

TILLID OG MEDBESTEMMELSE STYRKER KVALITETEN I KERNEOPGAVEN

Arbejdspladsen er rammen for jeres faglighed, og I stilles hver eneste dag over for nye krav om effektivisering og produktivitet, så arbejdsopgaver og rutiner udfordres og ændres. I mødes samtidig med store krav til kvaliteten af jeres arbejde, og derfor er det så vigtigt, at I er med til at præge og sætte dagsordenen i de kommende overenskomstforhandlinger, så vi sammen kan skabe de bedst mulige vilkår for jeres fælles arbejdsliv. Sunde, kvalitetsbevidste arbejdspladser sikres i fællesskab ved et øget fokus på tillid, faglighed og kvalitet, som er til gavn for både medarbejdere og ledere i Sundhedskartellet.

Fokus på jeres virkelighed

Sundhedskartellet ønsker, at der sættes fokus på det, der fylder i hverdagen ude på arbejdspladserne og på at sikre de bedst mulige resultater for jer ved overenskomstforhandlingerne på fire afgørende temaer:

- Arbejdsliv og -miljø
- Løn og pension
- Faget og kompetenceudvikling
- Medindflydelse og medbestemmelse

Overenskomstforhandlingerne omfatter såvel lederes som medarbejderes vilkår. Det handler dermed også om et sundt og godt grundlag for ledelse af sundhedsprofessionelle, som er med til at sikre den gode arbejdsplads og professionsudvikling til gavn for borgere og patienter.

Tillid, faglighed og kvalitet er nøgleord i dén tillidsreform, som regeringen har indgået sammen med en lang række af arbejdsmarkedets parter. Derfor har Sundhedskartellet besluttet at tage udgangspunkt i de samme temaer til forberedelserne af OK15. Vi skal som professioner på vore særlige arbejdspladser kunne se os selv i Tillidsreformen.

På de næste sider har vi inden for de fire nævnte temaer oplistet, hvad Sundhedskartellet's Forhandlingsudvalg anbefaler, at vi sætter fokus på ved de kommende forhandlinger, som grundlag for drøftelse ude på arbejdspladserne. Vi vil meget gerne have jeres mening - også hvis I ser andre eller flere temaer, som vi skal prioritere ved de kommende forhandlinger. Vi vil med dette debatoplæg inspirere til debat og dialog med og mellem medlemmer. Vi opfordrer jer til at deltage i debatten. Hvad er vigtigt på jeres arbejdsplads? Og er I enige i, at det er de rigtige temaer?

Med venlig hilsen



Grete Christensen
Formand for Sundhedskartellet

Tillid, dialog og samarbejde

Tillidsreformen kommer til at berøre alle ansatte i den offentlige sektor, og reformen er aftalt mellem både arbejdsgivere og lønmodtagerorganisationer.

Reformen sætter, som navnet afslører, fokus på tillid i den offentlige sektor og tager udgangspunkt i syv aftalte principper for samarbejde:

1. Styring i den offentlige sektor skal fokusere på mål og resultater
2. Dialog, åbenhed og klare mål skal være udgangspunkt for opgaveløsningen
3. Ledelse og styring skal tage afsæt i tillid og ansvar
4. Udvikling og fagligt handlerum skal bygge på velbegrunder dokumentation
5. Opgaveløsningen skal baseres på viden om, hvad der virker
6. Ledelse og engagement skal fremme innovation
7. Offentlig service skal inddrage borgernes ressourcer.

Sundhedskartellet vil arbejde for, at de 7 principper skaber et godt fundament for forhandlingerne med arbejdsgiverparterne ved OK15, og at principperne bliver en del af en langsigtet forandringsproces af den offentlige sektor.

Læs mere om Tillidsreformen på www.ftf.dk/tillidsreform

Arbejdsliv og arbejdsmiljø

Et tæt, tillidsfuldt samarbejde om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse skaber øget trivsel og et bedre arbejdsmiljø. I skal kunne klare arbejdsbelastningen i et langt arbejdsliv og samtidig føle jer trygge i jeres ansættelse. Et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø er helt afgørende for arbejdets kvalitet.

Sundhedskartellet ønsker derfor særligt at sætte fokus på:

- En fælles indsats om arbejdstid og arbejdstilrettelæggelse, der understøtter og synliggør de lokale muligheder
- Muligheder for øget sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv
- Medindflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstiden
- Tryghed i ansættelsen
- Kvalitet og faglighed

Skal Sundhedskartellet sætte fokus på andre temaer på dette område?

Vi ved, at et godt arbejdsmiljø bl.a. handler om balance mellem krav og ressourcer og om arbejdstid, som er tilpasset både arbejds- og privatlivet. De attraktive arbejdspladser bliver derfor

dem, som kan sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Det betaler sig for alle, at vi har fokus på arbejdsmiljøet – både for samfundet, arbejdspladserne og for jer som medarbejdere.

Der er behov for politisk og ledelsesmæssigt fokus på, at forandringsiltag i sundhedsvæsenet fører til øget kvalitet, og samtidig er der også behov for at øge kvaliteten i forandringsprocesserne.

