninger i henhold til overenskomstens § 5, stk. 1-3.

Ansættelsestyper i Sundhed og Ældre

Horsens Kommune har med denne aftale ønsket, at vise de forskelligartede stillingstyper og opgaver, som man som sygeplejersker i Sundhed og ældre kan varetage.

Sundhed og ældre sondrer mellem 2 typer af ansættelser:

- 1) Ansættelse som sygeplejerske i sygeplejen og centersygeplejersker på plejecentre
- 2) Ansættelse i en særlig stilling

I denne aftale er alene medtaget visse elementer af de krav og opgaver, som knytter sig til den enkelte stilling. Der henvises derfor også til de til enhver tid gældende og mere udførlige stillingsbeskrivelser for sygeplejersker i sygeplejen, centersygeplejersker og de særlige stillingskategorier.

Definition af sygeplejersker, som indgår i vagter

For basissygeplejersker på plejecentre eller i sygeplejen, er udgangspunktet, at disse indgår i vagtrul og principielt kan være på arbejde på alle døgnets timer. De er omfattet af arbejdstidsaftalens bestemmelser, herunder får de ulempe tillæg og betaling for overarbejde.

Definition af selvtilrettelæggende sygeplejersker

Selvtilrettelæggende sygeplejerskers arbejdstid er som udgangspunkt placeret på ugens fem første hverdage (mandag til fredag) i dagtimerne, og indgår ikke i døgnbemandingen. Som selvtilrettelæggende tilrettelægger man selv, under hensyn til de opgaver der skal løses, den tidsmæssige placering af arbejdsopgaverne, hvorfor der ikke udarbejdes mødeplaner for disse sygeplejersker/medarbejdere. De er som udgangspunkt selv ansvarlig for, at deres opgaveportefølje løses, - og løses derfor ikke automatisk af kolleger ved fravær.

Er der opgaver af hastende karakter, må de selv blive længere for at løse denne opgave, og får som udgangspunkt ikke ekstra løn for den længere arbejdsdag. At der foregår en tidsregistrering af arbejdstiden og/eller af sygdom eller andet fravær er ikke afgørende for, om sygeplejersken er selvtilrettelæggende.

Selvtilrettelæggende er ikke omfattet af arbejdstidsaftalens bestemmelser og i dialog mellem nærmeste leder og den selvtilrettelæggende sygeplejerske skal sikres, at arbejdstimer og opgaver balancerer. Der skal overarbejde af en vis karakter til før der kan oppebæres løn for overarbejde, jf. aftalen for merarbejde for tjenestemænd.

Lokalt bestemte løndele i Sundhed og Ældre

Som en del af forhånds aftalen har parterne valgt udover overenskomstens bestemmelser, at tildele lokalfastsatte løndele til sygeplejersker i Sundhed og Ældre.

Centersygeplejersker på plejecentre og sygeplejersker i sygeplejen

Langt de fleste sygeplejersker som er ansat i Horsens Kommune er ansat i sygeplejen eller som sygeplejerske på et plejecenter (centersygeplejersker).

De løfter en væsentlig opgave hos borgerne. Fra den grundlæggende til den komplicerede sygepleje. Visse opgaver kan løses af nyuddannede sygeplejersker, og andre opgaver kræver, at man som sygeplejerske kan trække på flere års erfaring og kompetencer for at løse de til tider komplekse opgaver hos borgerne.

Er man ansat som sygeplejerske i sygeplejen eller som centersygeplejerske på et plejecenter i Horsens Kommune, kan man oppebære løntillæg i form af stillingsafhængige tillæg, hvis man varetager en særlig funktion eller man kan som erfaren og særlig kompetent sygeplejerske komme i spil til individuel vurderet kvalifikationsløn i form af personafhængige tillæg, herunder tillægget for den kompetente sygeplejerske.

Nedenfor følger en beskrivelse af de særlige funktioner, der lokalt er aftalt stillingsafhængige tillæg for, og som udgangspunkt kan udmøntes til ansatte i basisstillinger.

