



27. juni 2022  
Side 1 af 6

## Mødereferat

### 2. forhandling af løn til viceforstandere og vicehjemmeplejere

**SUNDHED OG OMSORG**  
Strategi og Udvikling  
Aarhus Kommune

Mødedato:	21. juni 2022
Mødested:	FOA
Deltagere:	<u>Fra MSO:</u> Vibeke Dahmen Karen Holdsbjerg-Larsen Anker Thuesen Jonna Madsen Hans Ove Pedersen Mathilde Alstrøm Andersen Marianne Nicholaisen <u>Fra DSR-Lederforeningen:</u> Irene Charlotte Hesselberg Ellsabeth Rasmussen <u>Fra Ergoterapeutforeningen og Danske Fysioterapeuter:</u> Annette Ahrentz <u>Fra FOA:</u> Jette Ohlsen Jakob Jensen Lindblom
Fraværende:	<u>Fra DSR-Lederforeningen:</u> Olav Øfverlind Pedersen
Kopi til:	

HR-Team  
Grøndalsvej 2  
8260 Viby J

Direkte e-mail:  
maalan@aarhus.dk

Sagsbehandler:  
Mathilde Alstrøm Andersen

### Dagsorden:

1. Gennemgang af dagsorden
2. MSO præsenterer planerne om styrket ledelse af hjemmeplejen – herunder opbygning af vicehjemmeplejeleder-niveauet, samt opgaveporteføljen. v./Vibeke og Karen.
3. Fortsættelse af forhandling.
4. Evt.



27. juni 2022  
Side 2 af 6

**Referat:**

1. **Kort gennemgang af dagsordenen.**
2. **Præsentation af "styrket ledelse i hjemmeplejen".** MSO gennemgår planerne for styrket ledelse i hjemmeplejen/Pleje og Rehabilitering og fastslår, at der er behov for den mere nærværende og synlige ledelse. Vibeke forklarer om ledelsesspændet i de forskellige teams, særligt 4 hjemmeplejeteams har et betydeligt større omfang end det anbefalede fra Ledelseskommisionen, og det er her MSO tænker fuldtids vicehjemmeplejeleder. De resterende teams får en lederstilling, hvor den givne vicehjemmeplejeleder får hhv. ledelsestimer/opgaver og "hands on opgaver". MSO ligger op til, at der er et lokalt råderum over opgaverne, men fastslår samtidig at der vil være nogle opgaver, som ikke kan gives videre fra hjemmeplejelederne til vicehjemmeplejelederne, fx økonomi.

DSR spørger om vicehjemmeplejelederne skal være med i plejen, hertil om de er planlagt ind i normeringen eller om dette kun vil være i ledelsesøjemed samt ved nødsituationer.

MSO forklarer at der vil være driftsopgaver, men at der er tale om en fuld ledelsesstilling.

DSR udtrykker bekymring for viceforstandere og vicehjemmeplejeledere med færre ledelsestimer. DSR har en bekymring om, hvor meget vicehjemmeplejelederne vil komme til at dække i det daglige arbejde sammenholdt med, at deres medlemmer har en bekymring om at de vil blive brugt som hhv. sygeplejerske, SOSU-assisten ect.

MSO forklarer, at MSO gerne vil ledelse og har intentioner om at få en styrket ledelse, også særligt i aftenvagterne og i weekenden. Det er ikke hensigten at trække lederen ind til fagfaglige opgaver. Et af formålene med styrket ledelse er at understøtte medarbejdere i kontakten med pårørende og borgersamarbejdet. Det er en ledelsesopgave at se hvad der mangler og handle på det; "at lige nu hjælper jeg med det der mangler og derefter tage jeg hånd om det". Driftscheferne gør meget ud af at sige til ledere at de ikke skal gå i plejen, men finde andre løsninger. MSO fortæller at det er en øvebane, idet der er truffet gode beslutninger der nu skal udføres, finpudses og justeres. MSO forklarer, at det er et fokuspunkt, at lederne ikke går i plejen, men finder løsningerne på de mangler de oplever.



FOA spørger om vichjemmeplejelederne kan "hyre og fyre".

27. Juni 2022  
Side 3 af 6

MSO svarer at hjemmeplejelederen har det overordnet ansvar.

DSR anerkender MSOs lillag om "Styrket ledelse", kan lide at rammerne ikke er fuldstændige tydelige og at det er godt med styrket ledelse, da det giver medarbejderne tryghed.

### 3. Fortsættelse af forhandlingen af viceforstandere og vichjemmeplejeledere.

Forhandlingen har to ben, hhv. et engangsbeløb til de viceforstandere der var ansat før organisationsændringen og et generelt lønløft.

Inden lønforhandlingen fremlægger MSO baggrundsviden om viceforstandere ansat den 1/06.2021:

- 13 viceforstandere var ansat på tidspunktet. Vichjemmeplejelederne var ikke ansat på det givne tidspunkt.
- 9 var almindelige viceforstandere. Af de 9 er der 1 der fortsat er viceforstander, 3 er blevet forstandere, 1 borgerkonsulent og 4 er fratrådt.
- 2 er tidligere ledere dvs. de får noget mere i løn, jf. personlig ordning.
- 2 er konstitueret, hvoraf den 1 er fastansat nu, den anden er fratrådt.
- Af de 9 er der 5 der får plus tillæg, altså de får mere end L10+ 10.

