

**Forhåndsftale for Afdelingssygeplejersker/afdelingsradiografer
indgået mellem
Regionshospitalet Horsens
og
Lederforeningen Dansk Sygeplejeråd**

Forhandling holdt den 9. marts 2017 og 8. november 2017 mellem Lederforeningen Dansk Sygeplejeråd og Regionshospitalet Horsens.

I forhandlingen deltog:

Fra Lederforeningen Dansk Sygeplejeråd:
Formand for lederforeningen Irene Hesselborg
Ledelseskonsulent Corinna Roost

Fra Regionshospitalet Horsens:
Sygeplejefaglig direktør Hanne Sveistrup Demant
Oversygeplejerske Tina Pasgaard
Personalechef Lene Krag
HR konsulent Jette Ørnfelt
HR konsulent Marie Kjær Sørensen

1. AFTALEOMRÅDE

Denne forhåndsftale mellem Lederforeningen Dansk Sygeplejeråd og Regionshospitalet Horsens er indgået i henhold til overenskomst for ledende personale på Sundhedskartelletts område (32.26). Aftalen erstatter tidligere Forhåndsftale gældende pr. 1. april 2010.

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.

Grundløn til afdelingssygeplejersker/afdelingsradiografer implicerer ansvar for den daglige planlægning, ledelse, ressourcestyring, uddannelse og udvikling af sygeplejen i afdelingen.

Afdelingssygeplejersker/afdelingsradiografer indplaceres på løntrin L7 i lønrammen for ledende personale på Sundhedskartelletts område.

2. IKRÆFTTRÆDEN OG OPSIGELSE

Forhåndsftalen har virkning fra 1. juli 2017.

Der er mellem parterne enighed om, at aftalen og de forskellige delelementer i nærværende aftale fra begge parter side vil kunne opsiges med 3 måneders varsel.

3. FUNKTIONSLØN.

Parterne er enige om, at afdelingssygeplejersker/afdelingsradiografer indplaceres med funktionsløn efter følgende punkter, efter en konkret, individuel vurdering af arbejdsfunktioner i den pågældende stilling.

1) Særlig kompleksitet

Afdelingssygeplejersker/afdelingsradiografer honoreres med funktionsløn for kompleksitet i opgavevaretagelsen ud fra nedenstående kriterier:

Afsnitstype:

Kompleksitet ved bemanning af:

- ambulatorium/dagafsnit - 1 point
- dagkirurgisk/skopiafsnit - 3 point
- 5-6 dags- og aftensafsnit - 3 point
- 5-6 døgnafsnit - 4 point
- 5-6 døgnafsnit + ambulatorium - 5 point
- 7 døgnafsnit - 6 point
- 7 døgnafsnit + ambulatorium - 7 point

Medarbejdersammensætning i afsnittet:

Antallet af medarbejdere med ledelsesreference til lederen (opgjort i antal hoveder):

- Mellem 0 – 10 medarbejdere - 0 point
- Mellem 11 – 20 medarbejdere - 1 point
- Mellem 21 – 35 medarbejdere - 2 point
- Mellem 36 – 50 medarbejdere - 3 point
- Mellem 51 – 65 medarbejdere - 4 point
- Mere end 65 medarbejdere - 5 point

Særlige ledelsesforhold:

- Ledelse på to geografisk adskilte matrikler – 1 point
- Reference til flere afdelingsledelser - 1 point
- Ustyrbart indtag af patienter
 - over 50 % 1 point
 - over 80 % 2 point
- Særlige forhold der gør ledelsesopgaven mere kompleks. 1-6 point
 - Udnyttelse og tilrettelæggelse af tværgående servicefunktioner for hospitalet, der indeholder en høj grad af uforudsigelighed i tilrettelæggelsen.
 - Udnyttelse og tilrettelæggelse af særlige produktionslinjer.
 - Mange samarbejdspartnere eksternt/internt omkring patientbehandlingsforløbet – regionale/kommunale/andre afdelinger i huset.
 - Øvrige vilkår, der øger kompleksiteten i ledelsen – skal beskrives

Efter konkret indplacering ydes der funktionstillæg for særlig kompleksitet i afdelingssygeplejerskens/afdelingsradiografens stilling på:

0 – 6 point:	kr. 15.000 årligt (1.1.2006 niveau)
7 – 10 point:	kr. 20.000 årligt (1.1.2006 niveau)
11 – 14 point:	kr. 30.000 (1.1.2006 niveau).
15 og derover:	kr. 40.000 (1.1.2006 niveau)

Den konkrete indplacering genberegnes en gang årligt pr. 1. april, og op- eller nedadgående regulering foretages. Ved nedadgående regulering bibeholdes differencen som en personlig ordning med mulighed for modregning i senere tildelte kvalifikations- og funktionstillæg. Dette sker efter konkret forhandling mellem parterne.

Der er enighed om, at hidtidige tillæg begrundet i opgavens kompleksitet som afdelingssygeplejerske bortfalder ved indplacering efter nærværende aftale. Er der hidtil honoreret med et højere tillæg for kompleksitet, bibeholdes differencen som en personlig ordning med mulighed for modregning på et senere tidspunkt, såfremt denne aftale udbygges. Dette sker efter konkret forhandling mellem parterne.

2) Generelt

Efter konkret, begrundet forslag fra en af parterne, kan der udover funktionstillæg efter stk. 1, aftales supplerende tillæg for særlige funktioner, der falder uden for forudsætningerne for ydelse af faste funktionstillæg.

4. KVALIFIKATIONSLØN.

Parterne er enige om, at følgende kan være indgang til at optage forhandling om ydelse af kvalifikationsløn:

1) Særlige personlige og faglige kvalifikationer.

- Udvikling af ledelseskompetencer der styrker udvikling af afdelingen
- Relevant efter- og videreuddannelse der anvendes i forbindelse med udfyldelse af lederrollen
- Bidrager særligt til en kultur der fremmer initiering og implementering af forskningsresultater
- Særligt bidrager til ledelsen af den specialespecifikke sygepleje
- Øvrige personlige kvalifikationer som engagement, fleksibilitet, kreativitet, gennemslagskraft og fokus på faglig ledelse.

5. 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".
- implementering af forskningsresultater

Parterne er enige om, at anvendelsen af resultatløn på de nævnte områder er en mulighed, som kan benyttes efter behov.

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

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

Resultatløn er som udgangspunkt pensionsgivende.

Resultatlønnen kan max udgøre 5 % af den samlede årsløn.

6. UDMØNTNING

Udmøntning af tillæg sker på grundlag af en konkret forhandling.

7. OVERGANGSBESTEMMELSER/KLAUSULER

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

8. TEKNISKE SPØRGSMÅL

Tillæg ydet for kvalifikationer følger fra den ene ansættelse til den næste indenfor Region Midtjyllands hospitaler/institutioner i de situationer, hvor der er tale om samme grundlønssindplacering og umiddelbar overgang. Det er den samme lønsum der bibeholdes, det vil sige at kvalifikationslønnen kan opbygges efter anden struktur.

9. Andet

Parterne er som udgangspunkt enige om, at alle funktions- og kvalifikationstillæg:

- a. reduceres i forhold til ansættelsesbrøk
- b. er pensionsgivende
- c. indgår i beregning af over- og merarbejde

Den / - 2017

d. 24/11 2017



For Lederforeningen
Dansk Sygeplejeråd

Den 10 / 11 - 2017



For
Hospitalsenheden Horsens