Stillingsafhængige tillæg

Ledelsen ønsker, at alle deres medarbejdere bidrager til at løse forskellige opgaver og funktioner i de enkelte afdelinger og kan bidrage på tværs af enhederne. Dette skal også ses som et led i medarbejdernes løbende udvikling og den bedst mulige sikring af driften. Dette ser vi som en naturlig del af opgaverne som sygeplejerske, og som der i udgangspunktet er afregnet for via grundlønnen. Der kan dog være særlige funktionsområder, hvor der kan ydes tillæg ud over grundlønnen. Parterne har i denne aftale defineret, hvilke særlige funktionsområder som fremadrettet skal honoreres i form af stillingsafhængige tillæg.

Funktioner defineres i det følgende afsnit som en opgave, som den enkelte løser som en del af sin ansættelse som centersygeplejerske eller sygeplejerske i sygeplejen. Typisk varetager den enkelte sygeplejerske sin funktion mellem fra 4 til 16 antal timer pr. uge.

Klinisk Vejleder for sygeplejestuderende

Horsens Kommune anser funktionen som klinisk vejleder for sygeplejestuderende og det at tage hånd om de studerende, som en væsentlig opgave med at bidrage til at de studerende opnår den bedst mulige uddannelse, og dermed uddannes til dygtige sygeplejersker i fremtiden. Endvidere fungerer de kliniske vejledere sammen med andre kolleger i afdelingerne, som ambassadører for Horsens Kommune som arbejdsgiver, og bidrager dermed til at Sundhed og Ældre også i fremtiden kan rekruttere og fastholde dygtige medarbejdere.

For varetagelse af funktionen som klinisk vejleder ydes et stillingsafhængigt tillæg på 13.900 kr. årligt grundbeløb. Tillægget ydes for opgaven og ikke for antallet af studerende.

Stillingsafhængige tillæg for særlige faglige funktioner

Horsens Kommune ønsker at synliggøre og styrke særlige funktioner inden for den kliniske sygepleje. Nye funktioner kan kun oprettes efter godkendelse for den øverste ledelse i Sundhed og Ældre. Ved aftalens indgåelse er der sygeplejersker som varetager funktion inden for:

- Sår
- Demens
- Inkontinens
- Palliativ
- Stomi

Sygeplejersker som varetager en særlig funktion inden for et specialområde besidder og oparbejder en særlig viden inden for det kliniske specialområde som de varetager. De skal kunne yde rådgivning, vejledning samt undervisning på tværs af Sundhed og Ældre både til gavn for borgere og kolleger. Sygeplejersker med funktion inden for et specialområde skal være garant for at kvaliteten af borgerkontakten og behandlingen højnes, og der er et overblik over det faglige område – det både være sig antallet af borgere som tilhører det kliniske specialområde, som de økonomiske ressourcer, der er forbundet hermed. Sygeplejersker med funktion inden for et af specialområderne skal bidrage til at sikre, at der vælges den mest hensigtsmæssige medicin, hjælpemidler mv., og dermed bidrage til at forestå den nødvendige behandling og pleje.

Som sygeplejerske med en særlig funktion honoreres med et stillingsafhængigt tillæg på 7.500 kr. årligt i grundbeløb.

Tillægget reduceres ikke i forhold til de antal timer pr. uge den enkelte sygeplejerske varetager funktionen, men der sker en reduktion svarende til den enkeltes samlede beskæftigelsesgrad.

For en uddybning af de mere specifikke krav og opgaver i de enkelte funktioner, henvises til den til enhver tid gældende funktionsbeskrivelse for funktionen.

Personafhængige tillæg

Personafhængige tillæg baseres på den enkelte ansattes kvalifikationer og ligger ud over det niveau som forudsættes varetages for grundlønnen.

Individuel kvalifikationsløn

Udover ovenstående stillings- og personafhængige tillæg, kan der ydes kvalifikationstillæg til den enkelte sygeplejerske, som ydes ud over det som honoreres for grundlønnen efter en konkret individuel vurdering i henhold til aftale om lokal løndannelse.