DSR indleder forhandling med at forslå, at viceforstanderne får 15.000 kr., i engangsbeløb, idet DSR mener, at MSO skylder medarbejderne det.

MSO fastslår at MSO fastholder viceforstanderlønnen på den allerede givne løn.

DSR fastslår, at organisationerne også holder fast i deres forslag fra 1. forhandling. DSR henleder til forhandlingen af forstanderlønnen, og at MSO har lagt et tungt låg på denne forhandling på grund af resultatet af forhandlingen af forstanderlønnen.

DSR mener desuden ikke, at MSO overholder overenskomsten angående en årlig individuel lønforhandling.



27. juni 2022  
Side 4 af 6

MSO bemærker, at organisationerne blander to forskellige forhandlinger, og muligheden for individuelle lønforhandlinger, sammen og fastslår, at den givne forhandling omhandler lønniveauet for viceformandene og vicehjemmeplejelederne.

MSO finder niveauet rimeligt, i henhold til ledelsesopgaverne og ledelsesniveauet sammenholdt med at der kommer en styrket ledelse, hvilket har den betydning at de samme ledelsesopgaver bliver delt ud på flere hænder.

FOA bemærker, at de har en oplevelse af at nogle ledere afviser at forhandle løn årligt og at der ikke er en naturlig adgang til en forhandling af lederlønningsen en gang om året. FOA anfægter, at MSO tager FOAs forhandlingsret fra dem, når MSO fastholder, at chefteamet har besluttet at dobbeltledelse kun kan honoreres med 5.000 kr. månedligt.

DSR bakker FOA op, og har en oplevelse af, at de ledende sygeplejersker bliver henvist til forhåndsaftalerne, og at alle parter derfor skal være bedre til at gøre medarbejderne/lederne opmærksom på muligheden for individuelle lønforhandlinger. DSR konkluderer, at det er en fælles opgave.

FOA mener, at såfremt organisationerne begære nye lønforhandlinger, så vil viceformandene blive viftet af med at MSO skal se dem i jobbet i længere tid, før MSO vil give dem noget individuelt. FOA henleder desuden opmærksomheden på den inflation der opleves i samfundet og efterspørger, hvad MSO kan ligge på bordet, og fastslår, at såfremt MSO fastholder lønningsniveauet så vil FOA mene, at de sidder til bords med de forkerte.

MSO anerkender, at der ligger en opgave i MSO med hensyn til at der skal være årlige individuelle lønforhandlinger – også for lederne.

MSO fastslår at L10 + 10 er et fint sted at starte for de nye ledere, at der kommer mere ledelse samt at der er tale om en karrierevej.

DSR bemærker hertil at det er endnu hårdere at være ny leder end gammel leder, hvorfor nye ledere burde få en højere løn end gamle ledere.

MSO fastholder synspunktet angående basislønnen, men fremlægger endvidere at der kan indgås en fornuftig aftale om 7 personer i forhold til et engangsbeløb. MSO er vil desuden give tilsagn om at gøre de individuelle lønforhandlinger mere systematiske.



DSR – hvis konceptet om "mere og styrket ledelse" skal være en succes, skal der gives en honorering over 40.000 kr., samtidig forslår DSR at man måske sondre mellem lønninger til de store og små plejehjem/hjemmepleje.

27. juni 2022  
Side 5 af 6

DSR spørger desuden om MSO oplever, at de erfarne sygeplejerske der får lederstillinger stiller sig undrende over ikke at få mere i løn sammenholdt med, om MSO ikke oplever, at medarbejdernes lønninger puster lederne i nakken?

FOA mener ikke, at der er plads til organisationerne i forhandlingen idet at MSO stiller sig på magten og gør forhandlingen til en gallaforestilling. FOA henviser til følelsen af gensidighed. FOA forslår L10 + 18.000 kr. således at viceforstanderne kommer over de 40.000 kr.

EFT støtter op om FOAs forslag.

EFT bemærker desuden at de heller ser et generelt lønløfte end at de 7 viceforstandere får et engangsbeløb. DSR efterspørger om MSO har regnet på hvad sygeplejerskerne går ned i løn ved at skifte til viceforstanderstillingerne.

MSO fastslår at der er ansøgere til stillingerne.

MSO oplyser, at organisationernes forslag i udgangspunktet vil koste 1.2 mio. MSO fastslår, at de ikke kan forsvare at bruge mere af deres samlede lønsum, og at det vil koste 2-3 medarbejdere at hæve lønnen som foreslået. MSO fastholder udgangspunktet, men bemærker at MSO rigtig gerne vil de individuelle lønforhandlinger.

Med det udgangspunkt begærer FOA på organisationernes vegne begære individuelle lønforhandlinger på samtlige ledere, viceforstandere og forstandere.

DSR bemærker, at de går ud fra at parterne er nået til enighed om at de omtalte 7 viceforstandere får et engangsbeløb.

Parterne når til enighed om et engangsbeløb på 12.500 kr. til de 7 identificerede viceforstandere, ansat pr. 1. juni 2021.

  
\_\_\_\_\_  
DRS-lederforening



Annette Ahrentz

*Lotte Othman*

FOA-Aarhus

27. juni 2022  
Side 6 af 6

*Annette Ahrentz*

Ergoterapeutforeningen

*Søren Jørgensen*

Danske Fysioterapeuter

*Mahlilde Andersen*

MSO