

DEBATOPPLÆG OK 11



INDLEDNING

Som medlem af en af Sundhedskartellets 11 organisationer er du med til at løse nogle af de mest vitale opgaver i det danske velfærdssamfund. Et arbejde der har afgørende betydning og værdi for patienternes og borgernes sundhed og sikkerhed. Den værdi skal afspejle sig i din løn og dine arbejdsvilkår.

Derfor har Sundhedskartellet ført en intensiv kamp for ligeløn, som foreløbig kulminerede med en lang konflikt i foråret 2008. Med OK 08 forliget fik vi skabt mærkbare resultater. Derudover fik vi sat fokus på mangler og udfordringer i sundhedssektoren, vi fik synliggjort de store ligelønsproblemer, som følger af det kønsopdelte arbejdsmarked, og vi fik nedsat en Lønkommission. Der er dog ingen tvivl om, at et opgør med uligelønnen kræver, at der også i Folketinget vises vilje til, at kvinders arbejde værdisættes, så det er et moderne og demokratisk samfund værdigt.

Vi skal ikke lægge skjul på, at kampen for at få forbedret lønforhold for de kvindedominerede faggrupper i den offentlige sektor er både lang og hård. Der er mange andre emner, som konkurrerer om politikernes og befolkningens opmærksomhed. Finanskrisen, stigende arbejdsløshed og stort underskud på de offentlige finanser, bare for at nævne nogle af de aktuelle emner, som optager os alle. Men uligelønnen forsvinder ikke, fordi de økonomiske konjunkturer i øjeblikket er for nedadgående. Derfor fortsætter vi det politiske arbejde for at indfri vores ligelønsmål om at udligne lønforskellen til grupper på det private arbejdsmarked med samme uddannelsesniveau.

Stærke og kompetente medarbejdere i en sammenhængende sundhedssektor

Ligeløn og attraktive arbejdspladser er afgørende for, at sundhedssektoren kan rekruttere nye studerende og elever til sundhedsuddannelserne, og for at du og dine kolleger har mulighed for at blive på arbejdsmarkedet, så længe I har lyst. Sundhedskartellet mener, at det er de vigtigste emner at sætte på dagsordenen, når vi mødes med arbejdsgiverne i starten af 2011.

Vi mener, at OK 11 skal handle om stærke og kompetente medarbejdere i en sammenhængende sundhedssektor. Fokus er på:

- **Løn til hele livet.** En udvikling af din løn, som modsvarer det ansvar, som medarbejdere i sundhedssektoren har, og de krav der stilles til dem.
- **Faglig og professionsrettet udvikling.** En hverdag, som er fagligt udviklende, og som giver dig adgang til den nødvendige introduktion og løbende efter- og videreuddannelse.
- **Det gode arbejdsliv.** Arbejdet skal organiseres, så der skabes sundhed, trivsel og sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv.

Jeg håber, at du vil deltage aktivt i debatten om krav til OK 11. Debatten finder sted på din arbejdsplads og gennem din organisation, hvor du kan give din mening til kende om, hvilke krav vi skal gå efter, når vi skal forhandle den næste overenskomst med arbejdsgiverne i begyndelsen af 2011.

Grete Christensen
Formand for Sundhedskartellet

DAP forhandler overenskomst med KL og DR sammen med Danske Fysioterapeuter, som har forhandlingsretten og i samarbejde med DAP varetager forhandlingerne.

Som fuldgældigt medlem af Sundhedskartellet er DAP også med til alle drøftelser i Sundhedskartellet. Da vi efterhånden har mange medlemmer ansat i kommuner og regioner er din mening og dine holdning vigtig for os.

Vi indsamler krav hen over sommeren og glæder os til at høre fra medlemmerne.

DAP fik sin første overenskomst med de offentlige arbejdsgivere i 1998 – og siden da har vi gennemløbet en fantastisk udvikling- så vi fra en lav indplacering rent lønmæssigt, hvor vi lå langt under de andre grupper - nu er på samme løntrin som de øvrige professionsbachelorgrupper i Sundhedskartellet. DAP har også fået en stigning i pensionen, som nu er på 16,25 % og også her kom vi fra en meget lav pension, hvor man først fik 8 % efter fire års beskæftigelse, hvis man var over 25 år!

