

Forord

Døgnet rundt, og på alle årets dage, arbejder I sundhedsprofessionelle, der er ansat i regioner og kommuner, med at udrede, diagnosticere, behandle, vejlede og pleje patienter og borgere. Det gør I med stor faglighed og ansvar. Men I gør det oftest til en løn, der ikke svarer til den indsats, I yder, og de kompetencer og den uddannelse, I har.

Vi går ind i de kommende overenskomstforhandlinger med en ambition om, at alle Sundhedskartellets faggrupper skal anerkendes for det vigtige arbejde, som I alle løfter årets 365 dage til gavn for patienter, borgere og samfundet generelt. Vores langsigtede mål er, at I skal have en løn, som anerkender både jeres uddannelsesniveau, ansvar og kompetencer.

I de kommende overenskomstforhandlinger vil vi have skarpt fokus på, at Sundhedskartellet opnår et resultat, der afspejler medlemmernes forskellige vilkår og ønsker til OK24.

Høje ambitioner

Vi går til forhandlingerne med en ambition om at sikre en reel lønfremgang for alle sundhedskartellets grupper. Sammen med Forhandlingsfællesskabet stiller vi krav om generelle procentuelle lønstigninger, der forbedrer lønnen for alle offentligt ansatte. Det mener vi er særligt vigtigt, efter manges indkomst og købekraft har været udfordret af den høje inflation. På Sundhedskartellets område stiller vi krav om bedre løn til nyuddannede, erfarne og ledere.

Også jeres arbejdsvilkår skal forbedres. Vi vil have skarpt fokus på, at ændringer i vagtplaner f.eks.

i forbindelse med aften, nat og weekendarbejde honoreres bedre. Ligesom vi går til forhandlingerne med krav om, at man som medarbejder skal have ret til at vælge mellem honorering og frihed, og at man skal have indflydelse på, hvordan ens vagter placeres.

Arbejdsgiverne har fremsat krav, der blandt andet handler om at få flere ansatte i sundhedsvæsenet, forenkle overenskomsterne og styrke den lokale handlefrihed. Danske Regioner har herudover fokus på, at flere skal tage del i vagtarbejdet ved at arbejdsuddet øges, at flere kommer på fuldtid, og at incitamenter til at vælge at arbejde på deltid mindskes. KL har i forhold til Sundhedskartellet særligt fokus på at styrke frihedsgraderne i den lokale løndannelse.

Danmark har brug for at fastholde og tiltrække dygtige medarbejdere i sundhedsvæsenet og den offentlige omsorg. Derfor mener vi, at arbejdsgiverne gennem bedre løn, et godt arbejdsmiljø og mindre arbejdspress skal gøre det mere attraktivt at arbejde i sundhedsvæsenet og den offentlige omsorg.

Anderledes optakt

Optakten til overenskomstforhandlingerne har været anderledes end normalt. I september 2023 indkaldte regeringen for første gang nogensinde arbejdsmarkedets parter til trepartsforhandlinger om et lønløft i den offentlige velfærd uden for overenskomstforhandlingerne. Formålet var at løse rekrutteringsudfordringen i den offentlige velfærd.

Vi er mange faggrupper, som oplever rekrutteringsproblemer, men regeringen valgte at pege på nogle >>

>> udvalgte grupper; SOSU'er, pædagoger, fængselsbetjente, sygeplejersker og jordemødre som dem, der skal prioriteres. Vi forstår den frustration, som trepartsaftalen har skabt for dem, der ikke har fået del i midlerne. Der er ingen tvivl om at alle sundhedskartelletts faggrupper løfter en kæmpe opgave for patienter og for borgere hver eneste dag. Og at alle Sundhedskartelletts faggrupper er uundværlige i et velfungerende velfærdssamfund.

Klare forventninger

Vi går ind til de kommende forhandlinger med klare forventninger. Vi har en stærk samfundsøkonomi, en lav ledighed, og ikke mindst har vi netop set et rigtig godt overenskomstresultat på det private område. Samtidig har vi oplevet en høj inflation, der har udfordret vores købekraft. Vi går derfor ind i forhandlingerne med forventninger til en reel og mærkbar lønfremgang for alle sundhedskartelletts grupper.

Vi er klar til forhandlingerne, og vi står sammen.