Det er DRS og Horsens Kommunes fælles ønske at honorere for udviste kompetencer. I årene fremover er det en fælles intention, at udvide honorering efterhånden som det økonomiske råderum muliggør det.

Tillæg for den kompetente og kyndige sygeplejerske i sygeplejen/plejeboliger

I overensstemmelse med Sundhed og ældres kompetencestrategi vil ledelsen gerne honorere den enkelte sygeplejerske på plejecentre og i sygeplejen, når den enkelte erfarne sygeplejerske demonstrerer sine kompetencer inden for de 5 nedenstående kompetenceområder. Kompetenceniveauer bruges i sammenhæng med kompetenceområder, som hver rummer de 5 kompetenceniveauer.

For sygeplejersker som vurderes til fx et kompetenceniveau 3, er i overvejende grad på kompetenceniveau 3 på alle kompetenceområder.

Lønindplacering efter kompetenceniveau 3 og 4 sker altid efter en kompetenceafklaringsvurdering, der foretages så snart som muligt. Ellers efter 6 måneders ansættelse og 24 måneders ansættelse.

Generelle kompetencer -

For både kompetenceniveau 3 og 4 afspejler de generelle kompetencer, at den enkelte sygeplejerske kan arbejde ud fra en sundhedsfremmende tilgang og med udgangspunkt i kvalitetsstandarder, procedurer samt politikker og på en måde som afspejler Horsens Kommunes værdier. Den enkelte anvender også de nødvendige IT kompetencer og dokumentationsredskaber til eget arbejdsområde.

Kompetenceniveau 3 – den kompetente sygeplejerske

Sygeplejersker, som vurderes på kompetenceniveau 3 efter en kompetenceafklarings samtale - tildeles et kvalifikationstillæg på 7.000 kr. årligt i grundbeløb.

Lønsammensætning for den kompetente sygeplejerske Kompetenceniveau 3 Sygeplejen & centersygeplejersker	
Løntrin 4 (mindre end 4 års erfaring)	Løntrin 7 (mere end 4 års erfaring)
7.000 kr. årligt grundbeløb	7.000 kr. i årligt grundbeløb

Nedenfor er beskrevet de kompetencer som kendetegner sygeplejersker på Kompetenceniveau 3:

Organisatorisk kompetencer – sygeplejersken kender de interne samarbejdspartneres arbejdsområder og organisering, samt relevante tværsektorielle samarbejdspartnere og anvender sin viden om arbejdsgange og områder i planlægning og koordinering til at understøtte helhed og sammenhæng i borgerforløbet.

Sygeplejersken tilrettelægger og planlægger egne opgaver under hensyntagen til borger, pårørende, kolleger og bidrager til organisering af afdelingens opgaveløsning, samt medvirker til at fastholde og udvikle et godt arbejdsmiljø.

Faglige kompetencer – udfører blandt andet sin sygepleje selvstændigt og rutineret, har erfaring med sygepleje til borgere med komplekse problemstillinger og har forståelse for fx de kulturelle eller psykiske forhold, som kan være i spil. Den enkelte anvender blandt andet en nuanceret kombination af teoretisk viden og praktiske færdigheder ved udførelsen og planlægningen af sygeplejen.

Samarbejds-mæssige kompetencer – sygeplejersken skaber via en respektfuld kommunikation et konstruktivt samarbejde med borgere og pårørende med afsæt i borgerens ønsker og behov og bidrager til den fælles opgaveløsning.

Læringskompetencer – hvor sygeplejersken betragter arbejdssituationer som læringsmuligheder og kan forholde sig reflekteret til egen og andres praksis, er bevidst om egne kompetencer og hvor de skal styrkes og bidrager på den måde til læring i organisationen.

Der henvises i øvrigt til den enhver tid gældende beskrivelse for kompetenceniveau 3 for sygeplejersker i Horsens Kommune.

