

Lønmodel for sektionsledere i Sundheds- og Ældreafdelingen i Ikast-Brande Kommune

Indledning

I denne aftale beskrives principperne for lønindplacering af sektionsledere i Sundheds- og Ældreafdelingen. Aftalen har virkning fra 1. januar 2026.

Løn for ledelse

I den grundlæggende lønindplacering for sektionsledere er der afregnet for lederuddannelse og diplomuddannelse. Det forventes, at ledere i Sundhed og Ældre har en lederuddannelse. Ledere, der ved ansættelsen ikke har en lederuddannelse, tilbydes dette.

Stillingen som sektionsleder indebærer et vist niveau af organisatorisk, faglig, personalemæssig og styringsmæssig kompleksitet. Eksempelvis ledelse på flere matrikler, ledelse af medarbejdere med flere faglige baggrunde, ledelse af ledere, selvstændigt budgetansvar og ansvar for større implementeringsopgaver. Dette er indeholdt i grundlønindplaceringen. Dette er indeholdt i aflønningen på L 14.

Det er forventningen at der aktivt bedrives ledelse med afsæt i Ikast-Brande Kommunes DNA og ledelsesgrundlag. https://ikast-brande.dk/media/ud0fbz2t/ledelsesgrundlag_samlet.pdf

Herudover kan der gives løn for ledelseskomplesitet og ledelsesperformance.

Løn for ledelseskomplesitet

Følgende forhold indgår i vurderingen af kompleksiteten i lederstillingen og danner grundlag for funktions- eller kvalifikationsløn:

- Ledelse af et stort område med relativt mange enheder
- Ledelse af områder med døgndekning, hvor der kan være behov for tilgængelighed på uden for almindelig arbejdsdshed

Der kan gives 1-2 trin for ledelseskomplesitet ud fra en individuel ledelsesmæssig vurdering.

Løn for ledelsesperformance (ledere af ledere)

Ledelsesperformance vurderes som lederens samlede evne til at skabe resultater gennem andre, herunder evnen til at sikre stabil drift, høj faglig kvalitet, medarbejdertrivsel og udvikling inden for de givne rammer.

Der kan gives personlig kvalifikationsløn til ledere ud fra følgende kriterier:

- Sikrer faglig udvikling af eget område og på tværs Sundhed og Ældre
- Forståelse for og evnen til at skabe sammenhæng mellem politiske mål og daglig drift
- Medvirker til udarbejdelse af politiske beslutningsoplæg
- Driver og kommer i mål med større udviklingsprojekter og forandringsprojekter
- Styrke tværgående samarbejde med fokus på fælles mål og resultater – både på tværs af egen organisation og tværsektorielt
- Udvikler og understøtter selvstændige ledere, der tager ansvar og udøver ledelse inden for de givne rammer og Ikast-Brande Kommunes værdier
- Samarbejder - og udvikler samarbejdet - med MED, TR og AMR
- Søger ledelsessparring og lader sig udfordre i egen ledelsespraksis

Der kan ydes personligt kvalifikationstillæg i kronebeløb eller trin på baggrund af en individuel vurdering af ledelsesperformance.

Ved vurderingen er der lagt vægt på lederens samlede evne til at skabe resultater gennem andre, herunder bidrag til stabil drift, faglig kvalitet, udvikling, tværgående samarbejde samt understøttelse og udvikling af ledelse inden for de givne rammer og kommunens værdier.

Juni 2026



Kirsten Løgsted
Sundheds- og Ældrechef
Ikast-Brande Kommune

11.6.26



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

Olav Øfverlind Pedersen
Ledelseskonsulent
Dansk Sygeplejeråd



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

Mette Juul Johansen
Ledelseskonsulent
Dansk Sygeplejeråd



Darlene Kyrø
Chefkonsulent
Ergoterapeutforeningen

11.06.26