Med venlig hilsen

Dorthe Boe Danbjørg
Formand for Sundhedskartellet

Martina Jürs
Danske Bioanalytikere

Ghita Parry
Kost og Ernæringsforbundet

Christian Gøttsch Hansen
Radiograf Rådet

Ann-Mari Grønbæk
Farmakonomforeningen

Anne Marie Horn
Danske Psykomotoriske Terapeuter

Cille Holse
Danske Fodterapeuter

Elisabeth Gregersen
Danske Tandplejere

Sundhedskartellet og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Løn

Lønstigninger, der forbedrer reallønnen for alle. Det er vores højest prioriterede krav ved de kommende overenskomstforhandlinger.

Derudover er vi i Sundhedskartellet enige om, at vi har særligt fokus på de nyuddannede, de erfarne og lederne, når organisationspuljerne skal fordeles ved de specielle forhandlinger.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Løn og overordnede prioriteringer af midlerne

Både Kommunernes Landsforening (KL) og Danske Regioner går til overenskomstforhandlingerne med en forudsætning om, "at overenskomsterne skal holdes inden for en samfundsøkonomisk ansvarlig ramme, og at det samlede aftaleresultat skal være robust i forhold til at kunne håndtere en mere afdæmpet privat lønudvikling i perioden end på aftaletidspunktet."

Begge arbejdsgivere har desuden fokus på, at OK24 skal være med til at sikre, at arbejdsudbuddet øges, og at der sker en udvikling i den regionale og kommunale opgavevaretagelse i hele landet.

Danske Regioner ønsker desuden, at en begyndende udfasning af stedtillægget drøftes.

Sundhedskartellet's kommentar

De sundhedsprofessionelle skal have en løn og udvikling af reallønnen, som anerkender deres uddannelsesniveau, ansvar og kompetencer.

Sundhedskartellet og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Lokal løndannelse

Vi har fremsat krav om bedre rammer for lokal forhandling, f.eks. i forbindelse med de årlige lønforhandlinger og i forbindelse med varetagelse af en ny stilling, nyt stillingsindhold, nye funktioner, og i forbindelse med efter- og videreuddannelse.

Derudover har vi fremsat krav om, at arbejdsgiverne skal forpligtes til at anerkende tilbageløbsmidler. Dvs. at pengene bliver på arbejdspladsen, hvis der ansættes en medarbejder med mindre erfaring end den tidligere, så man ikke mister lokale lønmidler, hver gang en medarbejder stopper.

Begge krav gælder for både det kommunale og regionale område.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Lokal løndannelse

KL har fremsat krav om, at frihedsgraderne i den lokale løndannelse fastholdes og styrkes og ønsker derfor, at der sker en modernisering og forenkling af de eksisterende regler, særligt i forhold til nyansættelser.

KL ønsker desuden, at forhandlingsretten for atypiske ansatte moderniseres, og at barrierer, der begrænser muligheder for lokalt tilpassede løsninger, fjernes.

Danske Regioner har ikke fremsat krav på området.

Sundhedskartellet kommentar

Sundhedskartellet ønsker ikke større frihedsgrader i den lokale løndannelse, men derimod, at forbedringer af den lokale løndannelse, altså lokale lønforhandlinger, skal ske i tæt samarbejde mellem ledelse, tillidsrepræsentanter og den forhandlingsberettigede organisation.

I trepartsaftalen er det aftalt, at der skal være en mere dynamisk løndannelse på det regionale og kommunale område. Der er med aftalen sat ekstra lokallønsmidler af til ansatte på de hospitalsafdelinger, der har udfordringer med at rekruttere. Det kan åbne for nye muligheder i den lokale løndannelse.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Arbejdstid og arbejdsmiljø

For Sundhedskartellet er målet, at fremtidens sundhedsvæsen leverer den bedst mulige indsats for patienter og borgere samtidigt med, at de ansattes sundhed, fritid og faglighed beskyttes.

Vi vil arbejde for, at den enkelte ansatte får medindflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdstid, en bedre honorering når arbejdstiden ændres eller omstruktureres, og en ret til frit at vælge mellem udbetaling og afspadsering af tillæg for arbejde i aften, nat- og weekendvagter.

Der skal være en større forudsigelighed i forhold til, hvornår man har fri, og hvornår man skal arbejde, og den enkelte skal opleve en større indflydelse på, hvordan arbejdstiden placeres.