Kompetenceniveau 4 – den kyndige sygeplejerske

Sygeplejersker, som vurderes på kompetenceniveau 4 efter en kompetenceafklarings samtale – Tildeles et kvalifikationstillæg på 11.200 kr. årligt i grundbeløb.

Lønsammensætning for den kyndige sygeplejerske Kompetenceniveau 4 Sygeplejen & centersygeplejersker	
Løntrin 4 (mindre end 4 års erfaring)	Løntrin 7 (mere end 4 års erfaring)
11.200 kr. årligt grundbeløb	11.200 kr. i årligt grundbeløb

Nedenfor er beskrevet de kompetencer, som kendetegner sygeplejersker på kompetenceniveau 4:

Organisatorisk kompetencer – sygeplejersken har indgående viden om interne samarbejdspartneres arbejdsområder og organisering, samt tværsektorielle samarbejdspartnere og inddrager disse aktører for at sikre helhed, kvalitet og sammenhæng i borgerforløbet. Sygeplejersken koordinerer og planlægger med stor rutine individuelle helhedsorienterede forløb for borgere med komplekse problemstillinger og bidrager til udvikling af eget arbejdsområde, med henblik på bedst mulig organisering og sammenhæng på tværs af funktionsområder og medvirker til at fastholde og udvikle et godt arbejdsmiljø.

Faglige kompetencer – sygeplejersken ser helheder og skaber overblik og har omfattende viden og erfaring med sygepleje til borgere med komplekse problemstillinger.

Sygeplejersken arbejder intuitivt i borgerforløbene via sin oparbejdede erfaring og evner at analysere, vurdere og prioritere sine handlinger ud fra de sundhedsfaglige områder.

Samarbejds-mæssige kompetencer – sygeplejersken arbejder målrettet med involvering af borgere og pårørende, hvor balancen mellem den professionelle vurdering og borgerens liv er i højsædet. Sygeplejersken udviser empati og situationsfornemmelse, samt udviser selvindsigt og tager ansvar for egne handlinger og den fælles opgaveløsning.

Læringskompetencer – sygeplejersken er bevist reflekterende og analyserende ifht. komplekse og uforudsete situationer og drager læring heraf. Opsøger ny viden og tager initiativ til, hvordan nye opgaver og viden gøres til læring i afdelingen og kan vurdere mindre erfarne kollegaers behov for viden, støtte, og stiller sig generelt til rådighed for kollegaers sparring inden for de 5 kompetenceområder.

Der henvises i øvrigt til den enhver tid gældende beskrivelse for kompetenceniveau 4 for sygeplejersker i Horsens Kommune.

Særlige stillingskategorier

Sundhed og Ældre har ønsket at synliggøre de forskellige stillingskategorier, som man kan ansættes til at varetage, som adskiller sig fra basissygeplejeopgaver. Nedenfor følger de særlige stillingskategorier, hvor man ansættes ind i en stilling og varetager de beskrevne opgaver i ens fulde ansættelsesbrøk.

Visse af stillingskategorierne indbefatter i denne sammenhæng stillingsafhængige tillæg, som også skal forstås varetaget i den fulde arbejdstid.

For hver stillingskategori er der aftalt en konkret lønsammensætning der modsvarer de krav og forventninger, som der stilles til den enkelte sygeplejerske.

Akutsygeplejersker i akutteamet og akutpladser

Akutsygeplejersker skal håndtere uforudselige situationer, hvor der ikke er mulighed for at forberede sig. De skal derfor kunne handle i akutberedskab, hvilket kræver en faglig parathed og en hurtig ageren. De skal have en organisatorisk forståelse, da de skal koordinere på tværs af sektorer, herunder både internt og eksternt.

Akutsygeplejen er den primære arbejdsopgave og det følger af Sundhedsstyrelsens kvalitetsstandard, at opgaven skal varetages af erfarne sygeplejersker.