Ved OK 08 opnåede DAP endvidere at få et erfaringsbaseret trin, så afspændingspædagogers efter fire års beskæftigelse stiger til trin 5 på KLs område. I år der fra 1. april desuden forhandlet et årligt tillæg på 3100 kr. (i 2006 niveau) for afspændingspædagoger indplaceret på trin 4.

Følg nyheder om OK 11 både på www.dap.dk og på Sundhedskartellet's hjemmeside.

Ea Suzanne Akasha

LØN TIL HELE LIVET

Løn

Lønnen skal stige mere end priserne i skal din løn løbende forbedres i løbet af

Uanset hvilken stilling du er ansat i, skal du udfører, og den uddannelsesmæssige baggrund, du har.

Hvis du er ansat som afspændingspædagog

Sundhedskartellet har sin egen lønmodel Lønmodellen består af en lønskala, der på kommunerne indeholder ni trin.

Lønmodellen fastlægger den indplacering sikrer lønmodellen de automatiske centralt ved overenskomstforhandlingerne. kompetencer, erfaring m.m.

Forbedringer af din løn

Forbedringer af din løn kan både ske, når overenskomsterne bliver fornyet, og/eller ved en forhandling på din arbejdsplads, eksempelvis som et lokalt løntillæg.

Din løn som afspændingspædagog

Indplaceringer på lønskalaen og de centrale tillæg bliver aftalt ved overenskomstforhandlingerne. Derudover kan din tillidsrepræsentant eller DAP aftale forbedringer ved lønforhandlingerne på arbejdspladsen.

overenskomstperioden, så købekraften forbedres. Derfor overenskomstperioden.

din løn svare til den grundlæggende værdi af det arbejde,

på både det regionale og det kommunale område. det regionale område indeholder otte trin, mens den i

på lønskalaen, du som minimum er sikret. Herudover lønstigninger og de særlige tillæg mv., som bliver aftalt Grundlaget for de aftalte indplaceringer er uddannelse,

Hvis du er ansat som leder

Lederne har deres egen lønskala, og det er aftalt, hvilket løntrin på skalaen du som minimum skal indplaceres på.

Hvis du er ansat i en lederstilling, er der defineret en række kriterier, som for eksempel stillingens organisatoriske omfang, indhold og ansvarsområde, som kan anvendes lokalt ved indplacering på lønskalaen. Andre faktorer, såsom efter- og videreuddannelse kan også have betydning for lønnens sammensætning.

Lokale aftaler

Uanset hvilken stilling du er ansat i, er der personlige og særlige lokale forhold, som kan have betydning for din løn. Det er her, de lokale aftaler kommer ind i billedet.

De lokale lønmidler kan blandt andet råder og kvalifikationer. Udgangspunktet tillæg for opnåede kompetencer kan ling eller andet.

Lokal løn

Gennem årene er der blevet afsat penge, som er udmøntet til lokal løndannelse. Nogle af pengene kommer i omløb igen, eksempelvis hvis den kollega, som rejser, fik et lokalt forhandlet tillæg. Hvis der skal være nye midler til lokale forhandlinger, skal de afsættes ved overenskomstforhandlingerne.

bruges til tillæg på baggrund af arbejds- og ansvarsområder, at uddannelse skal kunne betale sig, og ud over pengene også bruges til aftaler om kompetenceudvik-

HVAD MENER DU?

- Hvor vigtig er løn for dig?
- I hvor høj grad skal der være mulighed for, at din løn kan forhandles lokalt på arbejdspladsen?

Pension

Vi arbejder på en pensionsordning på 18 %. komster, er obligatorisk og hviler på et

Udgangspunktet er, at din pension sikres i mulighed for at indbetale mere til pension i idé.

Pensionsindbetalingerne øges, når lønnen at øge pensionsindbetalingerne i de indbetales pension af flere lønde.

Derudover kan pensionssatsen på 2 %, som indbetales af tillæg for aften, nat, weekend mv., øges. Ved OK 08 aftalte vi med arbejdsgiverne, at det er hensigten, at vi skal følge op på dette ved kommende overenskomstforhandlinger.

