

Chefteamindstilling: Lokal løndannelse 2019

Den 11. januar 2019, Strategi og Udvikling

Baggrund:

Chefteamet besluttede den 7. december 2017 Sundhed og Omsorgs lønstrategi. Det fremgår af lønstrategien, at Chefteamet i december/januar drøfter og fastsætter indsatsområder fsva anvendelsen af lokale lønmidler for det kommende år.

I 2018 er de lokale lønmidler blevet udmøntet i forhold til ledetrådene uden nærmere definition af indsatsområdet. De tilbagemeldinger HR har fået fra direktionerne har været meget positive overfor denne ramme, som giver lokale frihedsgrader, og der er stort ønske om en fortsættelse heraf i 2019. Områderne er meget positive i forhold til de individuelle lønforhandlinger. Direktionerne udtaler, at forhandlingerne har skærpet lederens strategiske opmærksomhed på at omsætte lønmidler til indsatser der understøtter strategien.

I forhold til SOSU-personalet blev der i 2017 og 2018 friholdt lønmidler på 2 x 2 mil. til resultatløn. Denne resultatløn blev aftalt udmøntet samlet i 2018. Af tilbagemeldingerne fra direktionerne fremgår, at det har været en endog meget vanskelig proces, som ikke forslås videreført. Hovedparten af områderne er ikke nået i mål med at udmønte den afsatte pulje inden udgangen af 2018.

Områderne har været meget glade for, at der i 2018 har været afsat en tydelig økonomisk ramme til de individuelle lønforhandlinger, som de ønsker fastholdt i 2019. Dog er der et ønske om, at den økonomiske ramme ikke videregives overordnet set til de faglige organisationer, men at det er op til det enkelte område at fastlægge den økonomiske ramme over for de faglige organisationer til forhandlingen af udmøntning af lokal løn.

Beslutninger:

Chefteamet skal beslutte:

- At ledetrådene også i 2019 er grundlaget for udmøntning af individuel løn.
- At resultatløn til sosu-personalet ikke videreføres i 2019.
- At ubrugte resultatlønsmidler til sosu-personalet fra 2017/2018 udmøntes lokalt i forbindelse med forhandlingerne om individuel løn i 2019. (Det er dermed midler der ligger i opsparingen.)

Effekt:

Udmøntningen af lokal løn er en del af indsatsen for at rekruttere og fastholde medarbejderne. Og er derfor en vigtig medvirkende faktor til at tiltrække og fastholde kompetente medarbejdere, som kan løfte de tidlige meget komplekse opgaver hos borgerne.

Udmøntningen af lokal løn på individ-niveau er medvirkende til, at lederne skal have en større opmærksomhed på den enkelte medarbejder og dennes opgaveløsning.

Opfølgning:

Der følges op på udmøntningen af lokale lønmidler i henhold til lønstrategiens årskalender i sidste kvartal 2019 og begyndelsen af 2020. HR med bistand fra Mål- og Økonomistyring er ansvarlig for opfølgningen. Lønstrategien i sin helhed skal evalueres med udgangen af 2020.

Kommunikation:

Kommunikationen af Chefteamets beslutning om lokal løndannelse i 2019 følger lønstrategiens beskrivelse jf. årskalenderen, hvor der skal kommunikeres til forvaltnings- og områdechefer og faglige organisationer, herunder aftales proces for 2019.

Denne indstilling er (Sæt X):

Åben indstilling	X	Lukket indstilling
Koordineret (<i>inden indstilling fremsendes</i>) med andre afdelinger, hvilke: Økonomi (<i>Koordineres på kontorchefniveau med relevante afdelinger - herunder de involverede i implementeringen</i>)		
Ansvarlig leder/afdeling: HR/ Vibeke Sjøgreen/Steen Lee Mortensen		Deltager på mødet: Hans Ove Pedersen og Marianne Nicholaisen

Direkte udgifter

2018	2019	2020	2021
	2. mil + et af Økonomi endnu ikke oplyst beløb		

Udgiften finansieres inden for: (Sæt X)

Afd. grundbudget	X	Afd. opsparing	MSO's fælles opsparing
------------------	---	----------------	------------------------

CT beslutter Lønstrategi



7. december 2017

Chefteam fastsætter indsatsområder 2019



11. januar 2019

HR og Økonomi følger op på udmøntning



4. kvartal 2019

Chefteam fastsætter indsatsområder 2020



Januar 2020

HR og Økonomi evaluerer Lønstrategien



4. kvartal 2020

Chefteam modtager evaluering og træffer beslutning



Januar 2021

Referat:

Chefteamet besluttede

- At ledetrådene også i 2019 er grundlaget for udmøntning af individuel løn.
- At resultatlønsmidler til sosu-personalet ikke videreføres i 2019.
- At ubrugte resultatlønsmidler til sosu-personalet fra 2017/2018 udmøntes lokalt i forbindelse med forhandlingerne om individuel løn i 2019. (Det er dermed midler der ligger i opsparingen.)

Rammen til lokal løndannelse kommer hurtigst muligt fra Økonomi. Til december fremsendes en samlet indstilling fra Økonomi og HR for 2020.