

### Årlig forhandling af løn

Det er fagforeningens strategi, at alle ledermedlemmer lønforhandles årligt.

Fagforeningen udsender 1 – 2 gange årligt tilbud om bistand ved årlig lønforhandling til alle ledermedlemmer. Tilbuddet indeholder lønstatistik, sparring om lønudvikling og bistand efter behov ved lønforhandling, samt videreførelse af evt. uenighed.

Det er fortsat fagforeningen, der har den endelige forhandlingsret.

### Honorering af ledelsesspænd og vilkår

Det er fagforeningens politik at den enkelte ledes ledelsesspænd og vilkår skal i afspejles i den samlede lønsammensætning.

I vurderingen indgår bl.a.:

- Antal medarbejdere
- Leder for andre faggrupper
- Leder for flere vagtlag, flere matrikler
- Leder for andre ledere
- Placering af øvrig ledelse – og indgåelse i lederteam
- Omfang af ansvarsområde – praksisnær og/eller strategisk ledelse

### Lederuddannelse og ledererfaring

Det er fagforeningens politik at faglig udvikling og oparbejdet erfaring som leder skal honoreres.

Ledere der har gennemført efter-videreuddannelse indenfor ledelse-fag skal rejses ved forhandling af nyansættelse eller ved de årlige forhandlinger.

Hvis ikke før, bør der senest efter 2 år i stillingen udmøntes løntillæg.

## Årlig lønstatistik

---

Det er fagforeningens strategi at formidle en årlig lønstatistik for ledere udarbejdet på baggrund af indsamlet løn statistisk materiale på alle ledere ansat i fagforeningens forhandlingsområde.

## Resultatløn

---

Det er fagforeningens politik, at resultatløn ikke kan erstatte den enkeltes individuelle lønudvikling, men skal betragtes som et supplement hertil.

For resultatløn der ydes som engangsbeløb efter gennemførelse af på forhånd aftalte mål, skal der forud for aftalen om resultatløn løbe en proces hvor resultatmål drøftes og defineres i fællesskab mellem leder og medarbejder samtidig med, at der fastlægges kriterier for opnåelse af målene.

Resultatløn søges aftalt i 31.03.00 niveau på det kommunale område og i 31.03.18 niveau på det regionale område.

Det søges aftalt at resultatløn er pensionsgivende ift. overenskomster, hvor dette ikke er aftalt.

Kompetencen til forhandling af resultatlønsaftaler ligger i fagforeningen.