Derudover har vi stillet krav om at implementere anbefalingerne om natarbejde fra Nationale forskningsinstitut for Arbejdsmiljø (NFA) og om, at den honorering, man ville have været berettiget til, hvis man i fremtiden skulle have arbejdet på Store Bededag, forhandles.

På lederområdet har vi rejst krav om, at ledernes arbejdstid og deltagelse i vagtarbejdet, herunder skæve arbejdstider, præciseres.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Arbejdstid og arbejdsmiljø

Danske Regioner pointerer, "at et velfungerende sundhedsvæsen og socialområde handler om at bruge midlerne bedst muligt." Derfor påpeger de, at der skal være en bedre sammenhæng mellem opgaver og honorering.

Honoreringen skal falde der, hvor det giver mest værdi for patienter og borgere, og der skal være de rette incitamenter hertil.

Danske Regioner ønsker derudover, at "der indføres mulighed for plustidsaftale i overenskomsten for ikke-ledende personale på Sundhedskartellets område." Der er i dag mulighed for efter lokal aftale at indgå plustidsaftaler på det regionale område.

KL ønsker, at det bliver muligt at indgå aftale om højere individuel arbejdstid for ansatte på Sundhedskartellets overenskomst. Der findes ikke på KL's område samme mulighed som på det regionale.

Sundhedskartellets kommentar

Skal det være attraktivt for den enkelte at indgå en aftale om plustid, skal både arbejdsmiljø, arbejdstid og løn være i orden.

Derudover skal de sundhedsprofessionelle ledere have ordentlige arbejdsvilkår og vilkår for at kunne drive professionel ledelse.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Fuld tid

Sammen med vores kolleger i Forhandlingsfællesskabet har vi fokus på at komme på fuld tid samt på at videreføre og udvikle fuldtidsindsatserne. Det er gavnligt for både livsindkomst og pensionsopsparring. Vi skal derfor arbejde for blandt andet at skabe en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Der kan selvfølgelig være gode grunde til, at nogle vælger at arbejde på deltid. Vi har derfor fokus på, at det stadig skal være en mulighed at være på deltid.

I 2020 indførte Danske Regioner en ret for plejepersonalet til at komme på fuld tid. Den ret blev i 2022 udvidet til at gælde alle faggrupper på det regionale område. Ved OK24 har vi, sammen med Forhandlingsfællesskabet, fremsat et lignende krav på det kommunale område om ret til fuldtid.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Fuld tid

Danske Regioner ønsker, at "De regionale aftaler og overenskomster skal understøtte Danske Regioners målsætning om at få flere medarbejdere på fuldtid og omdanne de regionale arbejdspladser til fuldtidsorganisationer."

Derudover ønsker Danske Regioner, at "Vilkårene i overenskomsterne skal understøtte medarbejdernes motivation for at komme på fuldtid eller gå op i arbejdstid og mindske incitamenter til at arbejde på deltid."

KL har ikke fremsat krav på området.

Sundhedskartellets kommentar

Der er i trepartsaftalen fokus på fuldtidsansættelser. Det betyder blandt andet, at ledige stillinger som udgangspunkt skal opslås på fuld tid, og der ligger samtidig en forpligtelse hos arbejdsgiver til at imødekomme et ønske om at arbejde på fuld tid.

Der kan være flere årsager til, at den enkelte vælger at arbejde på deltid. Det kan fx skyldes, at det ikke er muligt at tilbyde en fuldtidsstilling eller, at en fuldtidsansættelse betyder blandede vagter og mange ændringer i, hvornår arbejdet ligger, hvilket gør det svært at skabe en balance mellem arbejdsliv og privatliv.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Seniorpolitik

Vi har rejst krav om, at der etableres en obligatorisk udligningsordning i hver enkelt region for at styrke den lokale seniorindsats.

Desuden har vi rejst krav om ret til nedsat tid med henblik på at gå på delpension.

Endelig skal der være mulighed for at få udbetalt en del af pensionsbidraget som kompensation for selvbetalt frihed ved det fyldte 60. år.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Seniorpolitik

KL ønsker en drøftelse af, hvordan de centrale parter fortsat kan understøtte kommunernes arbejde for, at flere seniorer får lyst til og mulighed for at blive længere i arbejde for dermed at skabe større arbejdsudbud.

Derudover ønsker KL, at "alle seniordage ændres således, at udgangspunktet er udbetaling af seniorbonus med mulighed for i stedet at vælge pension eller frihed."

Danske Regioner har ikke fremsat krav på området.

