

**Forhåndsftale
for
daglige ledere
og områdeledere
i
Sundhed & Ældre**

**Job & velfærd
Horsens Kommune**

Indhold

Indledning	3
Aftaleområde	3
Overenskomstbestemte løndelev indgået mellem KL og DSR.....	3
Lokalt fastsatte bestemmelser	4
Generelle bestemmelser	5
Aftaleperiode / genforhandling.....	5
Særlige aftaler / overgangsordning	6

Indledning

Aftalen er indgået mellem Dansk Sygeplejeråd og Horsens kommune.

Forhandling har været afholdt den 27.2.2025, samt den 28.4.2025.

Med deltagelse af Lederforeningen DSR – ledelseskonsulent Mette Juul Johannsen samt formand Irene Hesselberg Horsens kommune og repræsentanter for Horsens Kommune – Sundheds- og ældrechef Maila Tandrup og HR chefkonsulent Andrea Bach Miller.

Parterne har fundet det vigtigt at forhandle en ny forhåndsftale for ledere i Sundhed & Ældre som en strategisk indsats for en fortsat tilknytning af dygtige ledere til Horsens Kommune.

Et vigtigt element i denne forhåndsftale har derfor også været at tilføje nye anciennitetstillæg for at anerkende den viden og erfaring, som de ledere, der har været en del af Sundhed & ældre igennem flere år bringer med sig i det daglige arbejde.

Vi ved at vi kan mere, når vi gør tingene sammen, som en del af Horsens DNA-en og Horsens Kommunes ledelsesgrundlag. Link indsættes.

Aftaleområde

Aftalen træder i kraft den 1. juli 2025.

Aftalen gælder for sygeplejefaglige ledere, som ansættes som daglige ledere samt områdeledere i Sundhed & ældre.

Ressourcelederne følger således ikke denne aftale, men forhandles konkret fra gang til gang.

Aftalen følger overenskomst for ledere i kommunernes ældre-, sundheds- og handicapområde mv. (Ok.nr. 71.01).

Denne aftale forsøger at imødekomme den organisering, behov og tilgang til grundlønssfastsættelse og fortsat tilknytning af dygtige ledere i Sundhed & Ældre.

Horsens kommune har med virkning fra oktober 2023 opsagt den hidtidige forhåndsftale for i Sundhed & Ældre. Der har herefter løbende været dialog om principperne for den lokale løndannelse og behovet for en ny aftale. På denne baggrund er der indgået en ny forhåndsftale.

Overenskomstbestemte løndele indgået mellem KL og Dansk Sygeplejeråd

Sygeplejefaglige daglige ledere, som ansættes ved Sundhed & Ældre i Horsens Kommune bliver indplaceres efter overenskomstens § 4 på

Grundlønstrin 10.

Daglige ledere får således ved aftalens indgåelse min 42.000 kr./månedsløn/ 37 timer. Beløbet reguleres løbende, jf. overenskomstens reguleringsprocent.

Områdeledere indplaceres på Grundlønstrin 14.

Der henvises til den til enhver tid gældende overenskomst om grundløn, funktionsløn og kvalifikationsløn.

Lokalt aftalte løntillæg Kvalifikationsløn

- **Anciennitetstillæg for daglige ledere**

Efter 2 år i stillingen som daglig leder eller min. på samme ledelsesniveau i Sundhed & Ældre ydes et kvalifikationstillæg på 8.700 kr. i årligt grundbeløb (1.1.2006-niveau)

Efter 4 års anciennitet i stillingen som daglig leder eller min. samme ledelsesniveau i Sundhed & Ældre ydes yderligere et kvalifikationstillæg på 13.000 kr.

Efter 6 års anciennitet i stillingen som daglig leder eller min. samme ledelsesniveau i Sundhed & Ældre ydes yderligere et kvalifikationstillæg på 17.200 kr.

Ved aftalens indgåelse betyder det, at man som daglig leder i løbet af 6 år stiger mere end 4.500 kr. i nutidskroner pr. måned.