Der stilles krav om, at man har mindst to års relevant klinisk erfaring indenfor området, samt kan mestre den instrumentelle sygepleje. Akutsygeplejerskerne varetager specialopgaver som gør, at borgeren kan behandles i eget hjem.

Derudover har akutsygeplejerskerne en faglighed, således at de kan vejlede og undervise øvrige sygeplejersker og andet sundhedsfagligt personale. Deres faglighed er en løftestang for de andre sygeplejersker.

Akutsygeplejersker indplaceres i henhold til deres anciennitet på henholdsvis Løntrin 4 eller løntrin 7 og tildeles et stillingsafhængigt tillæg på 21.000 kr. i årligt grundbeløb for varetagelse af det akutte handleberedskab, samt et personafhængigt tillæg på 10.000 kr. i årligt grundbeløb.

Lønsammensætning for akutsygeplejersker Akutteamet og akutpladser (årligt grundbeløb)	
Løntrin 4 (mindre end 4 års erfaring)	Løntrin 7 (mere end 4 års erfaring)
10.000 kr.	10.000 kr.
21.000 kr.	21.000 kr.

Udskrivelsessygeplejersker og –koordinatorer

Udskrivelsessygeplejersker og –koordinatorer besidder en stor organisatorisk forståelse. De navigerer i, planlægger, igangsætter og koordinerer komplette borgernære forløb i tæt samarbejde med kommunens interne og eksterne samarbejdspartnere, således at borgerne får en tryk og velkoordineret udskrivelse fra sygehuset.

De er med deres tovholderfunktion med til, at sikre en helhed og sammenhæng for borgernes forløb i de svære sektorovergange. De håndterer kompleksitet og skrøbelighed for både borgerne og de pårørende.

De har en faglighed, således at de kan vejlede og undervise andre sygeplejersker og andet sundhedsfagligt personale.

Horsens Kommune har de samme erfarings- og uddannelseskrav til udskrivelsessygeplejersker og –koordinatorer, som til akutsygeplejersker

Udskrivelsessygeplejersker og koordinatorer tildeles løntrin 8, som selvtilrettelæggende, og et stillingsafhængigt tillæg på 13.000 kr. for varetagelse af udskrivelsen og koordination af komplette og borgernære forløb, samt et personafhængigt tillæg på 7.500 kr. i årligt grundbeløb.

Lønsammensætning for Udskrivelsessygeplejersker og koordinatorer i Ældre – og hjælpemiddelrådgivningen
L8
13.000 årligt grundbeløb
7.500 kr. årligt grundbeløb

Visitationssygeplejersker

Visitationssygeplejersker skal håndtere myndighedsrollen både i forhold til borger, pårørende og samarbejdspartner, således at dette sker inden for de juridiske rammer efter serviceloven.

De varetager borgernes behov, således at de oplever, at der er taget hånd om dem. Dette kræver en kompleksitetsforståelse af det enkelte menneske, herunder hvornår det skal være en kompenserende behandling, og hvornår det skal være en understøttende behandling. De er med til at sikre overblik og træffe individuelle afgørelser på baggrund af helhedsvurderinger, hvorfor der kræves gode vurderingskompetencer samt forståelse for, hvordan det er at være i den formidlende rolle. Desuden har de opfølgingsopgave.

Visitationssygeplejersker skal have en organisatorisk forståelse, da der er et behov for stort kendskab til drift, kommunens tilbud i Sundhed og Ældre mv. Endvidere er der behov for kendskab til forskelligartet lovgivning, da de skal vejlede korrekt og anerkendende.

Visitationssygeplejersker tildeles løntrin 8, som selvtilrettelæggende, og et stillingsafhængigt tillæg på 20.000 kr. i årligt grundbeløb.

Lønsammensætning for Visitationssygeplejersker i Ældre og Hjælpemiddelrådgivningen
L8
20.000 kr. årligt grundbeløb

Sygeplejekoordinering – disponentsygeplejersker

Sygeplejekoordineringen er en kompleks enhed, som blandt andet tager imod opkald fra den samlede sygepleje og som kræver fleksibilitet, da man skal samarbejde med alle tre enheder. I det daglige referer disponentsygeplejerskerne til en leder, men står til ansvar for og kræver et særligt tæt samarbejde med alle tre ledere inden for sygeplejen.

