

Anæstesisygeplejerske

Sundhedsfremmer
Specialeansvarlig
Samarbejder
Udviklingsprojekter
Symposier
Færdighedstræning
Workshop
Debriefing
Kompetencekort
Efteruddannelse
Leder
Temadage
Konferencer
Lærd
Makkerpar

Fair løn til anæstesisygeplejersker ansat i HOC

Udarbejdet af:

Kristina Estrup Frederiksen og andre medlemmer fra gruppen

26. Januar 2020

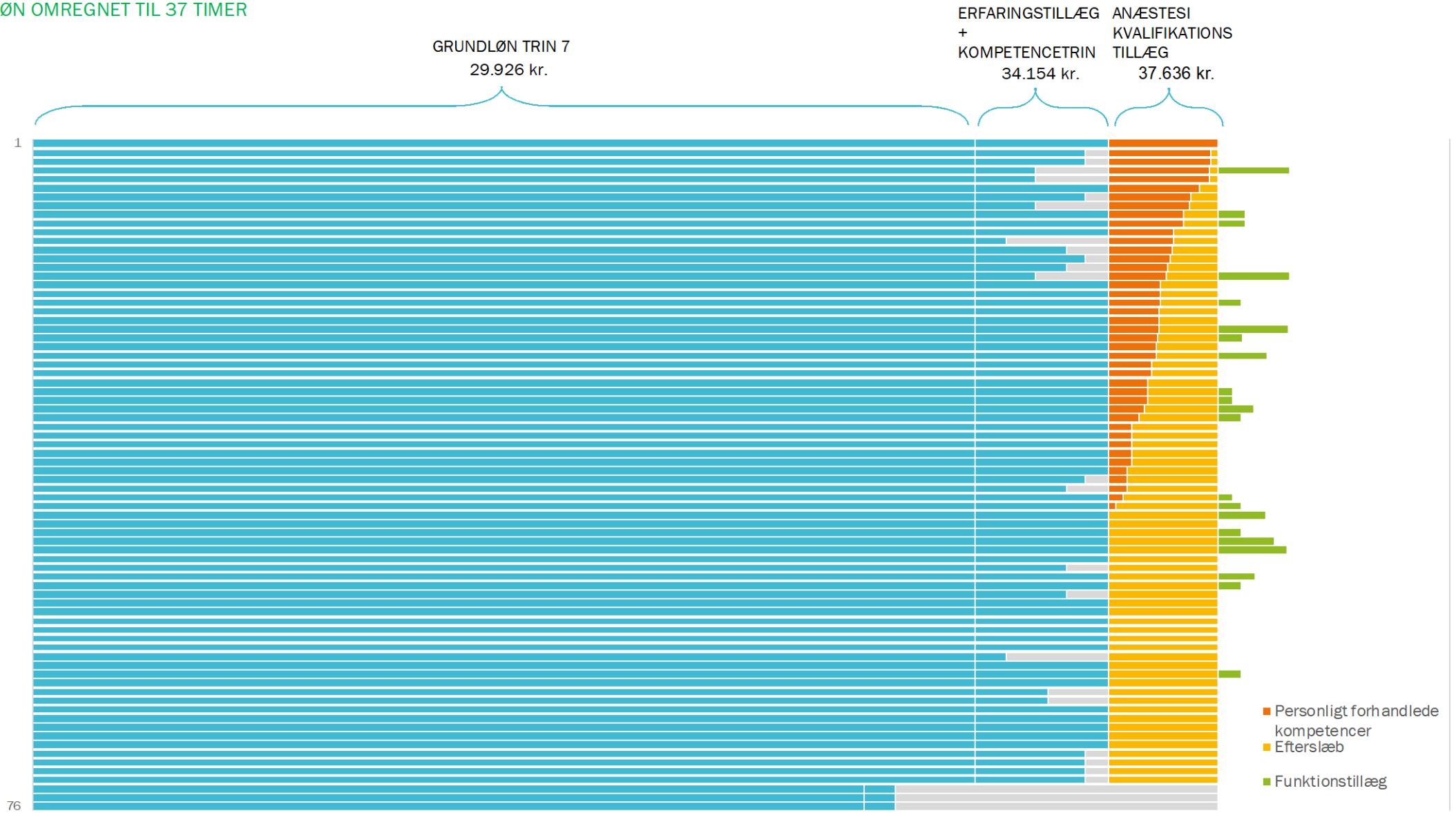
Er der kompetence- forskul i fabrikken?

