

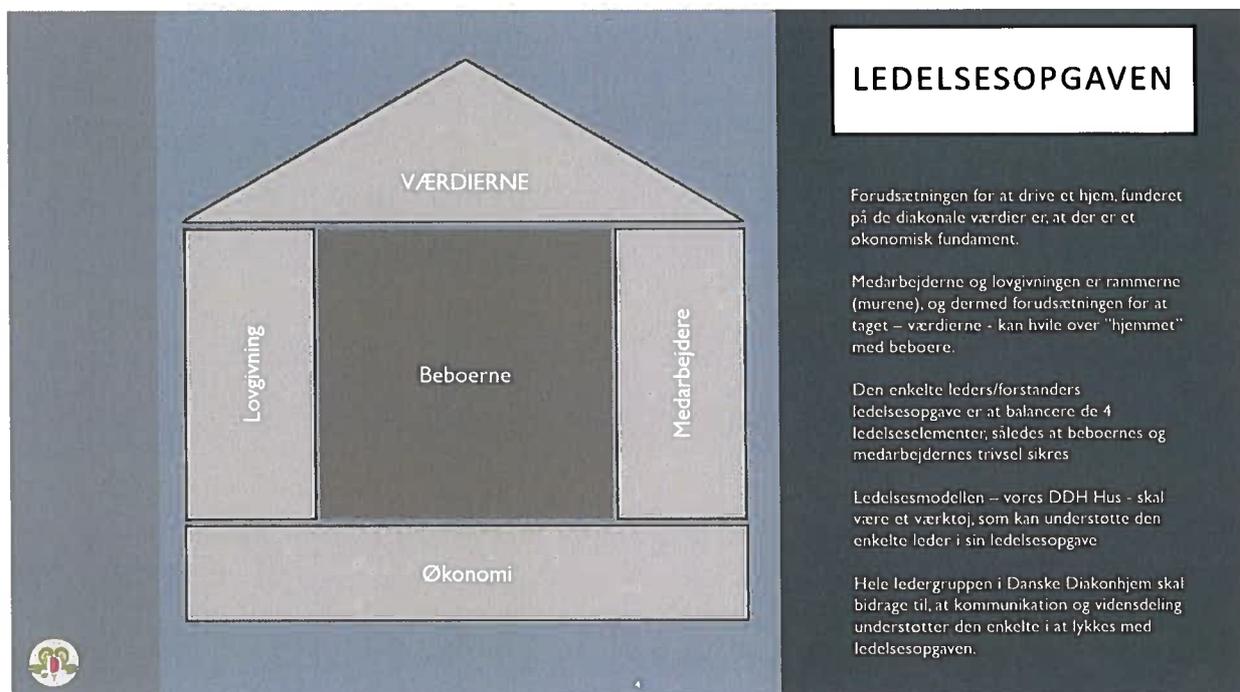
Til DSR

Ny resultatlønsmodel

Danske Diakonhjem opsagde i efteråret 2023 Resultatlønsaftale af 1. januar 2018.

Der har siden pågået et samarbejde mellem ledelsen af Danske Diakonhjem og en arbejdsgruppe bestående af en forstander fra hver af Danske Diakonhjems fem kredse om i fællesskab at finde en ny resultatlønsmodel. Denne model præsenteres nedenfor.

Resultatlønsmodellen er baseret på Danske Diakonhjems ledelsesmodel:



Forudsætninger for resultatløn:

Omfatter kun forstandere ansat af Danske Diakonhjem

Det maksimale resultatlønsbeløb der kan optjenes udgør 60.000 kr./år. Resultatlønsbeløb indgår ikke i pensions- eller feriepenge-beregninger.

Der kan indgås spot-bonus aftaler ved siden af resultatlønsaftale.

