

Forhåndsftale om lokal løndannelse for sygeplejersker og radiografer i basisstillinger indgået mellem Regionshospitalet Horsens og Dansk Sygeplejeråd.

Forord:

Forhåndsftalen er indgået med udgangspunkt i lønpolitikken for Region Midtjylland. Aftalen har det formål at skabe større smidighed og klarhed over løndannelsen for basissygeplejersker, så den enkelte sygeplejerske kan se sammenhængen mellem løn og MUS, samt kan se karriereveje i sygeplejen jf. "Vision og strategi for sygeplejen ved RHH".

1. Aftaleområde

Forhåndsftalen mellem Dansk Sygeplejeråd (DSR) og Regionshospitalet Horsens (RHH) er indgået i henhold til gældende overenskomst for ikke-ledende personale på Sundhedskartellet's område og erstatter Forhåndsftalen fra 1. september 2019 mellem DSR og RHH.

Såfremt der indgås en regional forhåndsftale for Region Midtjylland, er det aftalt, at den lokale aftale bliver taget op til revidering, såfremt der måtte være sammenfald regionalt og lokalt. Ellers er aftalen at betragte som et tillæg til en regional aftale.

Lønforbedringer som følge af denne aftale kan alene modregnes i fremtidige lønstigninger, der aftales centralt, såfremt begrundelsen for lønforbedringen er den samme.

Øvrige forhold følger aftalen om lokal løndannelse.

2. Honoreringsprincip for lokal løndannelse.

Den lokale løndannelse for basissygeplejersker/radiografer ansat ved Regionshospitalet Horsens tager udgangspunkt i en konkret individuel kompetencevurdering og i "Vision og strategi for sygeplejen på Regionshospitalet Horsens".

Tildeling af tillæg knyttet til personen kvalificeres ud fra en konkret individuel kompetencevurdering, der tager afsæt i den årlige gennemførte medarbejderudviklings samtale. (MUS er ud over en overenskomstmæssig ret, også obligatorisk for alle medarbejdere på RHH jf. Retningslinje for kompetenceudvikling- og uddannelse).

Kompetencevurderingen er inddelt i fem kompetenceområder hvor medarbejderen bedømmes på viden, færdigheder og adfærd, set i forhold til den aktuelle stillings- og funktionsbeskrivelse, og derefter indplaceres på kompetenceniveau 1, 2, 3, 4 eller 5.

Kompetenceområder:

- Faglige kompetencer
- Sociale kompetencer
- Organisatoriske kompetencer
- Innovationskompetencer
- Kompetencer inden for det uforudsete

(Definitioner på de enkelte kompetenceområder kan findes i MUS materialet ved RHH).

På baggrund af den samlede kompetencevurdering på de 5 områder kan der knyttes et kompetencetillæg:

Kompetenceniveau	Tillæg i kr. (31.3.2018 niveau)	Andel af medarbejdere ideelt set jf. MUS koncept
Kompetenceniveau 1	0	10 %
Kompetenceniveau 2	0 – 14.430	15-20 %
Kompetenceniveau 3	21.646	50 %
Kompetenceniveau 4	28.861	15-20 %
Kompetenceniveau 5	36.076	0-3 %

Kompetencetillæg udmøntes som udgangspunkt 1. januar i det efterfølgende år.

Ved nyansættelser vurderes der et forventet kompetenceniveau med forbehold for den kommende MUS, hvilket vil fremgå af ansættelsesbrevet. Såfremt kompetencevurderingen ved ansættelsen har været for lav, indgår evt. tildeling af kompetencetillæg i afdelingens samlede prioritet. Såfremt kompetencevurderingen ved ansættelsen har været for høj, reduceres evt. kompetencetillæg og gøres til et personligt tillæg med mulighed for modregning. Tildeling/reduktion sker efter forhandling med Dansk Sygeplejeråd.

I fald forudsætningerne for aftalt kompetencetillæg ændres, drøftes sagen med DSR. Såfremt en medarbejder, igennem en længere periode, ikke længere lever op til indplaceringen i kompetencemodellen, og der ved MUS samt igennem aftalte udviklingsplaner, har været gensidige forsøg på at fastholde kompetenceniveauet, men hvor det ikke har været muligt, kan der ske reduktion af kompetencetillæg. Reduktionen sker efter konkret forhandling med DSR.