Endelig er det også muligt lokalt at aftale pensionsforbedringer.

Generelle pensionssatser

DAPs overenskomst giver afspændingspædagoger en pension på 16,25 % af lønnen

Tillæg for aften, nat, weekend mv. er pensionsgivende, satsen er 2 %. Overarbejde og arbejdstidsbestemte tillæg, hvor der er aftalt et kronebeløb, er ikke pensionsgivende.

Pensionsordningen bygger på de kollektive overenssolidarisk princip.

kraft af de centrale aftaler, men samtidig skal du have de perioder af dit liv, hvor du mener, at det er en god

stiger. Samtidig er der flere håndtag, vi kan dreje på for centrale aftaler. Pensionssatsen kan øges, eller der kan

HVAD MENER DU?

- Hvor vigtig er pension for dig?

FAGLIG OG PROFESSIONSRETTET UDVIKLING

Sundhedsgruppernes faglighed skal styrkes

Høj professionel standard og stærk faglighed er nødvendigt for, at patienterne/borgerne opnår høj kvalitet og sikkerhed i sundhedsydelserne. Det forudsætter blandt andet, at du får mulighed for den nødvendige kompetenceudvikling. Derudover er der behov for ny viden via udvikling og forskning, udvikling af en læringskultur samt en stærk sundhedsfaglig ledelse.

Faglig og professionsrettet udvikling

Løbende efter- og videreuddannelse på et højt fagligt niveau og god kvalitet i sundhedsydelserne er to sider af samme sag.

Derfor skal det være nemmere at deltage i faglig og professionsrettet efter- og videreuddannelse. Samtidig skal der i det daglige være plads til at tænke over tingene og måden, som opgaverne løses på.

Mere efter- og videreuddannelse

Sundhedsgrupperne skal have mere formel efter- og videreuddannelse. Mange oplever, at der ikke er tid eller penge nok til at gennemføre de uddannelsesforløb, der fagligt er behov for. Når der omvendt gennemføres efter- og videreuddannelse, sker det ofte for tilfældigt. Derfor skal adgangen til at få formel, faglig og professionsrettet uddannelse gøres bedre. Grundlæggende mener vi, at alle skal have ret til efter- og videreuddannelse, men vi skal være opmærksomme på, at det ikke vil være gratis.

Mere efter- og videreuddannelse har mange vindere – både dig i form af nye og andre karriereveje, og din arbejdsplads som får mere tilfredse medarbejdere, bedre kvalitet og større sikkerhed for patienter og borgere.

Udviklings- og læringsmiljøer

Hver eneste dag leverer du og dine kolleger en stor professionel indsats, der handler om mennesker, deres liv og sundhed. Kernen i det sundhedsfaglige arbejde er kompetencerne til at kombinere faglig viden med blandt andet kliniske erfaringer, der tager afsæt i patienten og borgeren.

At du som sundhedsprofessionel er parat til at løfte enhver og ofte uforudsigelig opgave, skyldes selvfølgelig, at du er uddannet til det. Men dit professionelle virke skal udvikle sig. Det kræver, at der ind imellem er mulighed for at stoppe op og tænke over "hvordan gør vi tingene her". Det er godt for sundhedssektoren, hvis der er mere tid til at evaluere, dokumentere og reflektere over den måde, som tingene gøres på.

Ledelse

God ledelse er en af forudsætningerne for en velfungerende sundhedssektor præget af gode patient- og brugerforløb, høj arbejdsglæde og dygtige medarbejdere. Derfor skal de sundhedsprofessionelle ledere styrkes på alle niveauer. Det betyder blandt andet, at du som leder i sundhedssektoren skal have adgang til kompetencegivende lederuddannelse foruden den sundhedsfaglige grunduddannelse.

HVAD MENER DU?

- Hvor vigtig er faglig og professionsrettet uddannelse for dig?
- Hvad har du behov for, hvis du skal kunne styrke din faglighed og videreudvikle dig i den retning, som du gerne vil forme dit arbejdsliv?