Løn og pension

Den offentlige sundhedssektor har oplevet markante produktivitetstigninger, og vi véd, at I har løbet ekstra stærkt for at leve op til målene. For eksempel er der i sundhedsvæsenet på det regionale område fra 2008-2012 opnået en produktivitetsudvikling på knap 20 %¹. I kommunerne er der tilsvarende effektiviseret for 12 mia. kr. fra 2007-2013². Sundhedskartellet arbejder for, at I anerkendes og respekteres for jeres arbejde, og at I lønnes svarende til jeres uddannelse og kompetencer.

Vi skal fortsat kunne tiltrække og fastholde de dygtigste medarbejdere til den offentlige sundhedssektor. Derfor skal der være konkurrencedygtige løn- og ansættelsesvilkår. Sundhedskartellet vil arbejde for at sikre jeres lønfremsgang og fokusere på, at der som minimum bliver en reallønssikring ved de kommende forhandlinger.

Sundhedskartellet ønsker derfor særligt at sætte fokus på:

- Generelle lønstigninger
- Videreførelse af reguleringsordningerne
- Forbedring af pensionen
- Opdatering af lønmodellerne

Er der andet, som Sundhedskartellet skal sætte fokus på, på dette område?

Sundhedskartellet lønmodeller blev aftalt for ca. 10 år siden, og siden da har organiseringen af arbejdet været under løbende udvikling og forandring. Mange nye stillingstyper har set dagens lys, og der er behov for at se på, om vores lønmodeller i tilstrækkelig grad tager højde for den udvikling, der er sket på vores arbejdspladser. Det handler derfor om, at vi skal se på, om vores løn- og stillingsstruktur er tidssvarende.

¹ Kilde: Nøgletal fra Danske Regioner 2014

² Kilde: KL's undersøgelse af kommunernes effektiviseringsarbejde 2013 og 2014.

Faget og kompetenceudvikling

Social- og sundhedsvæsenet er under konstant udvikling, og nye arbejdsmetoder stiller store krav til jer. Det er vigtigt, at I er klædt på til hverdagens udfordringer og forandringer. En styrket faglighed og bedre rammer for kompetenceudvikling er et vigtigt element i Tillidsreformen. Kompetenceudvikling er til gavn for alle og bør bygge på forskning og udvikling fra sundhedsprofessionernes fag.

I er altafgørende for borgernes og patienternes sikkerhed og sundhed, og en højere kvalitet i behandlingerne i vores sundhedsvæsen starter med en politisk investering i jeres kompetenceudvikling.

Sundhedskartellet ønsker derfor særligt at sætte fokus på:

- Professionsudvikling
- Kompetenceudvikling
- Forskning og udvikling af kerneopgaven

Er dette det rette fokus, og har I konkrete eksempler eller forslag i forhold til faget og kompetenceudviklingen?

Medindflydelse og medbestemmelse

Når jeres arbejdspladser er under forandring, er det vigtigt at sikre en god dialog mellem tillidsrepræsentanten, kollegaerne og jeres ledere. Tillidsreformen er med til at sætte fokus på samarbejde og den gode dialog i den offentlige sektor.

Sundhedskartellet ønsker derfor særligt at sætte fokus på:

- Et tidssvarende MED-system, så medarbejderrepræsentanter, medarbejdere og ledere på berørte niveauer inddrages og sikres indflydelse på det rigtige tidspunkt.

Skal Sundhedskartellet sætte fokus på andre temaer på dette område?

Forandringerne kræver et øget samarbejde, og særligt tillidsrepræsentanter står over for nye opgaver. De skal stå i spidsen for at fremme det gode samarbejde på arbejdspladsen, og de skal sikre og skabe sammenhængskraften på arbejdspladserne til fælles bedste for alle parter.

Forhandlingsforløbet

Sundhedskartellet koordinerer de samlede krav fra de 11 medlemsorganisationer, og vi sætter rigtig stor pris på de input, som I bidrager med i denne forberedende fase. Det er jer, der i sidste ende skal stemme om overenskomstresultatet, og I kan løbende følge med i forhandlingerne på www.sundhedskartellet.dk.

Ved overenskomstforhandlingerne i 2013 så vi, at arbejdsgiverne satte hele lønmodtagersiden under pres med besparelsesdagsorden og krav om øget ledelsesrum og fleksibilitet. For i højere grad at kunne modstå dette pres og for at opnå bedre resultater ved forhandlingerne, har Sundhedskartellet sat gang i en proces, hvor vi samler lønmodtagersiden i et nyt og endnu stærkere forhandlingsfællesskab. Sundhedskartellet består stadig som et stærkt fællesskab - også i fremtiden.

Du kan læse om det nye forhandlingsfællesskab her: <http://www.sundhedskartellet.dk/msite/text.asp?id=46&NewsID=16481>

I praksis er det den enkelte organisation, som gennem dialog med medlemmerne udtager krav, som indsendes til Sundhedskartellet. Du kan indsende dine forslag til temaer og krav til din organisation.

Nedenfor kan du se en overordnet tidslinje for det kommende forhandlingsforløb.

AUGUST	Indsamling af medlemmernes forslag til temaer/krav
SEPTEMBER-OKTOBER	Behandling af krav i organisationerne
OKTOBER-DECEMBER	Behandling af krav i Sundhedskartellet/nyt forhandlingsfællesskab
DECEMBER-FEBRUAR	Forhandlinger med arbejdsgiverne
FEBRUAR	ULTIMO Opnåelse af resultat eller sammenbrud
MARTS	Urafstemning eller iværksættelse af konflikt