Eksemplet med IDA og HOLGER

- Ida har nogle kompetencer, som gør at Ida får mere i løn end Holger.
- Hvis disse kompetencer gør, at Ida kan udføre noget arbejde, som Holger ikke kan, kan det på sin vis godt være rimeligt, at Ida får en højere løn end Holger.
- Det må så være rimeligt, at Holger får mulighed for, at erhverve sig disse kompetencer for at kunne udføre sit arbejde, som han ikke har kompetencerne til.
- Disse kompetencer skal synligøres for Holger, så han præcis ved hvad han skal for at kunne opnå dem.
- Hvis ikke der er forskel i hvilke opgaver de to kan løse, så skal Holger have samme løn, det gir sig selv.

**Jvf. §1. Stk.2 om forskelsbehandling, ligelønsloven*

LØN ANALYSE SEP 2019
ANÆSTESISYGEPLEJERSKER I HOC
LØN OMREGNET TIL 37 TIMER



Eksempel på fair løn i tal

IDA

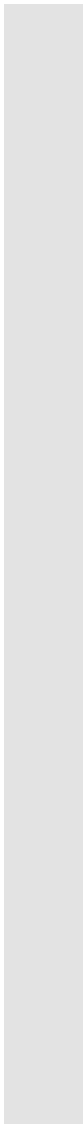
HOLGER

Forslag til beregning af fair løn			
Ved 37 timer			
Fair løn ved samme erfaring 37 timer			
Ikke anvendte kompetencer	Efterslæb	Anæstesitillæg	
3.480 kr.	- kr.	3.480 kr.	
2.884 kr.	596 kr.	3.480 kr.	
2.085 kr.	1.395 kr.	3.480 kr.	
2.615 kr.	865 kr.	3.480 kr.	
1.865 kr.	1.614 kr.	3.480 kr.	
1.639 kr.	1.840 kr.	3.480 kr.	
1.639 kr.	1.840 kr.	3.480 kr.	
1.639 kr.	1.840 kr.	3.480 kr.	
1.629 kr.	1.851 kr.	3.480 kr.	
1.368 kr.	2.112 kr.	3.480 kr.	
1.368 kr.	2.112 kr.	3.480 kr.	
3.195 kr.	285 kr.	3.480 kr.	
754 kr.	2.725 kr.	3.480 kr.	
754 kr.	2.725 kr.	3.480 kr.	
754 kr.	2.725 kr.	3.480 kr.	
- kr.	3.480 kr.	3.480 kr.	
- kr.	3.480 kr.	3.480 kr.	
- kr.	3.480 kr.	3.480 kr.	
- kr.	3.480 kr.	3.480 kr.	

Nuværende
tillæg der bør
erstatte med
HOC anæstesi-
kvalifikations-
tillæg

Personlige tillæg

- Samlede kvalifikationer
- Samlede kompetencer
- Erfaring tillæg
- Rekrutteringstillæg
- Kvalifikationstillæg



3.480

Følgende lønefterslæb træder frem

Forslag til
vores
fremtidige løn
bør se således
ud

- Trin 5/7
- Erfaringstillæg (10 år)
- Trin-tillæg
- **Anæstesikvalifikations-tillæg gives efter opnåelse af kompetencetrin 2**
- Funktionstillæg

Aftale om lokal løndannelse for Sundheds-kartellets område

- Det er hensigten med lokal løndannelse, at prioriteringer vedrørende opgaveløsning og personalepolitik skal kunne understøttes af lønnen (INDLEDNING)
- Lokale tillæg eller indplacering på højere løntrin kan endvidere baseres på den enkeltes ansattes kvalifikationer og kompetencer, såfremt varetagelsen af opgaver udføres på et særligt kvalificeret niveau (§2.stk 1. afsnit b: Lokalt aftalte lønelementer)
- Der kan indgås forhåndsaftaler/aftales retningslinjer, hvori kriterierne og formen for lønændringerne er fastlagt. Aftalerne udmøntes på det tidspunkt, hvor én eller flere ansatte opfylder de aftalte kriterier (§13. Forhåndsaftaler)
- I aftaler om ydelse af tillæg, indplacering på højere løntrin og resultatløn angives de kriterier, der har dannet grundlag for aftalen (§14. Begrundelser)