DET GODE ARBEJDSLIV

Sundhedskartellet arbejder målrettet for at forbedre arbejdsvilkårene og arbejdsmiljøet. Indflydelse på eget arbejde og fokus på arbejdstid er blandt de vigtige dagsordener.

Allerede i dag er der mulighed for lokalt at indgå fleksible aftaler, der passer til din arbejdsplads. Men mulighederne skal synliggøres. Tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne er vigtige aktører, som skal være med til at sætte disse rammer.

Større indflydelse på tilrettelæggelsen af eget arbejde

Ved OK 11 skal der sættes fokus på tilrettelæggelse af eget arbejde. Der kan være perioder af dit liv, hvor du har behov for at arbejde færre timer, ligesom der kan være perioder, hvor du er villig til at arbejde flere timer. Dine arbejdsopgaver og din arbejdstid skal kunne planlægges fleksibelt, så de passer bedre til dine behov.

Der kan være brug for at udvikle nye og forenklede måder at organisere arbejdet på, som passer til fx arbejdet med afmålte, men komplekse opgaver, såsom et årligt antal af patient/borgerkontakter.

Bedre værn om den enkeltes fritid

Adskillelse af arbejdsliv og privatliv er vigtig. Derfor skal arbejdsgiverne have større respekt for at kalde dig på arbejde, når det ikke er planlagt på forhånd. Der skal skabes et større incitament til at lave vagtplaner, som passer til dine behov. Det kan blandt andet ske ved, at betalingen for arbejdsgivers indgreb i dine frihedsperioder forhøjes.

Fokus på arbejdstid

Det kan være vanskeligt at få arbejdslivet og privatlivet til at hænge sammen. Derfor skal vilkårene for arbejdslivet forbedres, og din arbejdstid skal i fokus.

Det er vigtigt, at der på arbejdspladsen er tid og rum til at skabe de rammer, der er behov for.

Der gælder eksempelvis i forhold til:

- Større indflydelse på tilrettelæggelse af eget arbejde
- Bedre værn om den enkeltes frihed
- Fokus på arbejde på skæve tider
- Tryghed, trivsel og sundhed.

Fokus på arbejde på skæve tider

Mange sundhedsprofessionelle er ansat på arbejdspladser, hvor der er bemanning hele døgnet 365 dage om året. Derfor er der behov for, at medarbejderne er fleksible og kan arbejde på alle tider. Det stiller særlige krav til arbejdstidsreglerne, så belastningerne ved at arbejde på skæve tider reduceres.

Vi kan ikke afskaffe vagter på skæve tider, men vi skal ved OK 11 sætte fokus på forbedring af vilkårene for at arbejde på alle tider af døgnet.

Tryghed, trivsel og sundhed

Din arbejdsplads skal være god og sund, så du kan trives i din arbejdsdag. Vi skal sikre et godt arbejdsmiljø med fokus på forebyggelse og sundhedsfremme. Arbejdspladserne skal være rummelige, så der er plads til alle. Samtidig skal du føle dig tryk ved at gå på arbejde.

I en tid med besparelser og vanskelige økonomiske rammer i sundhedssektoren kan der også være behov for at sætte fokus på ansættelsesvilkår og sikkerhed i ansættelsen. Det skal arbejdsmiljøloven og overenskomster sikre dig.

HVAD MENER DU?

- Hvor vigtigt er det gode arbejdsliv for dig?
- Hvilke ting i relation til arbejdstiden er vigtige for dig?
- Hvad skal der til for at skabe en god arbejdsplads?

Det gode arbejdsliv varer hele livet

Alt efter, hvilken fase af dit liv du og din arbejdsplads.

Afspændingspædagogstuderende

Fokus på det gode arbejdsliv starter arbejdes for, at Sundhedskartellet får studenterstillinger og andre studierele-

Nyuddannet

Der skal sættes fokus på overgangen fra dit første job. Derfor kan det være en god godt i gang med arbejdslivet. Det skal ekstra weekendvagt, hvis det er det, du

Børnefamilier

Det er en udfordring for børnefamilierne at få hverdagen til at hænge sammen, for eksempel når mor og/eller far har skæve arbejdstider. Derfor skal der stadig være fokus på børnefamiliernes vilkår.