Betingelser for at kunne udbetale resultatløn:

Udbetaling af resultatløn sker under forudsætning af, at der er økonomisk fundament herfor:

Model			
Index realiseret i forhold til budget	85 >	86 > index < 100	100
Vægt (index)	0	50%	100%

Budget

Det vil sige at:

- performer hjemmet på index 85 eller derunder i forhold til budget, kan der ikke opnås resultatløn for hjemmets forstander
- performer hjemmet på mellem index 85 og index 99 i forhold til budget, kan der opnås 50% af den del af resultatlønnen, hvorpå aftalte parametre er opfyldt
- performer hjemmet på index 100 eller derover i forhold til budget, kan der opnås 100% resultatløn, hvis alle aftalte parametre er opfyldt

Resultatlønskategorier:

Der er tre resultatlønskategorier.

Inden for hver kategori er der angivet op til 5 målepunkter (parametre), hvor forstanderen og diakonhjemschefen bliver enige om at udvælge individuelle målepunkter for den enkelte forstander for det kommende år, samt aftale om hvordan målepunkterne indbyrdes skal vægtes. Der skal være tale om SMART mål.

Det første år (2024) er det ikke alle resultatlønskategorier, der er fuldt udbygget med alle målepunkter.

1) Resultatlønskategori 1: Sundhedsfaglig kvalitet

- Kommunalt tilsyn: Score på 4 inden for "Dokumentation"
- Fra 2025: Med baggrund i intern kvalitetsrapport udarbejdet af kvalitetsteamet sætter arbejdsgruppen sig sammen og definerer yderligere mål for sundhedsfaglig kvalitet

2) Resultatlønskategori 2: Medarbejdere

- DDH trivselsundersøgelse: Besvarelsesprocent: $\geq 80\%$ på eget hjem
- Korttids sygefravær er under x% (Individuelt måltal)
- Det samlede sygefravær er forbedret med x% (Individuelt måltal)
- Medarbejderomsætning er forbedret med x% (Individuelt måltal)
- På baggrund af DDH trivselsundersøgelse er der gennemført workshop med medarbejderne og opstillet handleplaner

- Fra 2025: På baggrund af DDH trivselsundersøgelse er score på relevante faktorer forbedret med x (aftales individuelt)

3) Resultatlønskategori 3: Arbejdsmiljø

- APV gennemført med handlingsplaner og dokumenteret fremdrift udarbejdet på baggrund af APV
- Ingen påbud fra Arbejdstilsynet

Fra 2025:

- Der er udarbejdet en kemisk APV (kun relevant det år, hvor kemisk APV bliver rullet ud)
- Reduktion af antal arbejdsulykker med x (implementeres når HAMU har vedtaget model, der arbejdes efter)

Grunden til at "Værdierne" ikke er taget med i resultatlønsmodellen er at alle forstandere allerede modtager et personligt tillæg for at sikre at værdierne udleveres i deres organisation.

Vægtning af resultatlønskategoriene:

De tre resultatløns kategorier skal tilsammen udgøre 100%, og hver bonuskategori skal indgå med en minimum vægtning af 20% og maksimum 60%

Afhængig af vægtningen kan der være færre eller flere målepunkter inden for den enkelte bonuskategori, dog maksimum:

- Vægtning 20%: 1 målepunkt
- Vægtning $\geq 30\%$: 2 målepunkter
- Vægtning $\geq 50\%$: 3 målepunkter

Udbetaling:

- Opnåelse af parametre udregnes af hovedkontoret, når regnskabet er godkendt
- Resultatløn kommer til udbetaling med lønnen senest 1 måned efter den måned, hvor årsregnskabet er godkendt på generalforsamlingen
- Der udbetales resultatløn i forhold opnåelse af parametrene – dvs. man skal ikke længere ansøge om resultatløn
- Såfremt forstander omfattet af resultatlønsaftalen opsiger sit ansættelsesforhold eller opsiges af Danske Diakonhjem er vedkommende berettiget til at modtage den forholdsmæssige andel af resultatløn, som er optjent ved fratrædelsestidspunktet.

Arbejdsgruppen vil fortsat mødes og evaluere på de opstillede mål, samt udbygge modellen med relevante målepunkter.

Lederforeningen i DSR er orienteret om ovenstående resultatlønsmodel.



Heidi Carstensen
Danske Diakonhjem

19.11.24



Lederforeningen i DSR
Sankt Annæ Plads 30
1250 København K
Tlf. 4695 3900

Olav Øfverlind Pedersen
DSR Lederforeningen