Sygeplejersker ansat under basisoverenskomsten i en stilling med indplacering på løntrin 8, samt kandidater indplaceret i den akademiske lønramme jf. 'Protokollat for kandidater', indgår ligeledes i kompetencemodellen. Kompetencevurderingen på disse stillinger skal laves i forhold til den konkrete individuelle stillings- og funktionsbeskrivelses kompleksitet.

Tildeling af tillæg knyttet til funktionen kvalificeres ud fra stillings- og stabsstrukturen og forudsætter, at varetagelsen af funktionen støtter op om de strategiske tiltag, udføres på et særligt højt niveau og kræver et specifikt formaliseret uddannelsesniveau (som haves eller som forventes erhvervet inden for kort tid). Der udfærdiges funktionsbeskrivelser på alle honorerede funktioner.

Stillings- og stabsstrukturen kan opdeles i følgende funktionsområder:

- Evidensbaseret klinisk sygepleje (kerneområdet)
- Forskning og udvikling (udviklingsmæssige funktionsområde)
- Uddannelse (pædagogiske funktionsområde)
- Sygeplejefaglig ledelse (ledelsesmæssige funktionsområde)

Til hvert af de 4 stillingsområder er der forhånds aftalt følgende honorering af specifikke funktioner, samt indplacering på et højere grundlønstrin i forhold til stillingens kompleksitet:

Evidensbaseret klinisk sygepleje (Kerneområdet)			
Organisations niveau	Funktion	Forventet uddannelsesniveau	Tillægsniveau i 31.3.2018 niveau
Afsnit	Specialeansvarlig	Relevant efter- og videreuddannelse indenfor specialet	18.925
	Selvstændigt fagligt funktionsområde, som understøtter strategiske tiltag (se bilag 1 over forhandlede tillæg)	Formaliseret specifik uddannelse	7.215 – 23.656
Afdeling	Udviklingssygeplejerske	Master/kandidat	AC eller Basistrin 8 ¹ + 11.828/23.656/35.484
Hospital	Hygiejne ansvarlig	Specialuddannelse som hygiejnesygeplejerske	Trin 8 + 29.570
Forskning og udvikling (Udviklingsmæssige funktionsområde)			
Organisations niveau	Funktion	Forventet uddannelsesniveau	Tillægsniveau i 31.3.2018 niveau
Afsnit	Kvalitetsansvarlig (funktion)	Diplommodul i kvalitet	18.925
Afdeling	Kvalitetskoordinator (stilling)	Diplom/master i kvalitet	Basistrin 8
	Klinisk sygeplejespecialist (stilling)	Ph.d.	AC eller Basistrin 8 ¹ + 69.786
	Klinisk sygeplejespecialist (stilling)	Master/kandidat	AC eller Basistrin 8 ¹ + 41.399
	Ph.d. studerende	Kandidat	AC eller Basistrin + individuel forhandling
Hospital	Kvalitetskonsulent central stab	Master i kvalitet	AC eller Basistrin 8 ¹ + 20.000
	Sundhedsfaglig forsker	Adjunkt, post doc	Individuel forhandling/ evt. ansættelse AU
	Sundhedsfaglig Seniorforsker	Lektor	Individuel forhandling/ evt. ansættelse AU
Uddannelse (Pædagogiske funktionsområde)			
Organisations niveau	Funktion	Forventet uddannelsesniveau	Tillægsniveau i 31.3.2018 niveau
Afsnit	Klinisk vejleder Grunduddannelsen	Diplom i pædagogik	20.344
	Klinisk vejleder Specialuddannelserne	Specialuddannelse og diplom i pædagogik	20.344
	Introduktions- og oplæringsansvarlig	Minimum diplommodul i pædagogik	18.925
	Praktikvejleder	3 dages pædagogisk kursus i RM	0
Afdeling	-	-	-
Hospital	Uddannelsesansvarlig	Adjunkt/master/kandidat	AC eller Basistrin 8 ¹ + 11.828/23.656/35.484
	Uddannelsesansvarlig delestilling med VIA	Adjunkt	AC eller Basistrin 8 ¹ + 11.828/23.656/35.484
	Uddannelsesansvarlig og udviklingsansvarlig for introduktion og oplæring på RHH	Master/kandidat	AC eller Basistrin 8 ¹ + 11.828/23.656/35.484
Sygeplejefaglig ledelse (Ledelsesmæssige funktionsområde)			
Organisations niveau	Funktion	Forventet uddannelsesniveau	Tillægsniveau i 31.3.2018 niveau
Afsnit	Forløbsansvarlig	Relevant efter- og videreuddannelse	7.215 – 21.291
	Projekt- og implementeringsansvarlig ² (tidsbegrænset)	Relevant efter- og videreuddannelse	7.215 – 29.570
	Klinisk koordinator	RM koordinatoruddannelse	21.291
	Akut koordinator	Akutuddannelsen	26 kr. pr. time
Afdeling	-	-	-
Hospital	Flowkoordinator Akutafdelingen	RM koordinatoruddannelse + Akutuddannelsen	27.205
	Projektleder central stab	Relevant efter- og videreuddannelse	Basistrin 8 + 29.570
	Sundhedsfaglig konsulent central stab	Relevant efter- og videreuddannelse	AC eller Basistrin 8 ¹ + 70.000

