

Resultatløn - aftale med BUPL Midtsjælland, daginstitutionsledere

Den 24. juni 2014
J.nr. 340-2014-17687
Sag vedr.

Sorø Kommune og BUPL Midtsjælland har indgået følgende aftale om resultatløn for daginstitutionsledere.

Aftalen rummer resultatløn jf. Fællesaftalens § 14 og aftale om funktionsløn jf. Fællesaftalens § 12. Funktionsløn er omfattet af de generelle aftaler og forudsætning for dette.

Der er tale om én aftale bestående af to elementer. Opsigelse vil gælde den samlede aftale (resultatløn og funktionsløn), og det vil også være en samlet aftale man genforhandler.

Aftalen er en forsøgsordning, der gælder fra 1. august 2014 og i en 2-årig periode frem til 31. juli 2016.

Team Løn
Rådhusvej 8
4180 Sorø
T 5787 6000
soroeom@soroe.dk
www.soroe.dk

Helle Sørensen
T

Sorø Kommune og BUPL Midtsjælland har nedsat en følgegruppe, som har drøftet principper og rammer for aftalen. Der har ligeledes været afholdt møde med daginstitutionslederne.

Følgegruppen består af: Sara Nissen BUPL, tr. for lederne Johanna Jonsdottir, tr. for sfo-lederne Johnnie Christianen, f-tr Dorte T. Andersen, Henrik Madsen fagcenterchef og Helle Sørensen personalekonsulent.

Følgegruppen mødes løbende i forløbet, der er aftalt midtvejsevaluering efter 1. udmøntning. (efter udmøntningen i januar 2015 (ultimo januar/primo februar).

Gruppen kan indkaldes ad hoc ved behov.

Formål:

Sorø Kommune vil gerne sende et signal om at det er vigtigt at gå en vej der sikrer lederne en lønudvikling, og at resultatløn er en af de mulige veje til dette. Dette signalerer også at det ikke kun er resultatløn der arbejdes med i den kommende periode, det afskærer ikke for forhandling i forhold til kvalifikations- og funktionsløn. Sorø Kommune ser gerne en forsøgsperiode som kan danne grundlag for det fremadrettede arbejde med resultatløn, hvor parterne sammen udvikler og evaluerer rammerne for resultatløn.

Sorø Kommunes tanker og forventninger med resultatløn:

Modtag din post i din digitale postkasse – Få overblik og skån samtidig miljøet !

I din digitale postkasse kan du modtage din post sikkert fra det offentlige, banker, a-kasser m.fl . Få adgang til Digital Post fra www.soroe.dk. Brug dit NemID til at logge på – har du ikke NemID, så bestil på www.nemid.nu. Vær opmærksom på, at henvendelser med personoplysninger altid besvares sikkert via Digital Post eller alm. brev.

Resultatløn er tænkt som et forpligtende dialogværktøj. Dialogen føres løbende gennem året, hvert kvartal, og har til formål at sætte fokus på den udvikling, som sker i forhold til målene.

Aftale og målopfyldelse - generelt:

Som en fast del af forberedelsen dokumenterer daginstitutionslederen hvilken udvikling, der har været siden sidste dialogmøde. Den skal foreligge dagen før mødet. Daginstitutionslederen er ansvarlig for, at dokumentere den kommende periodes mål/indsatser/initiativer mv. Skriftlig dokumentation sker under mødet og udsendes senest dagen efter mødet.

Den del af dialogen, der handler om denne aftale, skal det så vidt muligt konkretiseres, hvilken udvikling, der kan forventes, hvad der er taget af initiativer, opfølgning – hvad har den konkrete betydning været mv. – og i hvilken grad det opfylder forventningerne. Vedlagt eksempel på mulig skitse til rapportering.

En anden del af dialogen er i hvilken grad målene, indsatserne mv. er opfyldt.

Rammen:

Rammen for den kommende 2-årige perioden er aftalt til 37.400 kr. (31/3 2000-niveau). Beløbene er pensionsgivende.

Halvdelen er som løbende lønaftale (funktionsløn), den anden halvdel udbetales som resultatløn efter konkret evaluering.

For den variable del, konstateres resultatløn 2 gange årligt.

Opsigelse:

Aftalen mellem Sorø Kommune og BUPL Midtsjælland kan i perioden opsiges med 1 måneds varsel. Opsigelse af funktionslønnen sker det med den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel. Ved opsigelse forpligter parterne sig på genforhandling. Resultatlønsdelen måles og vurderes løbende, og kommer til udmøntning i forhold til dette.