HOC anæstesi- kvalifikations- tillæg

Bilag 3. Rammer for lokal løndannelse

- Tillæg eller indplacering på højere løntrin forudsætter, at varetagelsen af opgaven udføres på et særligt kvalificeret niveau, samt at området kræver viden, handlekompetence og ansvar ud over basisniveauet
- Kerneområdet:
Varetagelse af arbejdsopgaver på et særligt kvalificeret niveau inden for kernområdet.
- Vi mener, at et HOC anæstesikompetencetillæg passer på dette element, fordi en medarbejder i HOC er kvalificeret til at varetage arbejdsopgaver på et **særligt komplekst kvalificeret niveau.**

Forslag til fremtidig lokal løndannelse

- Der skal inden udgangen af januar 2020 laves en ny aftale om lokal løndannelse
- Jf. § 13. kan en forhåndsftale indgås således, at der ikke skal laves en konkret aftale, hver gang en ansat erhverver sig de fornødne kvalifikationer
- Som begrundelse for tillægget følger de krav, der stilles, så en medarbejder selvstændigt kan løfte de komplekse opgaver, der kan forekomme på Rigshospitalet i HOC. Dette imødekommer de krav der er beskrevet i Bilag 3. Rammer om lokal løndannelse
- **HOC's anæstesikvalifikationstillæg gives efter opnået kompetencetrin 2 til anæstesisygeplejersker på Rigshospitalet i HOC for særlige komplekse kompetencer.**
- Alle nuværende kompetencetillæg og rekrutteringstillæg ændres til HOC's anæstesikvalifikationstillæg (jf. §2 stk.1, b. under bemærkninger)
- HOC's anæstesikvalifikationstillæg sættes i 2020 til mindst 3.480 pr. måned, så det udligner den forskel, der er i dag
- Jf. §6. forhandles HOC's anæstesikvalifikationstillæg 1 gang årligt, med mindre nye medarbejdere får tildelt et højere løntillæg (inkl. rekrutteringstillæg) så skal der på dette tidspunkt genforhandles

Hvad er der
sket siden
oktober 2019

75 medarbejdere står bag dette lønkrav i HOC.
Kopi af seddel med underskrifter og navne for
F, S, U, N er afleveret til klinikledelsen oktober
2019.



Chefsygeplejerske bringer budskabet videre til
centerledelsen med henblik på vores krav om
fair løn

Hvad er der sket siden oktober 2019

Vi har haft 2 møder med afdelingsledelsen og klinikledelsen, et i november og et i december 2019

Chefsygeplejerske har haft et møde med centerledelsen i december 2019

Kollega har været til møde med i uge 2 2020 på baggrund af et bekymringsbrev som vedkommende skrev før jul.

Gruppen der bringer budskabet, skrev et brev til centerledelsen før jul om et møde.

Chefsygeplejerske har annonceret at hun vil komme med et lønoplæg ultimo januar

Hvad er der sket siden oktober 2019

På fællesmødet d. 16.01.2020
skrev vi brev til afdelingsledelsen,
klinkledelsen og centerledelsen,
hvor vi inviterede dem til et
fællesmøde d.30.01.2020



Chefsygeplejerske kunne ikke
deltage, i stedet blev
gruppen inviteret til møde
hos centerledelsen
d.28.01.2020

Indspark fra kollegaer

- Usikre/bekymrede AN-læger pga. manglende spl-kompetencer på stuerne? Hvilket koster tid og slider på det er erfarne personale.
- Et eksempel er de blå prikker på vores præskema. Prikker der i mange år har været unødvendige fordi AN-sygeplejegruppen har været meget erfarent.
- Manglende kompetence-tillæg for f.eks. børnefokus, kvælstof til børn. Mm.
- Højtspecialiseret behandling (som iflg. Casper og Pernille) IKKE ligner noget Ort-kir, NK eller ØNH der ellers er i landet. Så det er underligt at man kan få så høje kvalifikationstillæg som nye kollegaer har med?
- Dybt problematisk at der ikke belønnes for erfaring og anciennitet???
- En måde at fastholde og belønne erfarent personale kunne f.eks. mindre lønstigning hvert 3. år?
- Der skal penge til for at fastholde erfarne AN-sygeplejersker.
- Erfaring der kommer flere til gode.
- SP (skiftetider).
- Kirurgerne (har stor glæde af dybdegående kendskab til de forskellige indgreb).
- AN-læger (tryghed og overskud når de forlader stuen).
- Men ikke mindst patienterne!!! De får en bedre, hurtigere og ikke mindst mere sikker bedøvelse.

Resultat

- Løn udlignes for alle der havde et løneftersleb fra februar 2020