Disponentsygeplejersker tildeles løntrin 8, som selvtilrettelæggende.

Lønsammensætning for disponentsygeplejersker Sygeplejekoordineringen
L8

Sygeplejekoordinering – vagtplanlægger

Vagtplanlæggere i sygeplejedisponeringen varetager vagtplanlægningen på den mest hensigtsmæssige måde for den samlede sygepleje i Sundhed og ældre.

Vagtplanlægger tildeles løntrin 8, som selvtilrettelæggende.

Lønsammensætning for vagtplanlæggere Sygeplejekoordineringen
L8

Forebyggende hjemmebesøg

De udfører forebyggende hjemmebesøg, og forebyggelse af sygdom, således at borgeren sikres længst mulig tid i sit eget hjem. De foretager en tidlig opsporing og har en fornemmelse for den enkelte borgers behov. De rådgiver, vejleder og er støttende i forhold til uopfordrede aftalte besøg i eget hjem, hvor formålet er at drøfte den pågældendes borgers livssituation.

Sygeplejersker i forebyggende hjemmebesøg tildeles løntrin 8, som selvtilrettelæggende.

Lønsammensætning for sygeplejersker i forebyggende hjemmebesøg
L8

Forløbssygeplejersker – Godt liv med Kronisk Sygdom

Forløbssygeplejersker arbejder efter Sundhedsstyrelsens forløbsprogrammer. Der arbejdes primært med borgere, der er lider af kroniske sygdomme, derfor forudsættes en omfattende faglig viden om forskellige kroniske sygdomme.

De arbejder med sundhedspædagogik, herunder holder motiverende samtaler og forløb for borgere med kroniske sygdomsforløb. Herudover udfører de flere undervisningsforløb.

Forløbssygeplejersker tildeles løntrin 8, som selvtilrettelæggende.

Lønsammensætning for Forløbssygeplejersker – Godt liv med kronisk sygdom
L8

Demenskonsulenter i demensteamet

Demenskonsulenter arbejder med tidlig udredning og tidlig opsporing af demens for borgere i eget hjem. Demens er en progredierende og kompleks tilstand, hvorfor der kræves en konkret og høj faglighed hos demenskonsulenterne, da de er den faglige løftestang på demensområdet på tværs af sygeplejen.

Demenskonsulenter rådgiver, støtter og vejleder borgere og pårørende om livet med demens, således at de bliver klædt på til at kunne klare de situationer, som dette medfører. Herudover agerer medarbejderen som koordinator i forbindelse med udredning af borgere med mulig demens.

Endvidere besidder demenskonsulenten opgaven, som ressourceperson i forhold til civilsamfundet, idet konsulenten underviser i plenum og formidler ud om demens samt tager initiativ til konkrete tiltag – f.eks. i forbindelse med demenshuskedagen eller vejen til en mere demensvenlig by.

Demenskonsulenter tildeles løntrin 8 og et stillingsafhængigt tillæg på 14.500 kr. i årligt grundbeløb.

Lønsammensætning for Demenskonsulenter
L8
14.500 kr. årligt grundbeløb

Inkontinenssygeplejersker

Inkontinenssygeplejersker vejleder, yder rådgivning og underviser på tværs af Sundhed og Ældre. Ligeledes har de en forebyggende opgave.

Endvidere har inkontinenssygeplejersker en myndighedsfunktion, idet de udsteder bevillinger.

Inkontinenssygeplejersker tildeles løntrin 8, som selvtilrettelæggende.

Lønsammensætning for inkontinenssygeplejersker
L8

Karriereveje og muligheder

Horsens Kommune vægter karriereudvikling højt og mulighederne for at den enkelte sygeplejerske løbende kan dygtiggøre sig. Det være sig på både målrettet indenfor Sundhed og Ældre, som Horsens Kommunes fælles karriereafklarings og udviklingsforløb.