Ved længerevarende sygdom og barsel vil funktionsløn blive udbetalt for den evt. resterende del af forsøgsperioden. Resultatlønsdelen vil indgå i forhandlingen og opfyldelse af mål og fremgå af aftale mellem leder og chef.

Ved fratrædelse i perioden, herunder fritstilling er udmøntningen af engangsbeløbet genstand for forhandling mellem aftaleparterne.

Individuel aftale:

Der udarbejdes konkret aftale mellem daginstitutionsleder/centerchef og sfo-leder/skoleleder. Det er meget vigtigt at der er fokus på input og proces, herunder fokus på indsats og eksempelvis risikovillighed.

Drøftelse med den enkelte leder i forhold til hvad man måler på.

Eksempler:

Subjektivitet i forhold til målopfyldelse

Udviklingsaftaler

Resultataftaler

Ledelsesgrundlag

Økonomien vil være inden for den nuværende økonomi på den enkelte institution, hvor der skal sikres det nødvendige råderum til generelt at arbejde med Ny Løn (ud fra de trufne bestemmelser i Byrådet).

En del af aftalen mellem leder og chef er at sikre målopfyldelse for den samlede opgaveportefølje, således at der ikke sker en glidning med baggrund i de indgåede resultatløsaftaler, som kan være u hensigtsmæssig.

Sorø Kommunes holdning er som tidligere beskrevet at det er vigtigt at sikre at lederne får en lønudvikling, og at parterne har en fælles interesse i at sikre dette. Udgangspunktet er ledernes nuværende løn, og set henover perioden skal der sikres en lønudvikling. Sorø Kommune udarbejder lønoversigt til sammenligning og som arbejdsdokument i forhold til evalueringen.

Evaluering:

Evalueringen vil danne grundlag for rammerne for det videre arbejde med resultatløns for ledergruppen.

Den samlede aftale om resultatløns forelægges chefgruppen til evaluering, herunder fordeling, sammensætning, målopfyldelse, samt erfaringerne med at arbejde med resultatløns.

Resultatløns er ikke omfattet af tvisteløsningen. Funktionsløns henvises til Fællesaftalen § 16.

Forslag til elementer og tidsplan:

Tidspunkt	Handling	Aktører
13/6	Drøftelse på medlemsmøde, hvor Henrik er inviteret til dialog	BUPL, ledere, Henrik
18/6	Aftalegrundlag BUPL/Sorø Kommune	BUPL – Sara, Johanna, Johnnie, Dorte, Henrik og Helle
August	Dialog mellem Henrik og den enkelte daginstitutionsleder ud fra de aftalte rammer og konkret input til den individuelle aftale	Henrik – den enkelte leder
September	Aftalen underskrives og den "faste" del af lønnen udmøntes (1. august)	BUPL- Henrik/Helle
December	Opfølgning på aftalen	Henrik – den enkelte leder
Januar	Udmøntning af resultatløns	BUPL – Henrik/Helle
Marts	Opfølgning på aftalen	Henrik – den enkelte leder

Der udarbejdes tilsvarende proces mellem sfo-ledere og deres respektive ledere

Eksempel på udmøntning:

Løndannelse sker i henhold til aftale mellem KL og BUPL m.fl. optrykt

09.06 - Fællesaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område, heraf fremhæves specifikt

§6 Råderum til lokal løndannelse, bilag A vedlagt.

Bilag B Retstvisterer ligeledes vedlagt.

Personaleweb – relevant materiale til inspiration er vedhæftet

§ 14. Resultatløn. De lokale parter fastsætter bestemmelser om den enkelte aftales varighed. Lokale aftaler om resultatløn kan opsiges i overensstemmelse med bestemmelser herom i den enkelte aftale eller ændres ved enighed mellem aftalens parter.

(aftalens parter BUPL Midtjylland/Sorø Kommune)

Eksempel:

Rammen for det første år udgør 18.700 kr.(31/3 2000-niveau).

Halvdelen udmøntes løbende over året med 780 kr. hver måned (31/3 2000-niveau), som funktionsløn.

Såfremt resultaterne ikke er opnået for den givne periode vil der ikke blive udbetalt resultatløn – som var forventet til 4.700 kr.

Ved opfølgningen efter 6 måneder, kan det også vise sig at mål og resultater skal justeres eller ændres væsentligt – dette sker efter aftale mellem chef og leder.

Leder har naturligvis altid mulighed for at rådføre sig med BUPL, som ligeledes kan anmode om forhandling/drøftelse i perioden.

14.10.14 

For Sorø Kommune

14.10.14 

For BUPL Midtjylland

BUPL Midtjylland

Nykobbelvej 1

4200 Slagelse

Tlf: 35 46 58 10

L-TR