¹Indplacering enten på AC eller på Basistrin 8 – Til begge grundlønssindplaceringer tilknyttes evt. funktionsløn jf. det aftalte tillægsniveau for den konkrete funktion.

²Projekt- og implementeringsansvarlig – Tiltag, der understøtter strategien og som bortfalder når tiltaget er i drift.

Nøglefunktioner og superbrugerfunktioner honoreres ikke specifikt, da de forudsættes varetaget for den faste grundløn. Kompetencer erhvervet ved varetagelse af nøgle- og superbrugerfunktioner indgår i den samlede kompetencevurdering.

Som udgangspunkt tilstræbes det, at den enkelte sygeplejerske ikke varetager mere end ét funktionsområde. Der kan dog være afdelinger, hvor den faglige tyngde og tidsforbruget er af mindre omfang, hvor varetagelse af flere funktioner kan forekomme. I disse tilfælde aftales der med DSR, hvilken honorering dette kan udløse.

3. Resultatløn

Parterne er enige om, at områderne for resultatløn kan være arbejdsopgaver, som er udført på et særligt højt kvalitativt niveau, herunder udviklingsopgaver m.v. og/eller kvantitativt ligger ud over sædvanlig normproduktion.

Resultatløn udmøntes ved lokalaftaler mellem Dansk Sygeplejeråd og hospitalsledelsen. Aftalen skal beskrive hvilke resultater, der ydes resultatløn for.

Lokalaftaler om resultatløn kan omfatte én eller flere sygeplejersker, og kan indeholde aftale om honorering af både fremadrettede og bagudrettede resultater.

Resultatlønnen kan max udgøre 5 % af den samlede årsløn.

4. Parter

Udmøntning af tillæg sker på grundlag af denne Forhåndsftale.

Dansk Sygeplejeråd, Kreds Midtjylland har aftaleretten og forhandlingskompetencen for udmøntning af forhåndsftalen. Forhandlingskompetencen kan delegeres til tillidsrepræsentanten.

Hospitalsledelsen ved Regionshospitalet Horsens har aftaleretten og forhandlingskompetencen. Hospitalsledelsen har delegeret forhandlingskompetencen til afdelingsledelserne.

5. Overgangsbestemmelser

Se bilag 2

6. Andet

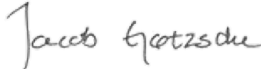
Parterne er som udgangspunkt enige om, at alle stillings- og personafhængige tillæg:

- a. Reduceres i forhold til ansættelsesbrøk
- b. Er pensionsgivende
- c. Indgår i beregning af over- og merarbejde

7. Ikrafttrædelse og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2016 og kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel. Tilføjelser pr. 1. september 2016, 1. januar 2017, 1. januar 2019, 1. september 2019, 1. januar 2020 og 1. januar 2022 jf. forhandling.

Den 16/12 - 2021
For Dansk Sygeplejeråd


Jacob Damborg Gøtzsche
1. kreds næstformand

Den 16/12 - 2021
Regionshospitalet Horsens


Lene Krag
HR-chef

Revideret 10.12.2021

Bilag 1: Tillæg til "Forhåndsftale om lokal løndannelse for sygeplejersker og radiografer i basisstillinger indgået mellem Regionshospitalet Horsens og Dansk Sygeplejeråd".

