

Ergoterapeutforeningens holdning er, at ledernes samlede lønindplacering skal afspejle stillingens indhold, ansvar, kompleksitet, organisatoriske placering samt de individuelle kvalifikationer.

Den største andel af ledernes løn udgøres af grundlønnen. Lønmodellens muligheder skal bruges aktivt i bestræbelserne på, at sikre lederne så optimal en lønudvikling som muligt.

Ergoterapeutforeningen arbejder strategisk for at ledere, der har gennemført en relevant kompetencegivende lederuddannelse på enten diplom, master eller kandidat niveau skal honoreres. På diplom niveau bør tillægget som minimum være på 18.000 kr. årligt og på master / kandidat niveau, bør tillægget som minimum være på 30.000 kr. årligt (01.01.06 niveau).

Ergoterapeutforeningens overordnede principper for lederløninger

Ergoterapeutforeningens principper og strategier er, at lønniveauet for ergoterapeuter i ledende stillinger er sammenlignelige med andre ledere, såvel inden for som udenfor Sundhedskartellet's område.

Ergoterapeutforeningen arbejder for, at der gives ensartede tillæg for ensartede opgaver.

I tilfælde af modregning i centralt aftalte grundlønssstigninger for lederstillinger, bør der ikke ske modregning i lokalt aftalte tillæg, der er givet på baggrund af kvalifikationer.

Ergoterapeutforeningen har med en række lokale arbejdsgivere indgået forhåndsftaler vedrørende honorering af lederuddannelse på diplom- master- eller kandidatniveau.

Ved nyoprettede lederstillinger skal grundlønindplaceringen forhandles og aftales ved en lokal forhandling, hvor Ergoterapeutforeningen er forhandlings- og aftalepart.

Ved besættelse af etablerede lederstillinger, anbefaler Ergoterapeutforeningen, at medlemmet, der har søgt stillingen kontakter foreningen mhp. at inddrage foreningen i forhandlingsforløbet.

Ergoterapeutforeningens forventninger til lederen i forhold til egen lønudvikling.

Ergoterapeutforeningen forventer, at lederen selv tager initiativ til, at lønnen bliver forhandlet lokalt og at lederen som udgangspunkt selv forhandler sin egen løn ved de faste, årlige lønforhandlinger.

Lederen kan bruge Ergoterapeutforeningen som sparringspartner under forløbet.

Lederen bør tænke strategisk i forhold til egen lønudvikling og være opmærksom på, at det i høj grad er løsningen af dagligdagens opgaver og de resultater, som lederen har skabt siden sidste lønforhandling, der danner grundlag for den kommende lønforhandling.

I tilfælde af gennemført relevant kompetencegivende uddannelse, bør der forhandles om tillæg herfor.

Ergoterapeutforeningen godkender og underskriver alle lønftaler.

Links:

[Leder overenskomst KL](#)

[Lederoverenskomst Danske Regioner](#)

Aftale om lokal løndannelse [på det Kommunale](#) og [på det Regionale område](#)