Sundhedskartellets kommentar

Der har i OK21-perioden været en række udfordringer i forhold til at nå de mål, som parterne sammen satte ved OK21 for at opnå en styrket indsats på området.

Vi ønsker derfor at styrke seniorindsatsen, så den enkelte arbejdsplads får en bedre finansiering, og seniorerne får flere rettigheder, og medarbejdere dermed får mulighed for at blive længere på arbejdsmarkedet.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Fokus på faglighed og karriereveje

Høj faglighed og kvalitet i opgaveløsningen er altafgørende for vores medlemmers arbejde. Vi har derfor rejst krav om, at der kommer fokus på faglighed og karriereveje.

Derudover har vi rejst krav om at etablere et dialogforum mellem parterne om styrket fokus på kompetenceudvikling.

Yderligere skal nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab have ret til et introduktionsforløb og en mentorordning.

Endelig har vi fremsat krav om, at der iværksættes initiativer, der kan understøtte, at vi har nok elever og lærlinge på alle områder, herunder øget fokus på erhvervsuddannelserne.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Udvikling i sundhedsvæsenet og de rette kompetencer

KL stiller krav om øget kvalitet, fleksibilitet og omstilling samt nye kompetencer og ser her Den Kommunale Kompetencefond som et vigtigt redskab.

Danske Regioner nævner, at "udviklingen i sundhedsvæsenet og de opgaver, der løses, skaber nye muligheder for organiseringen af arbejdet og nye muligheder for at bringe kompetencer i spil til gavn for patienter og borgere. De regionale ledere har en vigtig opgave i at sikre, at disse muligheder bruges og bruges på en måde, der gør det attraktivt at arbejde i regionerne. Det er nødvendigt at sikre, at overenskomsterne understøtter denne udvikling og ikke sætter barrierer for nye måder at arbejde på, organisere og løse opgaver på".

Sundhedskartellets kommentare

Sundhedskartellet mener, at det er afgørende, at sundhedsgruppernes faglighed løbende styrkes, så de ansatte kan løse opgaverne med en høj faglig kvalitet og kan bringe nye kompetencer i spil.

Vi mener grundlæggende, at det er arbejdsgivernes ansvar at sikre, at medarbejderne har de rette kompetencer til at løse opgaverne. Flertallet af organisationer i Sundhedskartellet ønsker derfor ikke at prioritere midler til opbygning af kompetencefonde.

Mange medlemmer oplever, at arbejdspladserne ikke prioriterer kompetenceudvikling til de ansatte, selvom medlemmerne oplever, at efter- og videreuddannelse har positive effekter på bl.a. opgaveløsning og fastholdelse.

Sundhedskartellets og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Styrke den danske model centralt og lokalt

Det er en grundlæggende forudsætning i den danske model, at vi har tillidsrepræsentanter og et velfungerende lokalt medindflydelsessystem. Vi har derfor i fællesskab med de øvrige faglige organisationer fremsat flere krav om, tillidsrepræsentanternes (TR) vilkår forbedres. Bl.a. har vi stillet krav om, at der er ret til valg af TR på hver matrikel, at TR har mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden, og at der er ret/pligt til at indgå TR-vilkårsaftale.

Derudover har vi rejst krav om initiativer, der kan styrke den danske model lokalt med fokus på det lokale partsamarbejde samt initiativer, der kan sikre en velfungerende lokal forhandling om lønnen for alle.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Ændringer af samarbejds- og tillidsrepræsentantsystemerne og AKUT

KL har rejst følgende krav på området: "At målgruppen til lokal AKUT udvides, så den også omfatter arbejdsmiljørepræsentanter, medarbejderrepræsentanter og ledere (hele TRIO'er og MED-udvalg)."

At omfanget af ansatte med særlige regler for afskedigelsesbeskyttelse tilpasses.

At regler vedrørende Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune harmoniseres ift. de regler, der gælder for resten af landet, hvor det er hensigtsmæssigt.

I det omfang drøftelserne om forenkling og modernisering af regler i forbindelse, herunder særligt i relation til nyansættelser giver anledning hertil, tages der forbehold for at rejse krav i relation til MED-rammeaftalens § 11, stk. 3 og 4".

Danske Regioner har ikke fremsat krav på området.