På samme vis vil ledelsen gerne talentudvikling. Talentudvikling kan tage mange former og ledelsen er lydhøre overfor den enkelte sygeplejerske ønsker for at afprøve forskellige sygeplejeområder i form af rotationsforløb, "praktik i andre afdelinger" eller lignende individuelt aftalte forløb.

Horsens Kommune

Det er aftalt, at der udarbejdes nye lønsammensætninger for alle nuværende ansatte sygeplejersker i forbindelse med indplaceringen i henhold til denne forhåndsftale, hvilket betyder, at der vil ske en anden lønsammensætning for den enkelte. Det er ikke hensigten at sygeplejersker går ned i løn ved denne indplacering. Skulle det mod forventning ske, vil det blive håndteret og udlignet ved konkret individuel forhandling.

I de tilfælde, hvor nuværende lønindplacering er højere end en ny lønindplacering efter den nye forhåndsftale, vil forskellen blive betegnet som et udligningstillæg, der kan modregnes i ved fremtidige lønstigninger udover den almindelige procentregulering. Dette vil ske ved en konkret individuel forhandling.

Det er konkret aftalt, at der en gang årligt sker en opfølgning på den sum, som ved implementeringen af denne forhåndsftale er gået til udligningstillæg.

Følgende bestemmelser er gældende for alle omfattet af denne aftale.

Uddannelse

Der er en forventning om, at alle medarbejdere løbende i deres ansættelse dygtiggør sig. Der ydes ikke særskilt tillæg for opnåelse og gennemførelse af en uddannelse/kursus med undtagelse af specialuddannelserne, som honoreres via overenskomstens bestemmelser.

Resultatløn

Hvis særlige forhold gør sig gældende, kan der efter en konkret aftale ydes resultatløn. Herudover kan der ydes engangstillæg for en ekstraordinær og særlig indsats, som allerede er præsteret. Eventuelle engangstillæg ydes efter samme bestemmelser som ved resultatløn og vil fremgå af lønsedlen som resultatløn

Generelle bestemmelser

Andet:

Parterne er enige om, at tillæg og resultatløn:

- Beløb er beregnet i årligt grundbeløb (1.1. 2006-niveau), med mindre andet er aftalt
- Reduceres i forhold til ansættelsesbrøk,
- Er pensionsgivende.

Stillingsafhængige tillæg der umiddelbart knytter sig til funktioner, der ikke længere varetages, bortfalder. Det gælder både de særlige stillingskategorier, samt de sygeplejersker i sygeplejen og centersygeplejersker, som varetager funktioner.

Personafhængige tillæg bibeholdes ved stillingsskifte inden for Sundhed og Ældre, dog undtaget hvis tillægget er den del af en lønsammensætning i en særlig stillingskategori eller, hvis tillægget ydes for særlige specifikke kvalifikationer, som ikke bringes i spil ved stillingsskiftet.

Aftaleperiode / genforhandling

I tilfælde af, at de centrale overenskomstparter (KL og DSR) senere aftaler en anden form for honorering af de lønelementer, som honoreres for i denne forhåndsftale (grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn), vil der ske modregning i disse tillæg.

Horsens Kommune

Der er enighed om, at forhåndsaftalen genforhandles ved væsentlige ændringer i forudsætningerne for denne aftale.

Parterne er herudover enige om, at aftalen fra begge parter side kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel. Der er enighed om, at forhåndsaftalen tages op til ny forhandling ved evt. organisationsændring i Sundhed og Ældre, Horsens Kommune.

Horsens den 24. juni 2020

For DSR




FTR Vinnie Larsen

For Sundhed og Ældre, Horsens Kommune


Sundhed og Ældrechef Charlotte F. Gjørup

HR-afdelingen, Horsens Kommune



HR-konsulent Andrea B. Miller



Næstformand, DSR Gert Petersen