

## **Lønstrategi for ledere og mellemledere i Kreds Midt- og Vestjylland OK-perioden 2021 - 2024**

### **Indledning**

Formålet med at udarbejde en lokal lønstrategi for socialpædagogiske ledere i Midt- og Vestjylland er at fastholde det generelle lønniveau og sikre lønudvikling for alle lederne i vores område.

Herudover skal strategien også fremme, at der sættes fokus på nogle centrale og vigtige elementer i at være socialpædagogiske ledere. Dette skal i den kommende overenskomstperiode understøttes ved f.eks. at fokusere på og formidle, at ledelse af socialpædagogiske arbejdspladser kræver ledere, der har en solid socialpædagogisk faglighed.

### **Fælles for ledere og mellemledere/afdelingsledere**

- Gruppen af ledere skal i størst muligt omfang inddrages i lønforhandlingerne.
- Ledersektionsbestyrelsen inddrages i kredsens strategiovervejelser om lederlønnen op til lønforhandlingerne.
- Alle ledere og mellemledere i kredsen skal sikres en lønudvikling, således at det fortsat er attraktivt at være socialpædagogisk leder også lønmæssigt.
- Alle ledere og mellemledere skal sikres, at de én gang årligt får mulighed for at få deres lønsammensætning vurderet.
- Det er vigtigt at lederløns forhandlinger og udmøntning af løn til ledere bygger på åbenhed og gennemskuelighed i løndannelsen.
- Ved nyansættelser og i forbindelse med væsentlige stillingsændringer, skal der gennemføres en lønforhandling.

- Kredsen skal aktivt arbejde for, at der i alle kommuner indgås forhåndsftaler. Såfremt dette ikke er muligt, skal der alternativt arbejdes for, at der indgås rammeaftaler eller hensigtserklæringer. Formålet hermed er at sikre smidige fremtidige forhandlinger og gennemsigtighed i løndannelsen.
- Kredsen skal aktivt arbejde for at der udarbejdes lønstatistik og lønregnskab for lederne i alle kommuner. Formålet hermed er at sikre objektivitet i løndannelsen i den enkelte kommune samt at give et sammenligningsgrundlag på tværs af kredsens kommuner.
- Kvalifikationsløn for erfaring og faglig viden skal prioriteres ved såvel nyansættelser som ved de årlige lønforhandlinger.
- Kredsen skal arbejde for, at der ikke indgås lønaftaler for nyansatte ledere under det niveau, der var for den tidligere leder. Samtidigt skal lønniveauet ved nyansættelser matche sammenlignelige stillinger i den enkelte kommune/Regionen.
- Kredsen skal overfor arbejdsgiverne synliggøre ledelsesopgavens omfang og indhold på de enkelte arbejdspladser. Det skal medvirke til at skabe større forståelse og indsigt i det ansvar, der løftes af Socialpædagogernes ledere. Denne del af strategien skal medvirke til at fastholde og hæve de socialpædagogiske lederes lønniveau samlet set og i forhold til andre ledergrupper.
- I de løbende lønforhandlinger skal indholdet af den enkelte leders ansvarsområde m.h.t. arbejdspladsens størrelse, antallet af brugere og opgaveløsningens kompleksitet spille en afgørende rolle.
- De eksisterende lønforskelle, der i dag måtte være på ledere med sammenlignelige opgaver, og som ikke er begrundet de tre ovennævnte kriterier, skal løbende søges udjævnet. Dette skal ske ved at den samlede sum der bruges til aflønning af Socialpædagogernes ledere udvides.

- Muligheden for kompetenceudvikling samt reelle individuelle kompetencer er nøje knyttet til lønudvikling. Dette skal derfor inddrages både i strategiske og overordnede løndrøftelser og i konkrete og individuelle lønforhandlinger.
- Der skal være fokus på ligelønsprincippet ved forhandlinger af lederløn. Kredsen skal derfor arbejde for, at køn hverken direkte eller indirekte bliver afgørende for den lokale løndannelse.

### **Særligt vedr. kommunale ledere, omfattet af lederoverenskomsten**

Udgangspunktet for enhver lønforhandling er grundlønstrin 50, jfr. lederoverenskomsten, og derudover funktions- eller kvalifikationstrin.

Muligheden for tildeling af resultatløns skal altid indgå i overvejelserne – ikke mindst på lederniveauet er der muligheder for at synliggøre en eventuel økonomisk gevinst for arbejdsgiveren af en indsats eller beslutning.

### **Særligt vedr. afdelings- og andre mellemledere**

Mellemledere med ledelse som hovedopgave, og som ikke indgår i arbejdsplanen, kan forhandles over på lederoverenskomsten. Hensigten skal være at adskille ledelse og daglig drift. Dog kan der i det omfang, der er enighed med den enkelte mellemleder om, at det vil være en fordel for ham/hende, tilstræbes, at vedkommende overføres til lederoverenskomsten. Den primære betingelse herfor er, at stillingen i så fald klassificeres højere, end den ellers ville kunne.

Hvis mellemledere forhandles over på lederoverenskomsten, skal der være skærpet fokus på honorering af arbejdstid/fleksibilitet.

Kredsbestyrelsen

Marts 2022