(Bilaget opdateres løbende)

Selvstændigt fagligt Funktionsområde:

- | | |
|--|--------------------------------|
| - Hospitalsvisitator ved fælles Akutmodtagelser (26 kr.) | RM aftale af 10.2009 |
| - Beskrivende radiograf (17.742/23.656/23.656) | RM aftale af 04.2015 |
| - Koloskoperende sygeplejerske (16.441+7.215) | RM aftale af 11.2013 |
| - Ekkokardiograferende sygeplejerske (7.215/18.925) | Lokalaftale af 12.2013 |
| - Cysteskoperende sygeplejerske (18.925) | Lokalaftale af 09.2014 |
| - Fertilitetssygeplejerske (17.151) | Lokalaftale af 12.2007+05.2016 |
| - Stomisygeplejerske (17.742) | Lokalaftale af 07.2015 |
| - DXA-skanningssygeplejerske (18.925) | Lokalaftale af 05.2015 |
| - Socialsygeplejerske (23.656) | Lokalaftale af 09.2016 |
| - MR specialist (17.742) | Lokalaftale af 11.2016 |
| - Koloskoperende sygeplejerske – tillægsaftale (7.215) | Lokalaftale af 09.2017 |

Revideret 04.10.2017

Bilag 2: Overgangsbestemmelser vedr. "Forhåndsftale om lokal løndannelse for sygeplejersker og radiografer i basisstillinger indgået mellem Regionshospitalet Horsens og Dansk Sygeplejeråd".

Konvertering til denne Forhåndsftale sker i efteråret 2015 med virkning fra 1. januar 2016 efter følgende principper:

- Konverteringen sker efter gennemført MUS i forhold til nyt MUS koncept (hvis MUS ikke er gennemført efter nyt koncept, vurdere nærmeste leder kompetenceniveauet)
- Som udgangspunkt går ingen ned i løn ved konverteringen
- Konverteringen udløser ikke automatisk kompetencetillæg
- Kvalifikationstillæg knyttet til personen samt overenskomstmæssige overgangsordninger (turnustillæg, trin 31-32 tillæg m.fl.) konverteres til kompetencetillæg.
- **Modregning i kvalifikationsløn:** Der modregnes i hidtidige kvalifikationstillæg ved overgangen til den nye kompetencemodel. Hvis den hidtidige kvalifikationsløn overstiger beløbsstørrelsen i kompetencemodellen, vil den ansatte bibeholde differencen som et personligt kvalifikationstillæg, hvori der vil ske modregning ved senere tildeling af kvalifikationsbestemte lønforbedringer enten ved at kompetenceniveauet øges eller ved ændringer i de forhåndsftalte niveauer.
- Funktionstillæg som videreføres i denne aftale bibeholdes.
- **Modregning i funktionsløn:** Hvis den hidtidige funktionsløn ikke konverteres til et nyt funktionstillæg, kan det konverteres til honorering indenfor rammerne i kompetencemodellen. Hvis der fortsat er en rest af hidtidig funktionsløn, konverteres det til et personligt funktionstillæg, hvori der vil ske modregning ved senere tildeling af funktions- eller kvalifikationsbestemte tillæg. Det personlige funktionstillæg bortfalder fra den enkelte ved afdelings- eller stillings skift.

Ovennævnte ændringer sker efter forhandling med Dansk Sygeplejeråd efter følgende procedure:

- HR afdelingen udarbejder konverteringsskemaer pr. sygeplejerske der indeholder "lønsammensætning før og efter konvertering" samt lederens samlede vurdering af kompetenceniveauet. (MUS er en fortrolig samtale mellem medarbejder og leder og den specifikke kompetencevurdering inden for de 5 kompetenceområder udleveres ikke)
- Samlet fil med konverteringsskemaer pr. sygeplejerske pr. afsnit, sendes til DSR løbende i efteråret 2015 og senest den 30. november 2015 forventes samtlige skemaer tilsendt.
- DSR gennemgår konverteringsskemaer og retter henvendelse til RHH såfremt der er individuelle konverteringer de ikke er enige i.
- Når der er enighed om konvertering af et helt afsnits sygeplejersker, returnerer DSR filen i en mail med teksten "der er enighed om konvertering pr. 1. januar 2016 af sygeplejersker i afsnit xx til ny "Forhåndsftale om lokal løndannelse for sygeplejersker og radiografer i basisstillinger mellem Regionshospitalet Horsens og Dansk Sygeplejeråd" jf. vedhæftede fil". Senest den 31. januar 2016 forventes samtlige skemaer returneret fra DSR.
- Den enkelte sygeplejerske modtager den individuelle oversigt af konvertering til den nye lønsammensætning.

- Udmøntning af nye kompetencetillæg sker med virkning fra 1. januar 2016. Såfremt forhandlingen ikke er afsluttet, vil udmøntningen ske med tilbagevirkende kraft.