Sundhedskartellets kommentar

I lyset af at KL i 2021 ikke havde rejst krav på dette område, er der denne gang lagt op til reelle forhandlinger, da begge parter har rejst krav på området. De kommende forhandlinger må vise, om der med de rejste krav på området kan sikres en styrket og fornyet aftale.

Sundhedskartellet ønsker at forpligte arbejdsgiverne til at udlevere oplysninger (CV mv) for ansøgere til stillinger, så organisationer kan sikre ansøgere støtte og vejledning i forbindelse med fastsættelse af løn- og ansættelsesforhold inden tiltrædelsen og opsigelsen af tidligere stilling.

Sundhedskartellet og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Fravær af familiemæssige årsager

Sammen med de andre faglige organisationer rejser vi blandt andet krav om at udvide lønretten til far/medmor under forældreorloven, at forbedre pensionsdækningen til flerbørnsforældre, at sikre ferieoptjening under forlængelse af orlov og mulighed for fleksibelt fravær i forbindelse med barns sygdom mv.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Fravær af familiemæssige årsager

Arbejdsgiverne har ikke fremsat krav på området.

Sundhedskartellet kommentar

Vi arbejder løbende for at fremme ligestilling mellem kønnene.

Da der er sket en lovændring med øremærkning af 11 ugers orlov til far/medmor, er det vigtigt, at far/medmor også sikres lønret til alle de øremærkede uger.

Sundhedskartellet og Forhandlingsfællesskabets holdninger og krav

Bedre vilkår for kandidater

Sundhedskartellet ønsker, at betingelsen i kandidatprotokollatets § 1 (dækningsområdebestemmelsen) om, at man kun kan omfattes af a-skalaen, hvis stillingen forudsætter akademisk uddannelse, udgår.

Derudover har vi rejst krav om, at der i protokollet i overenskomsten – som beskriver kandidaternes vilkår – tilføjes en bestemmelse om, at der skal ydes et tillæg, hvis der anvendes diplom- eller specialuddannelse i stillingen.

Yderligere har vi rejst krav om, at kandidatprotokollatet tillige omfatter Sundhedskartel-medarbejdere med akademisk videreuddannelse (fx master) svarende til mindst 120 ECTS-point samt Sundhedskartel-medarbejdere, som har opnået en ph.d.-grad på baggrund af en anden uddannelse end kandidatuddannelsen.

Danske Regioners og KL's holdninger og krav

Kandidater

Arbejdsgiverne har ikke fremsat krav vedr. kandidaterne.

Sundhedskartellet kommentar

Flere kandidater pålægges vagtarbejde for en del af ansættelsen. Sundhedskartellet mener derfor, at kandidataftalerne bør revideres, så man omfattes af aftalen, uanset hvilken type af opgaver man varetager.

Det er også Sundhedskartellet's holdning, at akademiske Sundhedskartel-medarbejdere, der pålægges patient- og borgernære opgaver, og hvor diplom- eller specialuddannelse anvendes, skal honoreres særskilt for dette.

Sundhedskartellet mener desuden, at der skal være lige vilkår for lige kompetencer. Derfor stiller vi krav om, at mastergrader og andre videregående akademiske uddannelser med ECTS's-point, svarende til en kandidatgrad, også omfattes af overenskomsternes kandidataftaler.

Forhandlingsfællesskabet og Sundhedskartellet

Sådan forhandler vi

Forhandlingsfællesskabet består af 51 organisationer, der tilsammen har mere end 556.000 medlemmer på det kommunale og regionale område. Forhandlingsfællesskabet forhandler de krav, som gælder for ansatte i kommuner og regioner – det kalder vi de generelle krav. Det er f.eks. her, der forhandles generelle lønstigninger, reguleringsordning, barsels- og senioraftaler mv.

Under forhandlingerne nedsættes der to forhandlingsdelegationer i Forhandlingsfællesskabet – én på det regionale og én på det kommunale område.

Sundhedskartellets formand, Dorthe Boe Danbjørg, er forhandlingsleder på det regionale område. Forhandlingsfællesskabets formand, Mona Striib, er forhandlingsleder på det kommunale område.

Sundhedskartellet består af otte sundhedsfaglige organisationer, der repræsenterer ca. 85.000 medlemmer på det danske arbejdsmarked. I Sundhedskartellet forhandles de krav, som er specifikke for Sundhedskartellets organisationer. Dem kalder vi de specielle krav. Det er f.eks. her, der forhandles om løn til særlige grupper, pension, arbejdstid, kompetenceudvikling mv.