Hvordan beregnes anciennitet

Sammenhængende lederansættelse i Sundhed og Ældre tæller med i ancienniteten ifht. ovennævnte kvalifikationstillæg.

konstitueringsperioden tæller med i beregningen af anciennitet i denne forbindelse.

Har den enkelte leder haft orlov uden løn eller har taget ansættelse i anden kommune mv., så tæller tidligere anciennitet i Sundhed & ældre ikke med. Sammenhængende anciennitet i lederstilling på tværs af Sundhed og Ældre tæller – uanset type af lederstilling.

Ved uenighed om bestemmelsen er opfyldt, er det ledelsens vurdering der lægges til grund.

Individuel kvalifikationsløn

Der kan udover de nævnte tillæg i denne forhåndsftale aftales funktions- og kvalifikationstillæg efter en konkret og individuel vurdering for ansvarsområder eller kvalifikationer som ligger udover det niveau som forudsættes varetaget på grundlønningen. Det sker ved lokal forhandling.

Funktionsløn

De daglige lederstillinger suppleres af ressourceledere, som går på tværs i ledelsesopgaven i Sundhed & Ældre og dækker af og varetager vakante lederstillinger eller såfremt den daglige leder er fraværende i en periode.

I særlige tilfælde vælges i stedet at konstituere en daglig leder til at varetage både et vakant ledelsesområde samtidig med sine egne ledelsesopgaver.

Såfremt en daglig leder varetager begge ledelsesopgaver i mere end 3 måneder, så skal der aftales funktionstillæg for opgaven i hele perioden.

Funktionstillæg udgør for denne funktion 20.000 kr. i årligt grundbeløb, så længe funktionen varetages.

Der kan herudover gives enten funktionstillæg eller resultatløn for særlige opgaver, som aftales konkret.

Funktionstillæg der umiddelbart knytter sig til funktioner, der ikke længere varetages, bortfalder.

Resultatløn

Hvis særlige forhold gør sig gældende, kan der efter en konkret aftale ydes resultatløn/engangsbeløb for en særlig opgavevaretagelse.

Resultatløn vil som udgangspunkt ikke være pensionsgivende.

Resultatlønsaftaler skal som udgangspunkt indgås forud for det præsteres for at kunne udløse efterfølgende aftalt resultatløn ud fra en vurdering af målopfyldelse. Resultatlønsaftaler skal godkendes af både chef og HR-afdelingen.

Generelle bestemmelser

Lønforholdene og lønrelationerne i Sundhed & Ældre vurderes ved den årlige lønforhandling. Der henvises til Horsens kommunes lønpolitik.

Andet

Parterne er enige om, at tillæg jf. denne aftale:

- Er pensionsgivende
- Er angivet i årligt grundbeløb SHK 1.1.2006 niveau
- Reduceres i forhold til beskæftigelsesgrad – medmindre andet er angivet i aftalen.

Aftaleperiode / genforhandling

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

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.

Parterne er i øvrigt enige om, at der ikke kan ske dobbelt honorering for elementer der allerede er honoreret for.

Parterne er herudover enige om, at aftalen fra begge parter side kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel.

Særlige aftaler / overgangsordning

Overgangsordning

Det er aftalt, at der udarbejdes nye lønsammensætninger for daglige ledere og ressourceledere efter denne forhåndsftale, hvilket betyder, at der vil ske en anden lønsammensætning for den enkelte.

Det er ikke hensigten at medarbejdere går ned i løn ved indplaceringen efter denne forhåndsftale.

Hvis der er tilfælde, hvor nuværende lønindplacering er højere end ny lønindplacering ifølge forhåndsftalen, så ydes et udligningstillæg, der kan modregnes i ved fremtidige lønstigninger udover den almindelige procentregulering, op til den nuværende løn.

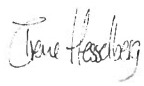
Horsens den 24.10.2025

For Horsens Kommune


Sundheds- og ældrechef
Majla Tandrup


HR chefkonsulent
Andrea Bach Miller

For faglig organisation


For Lederforeningen DSR
04.11.25