



**Lokal lønstrategi for nordjyske
sygeplejersker og radiografer
2018 - 2021**

Forord

Centrale rettigheder og lokale muligheder er et væsentligt element i Dansk sygeplejeråds overordnede strategi for at sikre medlemmerne gode løn- og ansættelsesvilkår.

Den lokale lønstrategi skal være med til at sikre sygeplejersker og radiografer de bedst opnåelige lokale lønftaler og er således et pejlemærke, når der skal forhandles med arbejdsgiverne i Nordjylland. Strategien gælder for sygeplejersker og radiografer ansat i ikke-ledende stillinger og skal understøtte en kollektiv løndannelse frem for en mere individuel løndannelse.

Derfor skal rammerne for lønudviklingen formuleres i forhåndsftaler frem for personlige individuelle lønftaler. Det er garantien mod vilkårlighed og er samtidig med til at sikre lige løn for lige arbejde på samme arbejdsplads.

Da væsentlige dele af sygeplejerskers løn fastsættes lokalt, skal alle sygeplejersker have andel i den lokale løn. Løndannelsen skal være gennemskelig og forudsigelig, hvilket betyder, at den enkelte sygeplejerske skal kunne se, hvorfor et tillæg gives, og hvordan man kan opnå en højere løn (f.eks. ved at gennemføre et uddannelsesforløb eller påtage sig en funktion).

Sygeplejerskers stillinger ændrer hele tiden karakter i takt med omverdenens krav til faglig udvikling i et sammenhængende sundhedsvæsen. Lønnen skal knyttes til denne udvikling, og det er vigtigt, at kompetencer vurderes, og at lønnen er forhandlet og aftalt, inden sygeplejersker tiltræder en ny stilling eller får nye funktioner.

Jytte Wester
Kredsformand

Lønstrategiens fokus og muligheder

Den lokale lønstrategi i Nordjylland bygger på Dansk Sygeplejeråds vision om, at vi flytter grænser i organisation, fag og samfund. Vi skal arbejde for, at sygeplejersker aflønnes i forhold til professionens værdi for samfundet, og at organisationen varetager sygeplejerskernes interesser, når det gælder løn- og arbejdsvilkår. Den værdi, vores profession har for samfundet, skal afspejles i vores løn.

Lønstrategien sætter fokus på at øge værdien af og fremme lønudviklingen for sygeplejerskers arbejde inden for de fire funktionsområder:

At udføre sygepleje – Sygeplejens kerneområde og samtidig patient/borgerrettet.

At lede og koordinere sygepleje – Varetagelse af faglig ledelse, koordinerende funktioner, planlægningsansvar. Der er ikke tale om varetagelse af ledende stilling, idet sådanne er omfattet af lederoverenskomsten.

At formidle sygepleje – Pædagogiske opgaver med videndeling af faglig viden til kollegaer, studerende og patienter/borger.

At udvikle sygepleje – Hvor egen og/eller andres praksis sættes systematisk i et større perspektiv for at udvikle bedre sygepleje.

Strategien giver mulighed for:

- At den enkelte sygeplejerske kan påvirke sin egen løn ved udvikling af egne kompetencer og varetagelse af funktioner
- At der udvikles en gennemskuelig lønstruktur på arbejdspladserne, så der er balance mellem indsats, kvalifikationer, kompetencer og honorering
- At forskellig aflønning bruges som løftestang til at opnå højere løn
- At fastholde og udvikle de midler, der ligger i den lokale løndannelse

Forhandlingskompetence

Forhandlings- og aftalekompetencen er for alle stillinger placeret hos kredsformanden. Kredsformanden kan delegere forhandlingskompetencen for de ordinære stillinger til fællestillidsrepræsentanten eller tillidsrepræsentanten. Forhåndsftaler, specialstillinger og atypiske stillinger forhandles af kredsen i samarbejde med de tillidsvalgte.

Vejledning til medlemmer ved nyansættelser, nye funktioner og nye arbejdsopgaver

Kredsbestyrelsen anbefaler, at den enkelte sygeplejerske, der enten overgår til anden stilling, eller som fremadrettet skal varetage andre funktioner/opgaver, skal være opmærksom på og synliggøre/italesætte egne kvalifikationer og anciennitet således, at der kan indledes en forhandling om lønnen. Lønnen skal være aftalt, før man opsiger hidtidig stilling og tiltræder en ny. Nye funktioner eller opgaver skal være klarlagt og beskrevet, og der skal være taget stilling til eventuelt løntillæg inden funktionen/opgaven påbegyndes. Der er altid mulighed for at kontakte tillidsrepræsentanten, fællestillidsrepræsentanten eller kredskontoret for vejledning.

Lønstrategi

Grundlønnen for sygeplejersker i ikke-ledende stillinger er centralt aftalt for den enkelte stillingsgruppe.

Det er kredsbestyrelsens holdning:

- At grundlønnen for nye stillingskategorier forbedres
- At lønudviklingen understøtter det kliniske felt
- At der gennemføres årlige forhandlinger. Der kan forhandles for mere end et år, hvis det vurderes, at der derved kan opnås et bedre resultat
- At der samarbejdes med andre kredse i Dansk Sygeplejeråd og andre faglige organisationer, hvor der er fælles interesse, og hvor det har betydning for lønudviklingen
- At varige lønforbedringer prioriteres frem for midlertidige tillæg, engangsbeløb og resultatløn
- At lønaftaler skal understøtte kompetenceudvikling på arbejdspladsen og de erfaringsbaserede kompetencer
- At erhvervet tillæg begrundet i kvalifikationer/kompetencer bibeholdes ved stillingsskift eller erstattes af et andet (personligt) tillæg
- At resultatløn anvendes som supplement til andre løndelev og ikke må gå forud for andre løndelev
- At der aftales tillæg for efter- og videreuddannelse samt specialuddannelser til de sygeplejersker, som arbejder inden for det område, som uddannelsen er rettet mod
- At der aftales tillæg for specialfunktioner, der kræver længerevarende oplæring
- At tillæg er pensionsgivende
- At pensionen forbedres for specialstillinger og atypiske stillinger
- At tillidsvalgte honoreres for varetagelsen af hvervet og for de kompetencer, de udvikler i funktionen
- At tillidsvalgte følger kollegernes lønudvikling
- At lønaftaler ikke indeholder generelle modregningsklausuler
- At lønaftaler til underskrift er klare og gennemskuelige med en tydelig begrundelse for aftalte tillæg

Begrebsafklaring

Forhåndsftale: En aftale som fastlægger honoreringen for en bestemt funktion eller kvalifikation/kompetence. Når sygeplejersker inden for aftalens område opfylder betingelserne, skal tillægget ydes.

Individuel aftale: En aftale der alene omfatter den pågældende person. Det kan være løntillæg, pensionsforbedringer, uddannelsesvilkår mv.

Resultatløn: Resultatløn baseres på opfyldelse af fastsatte mål af enten kvantitativ eller kvalitativ karakter – og ydes ud over grundlønnen og evt. tillæg.

Atypisk stilling: Som en del af Overenskomsten 2011 er der aftalt rammer for forhandling af atypiske stillinger. I denne sammenhæng er der tale om en stilling, hvis indhold afviger fra overenskomstens normale forudsætninger.

Lønstrategien evalueres i forbindelse med OK 2021.