Den erfarne medarbejder

Hvis du på et tidspunkt i livet føler, at du har ekstra overskud – eksempelvis når børnene er blevet større – skal der også være mulighed for at udnytte dette overskud. Måske har du fået mod på nye karriereveje, for eksempel ved at videreudanne dig eller gå ledervejen. Det kan også være, at du i en periode ønsker at arbejde mere for at tjene ekstra eller spare timer sammen til orlov eller lignende.

Vi skal centralt skabe de rammer, der giver dig mulighed for at vælge den vej, som passer dig bedst.

Det gode arbejdsliv

Det gode arbejdsliv handler blandt andet om at kunne håndtere dine opgaver inden for de rammer, som er givet og med de ressourcer, der er ved hånden – uanset om du er ung eller seniormedarbejder. Samtidig handler det også om mulighed for at påvirke eller ændre dine vilkår – alene eller i fællesskab med andre – så de passer til den fase i livet, hvor du befinder dig:

- Studerende
- Nyuddannet
- Børnefamilie
- Erfaren medarbejder
- Senior

befinder dig i, stiller du forskellige krav til både dig selv

allerede, mens du er studerende. Ved OK 11 skal der overenskomstdækket de studerende, der arbejder i vante jobs.

at være studerende/elev, til at du er nyuddannet og står i idé med en mentor eller en introstilling, for at du kommer også være attraktivt at arbejde flere timer eller tage en har lyst til.

Seniorer

I den sidste del af arbejdslivet kan ønskerne til arbejdslivet ændre sig igen. Efter mange år på arbejdsmarkedet har du som seniormedarbejder stor og værdifuld erfaring inden for dit fag, og det er vigtigt at bruge dine ressourcer. Men samtidig skal der tages hensyn til dine behov. Måske ønsker du at arbejde mindre. Det kan også være, at dine behov går i en helt anden retning, og at du for eksempel har et ønske om særlig kompetenceudvikling. Alle disse muligheder skal være til stede.

Som udmøntning af Trepartsaftalen fra sommeren 2007, blev der ved OK 08 afsat penge til seniorordninger, der giver mulighed for blandt andet seniordage eller seniorbonus for medarbejdere, som er 60 år eller derover. Seniorordningen er tidsbegrænset i perioden 2009-2011. Hvis vi fortsat skal have en seniorordning, skal der derfor sættes penge af til ordningen ved OK 11.

Frit valg

Allerede i dag giver overenskomsten mulighed for frit valg. Eksempelvis kan du selv vælge, om du vil holde den 6. ferieuge, eller om du vil have pengene udbetalt. Og hvis du er 60 år eller derover, kan du i denne overenskomstperiode vælge, om din seniorordning skal udmøntes som for eksempel bonus eller seniordage.

Ved OK 11 skal vi se på, om der er flere områder, hvor dine vilkår kan forbedres ved at skabe flere byggesten, der giver dig frit valg mellem forskellige muligheder.

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter

Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter har en væsentlig funktion på arbejdspladsen. Derfor er det vigtigt at skabe synlighed om det arbejde, som de udfører. Vi skal arbejde på at tilpasse vores tillidshverv, så dækningsområde, indflydelse, vilkår mv. afspejler den aktuelle struktur på den enkelte arbejdsplads.

HVAD MENER DU?

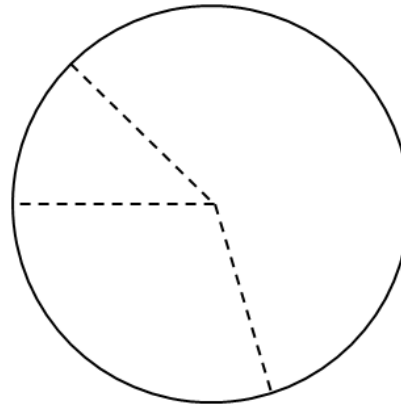
- Hvad skal der til for at skabe et godt og langt arbejdsliv?
- Hvad har du behov for i netop den fase af livet, hvor du befinder dig?

HVAD BETYDER MEST FOR DIG?

Debatoplægget tager udgangspunkt i de tre overordnede temaer, som er nævnt i indledningen:

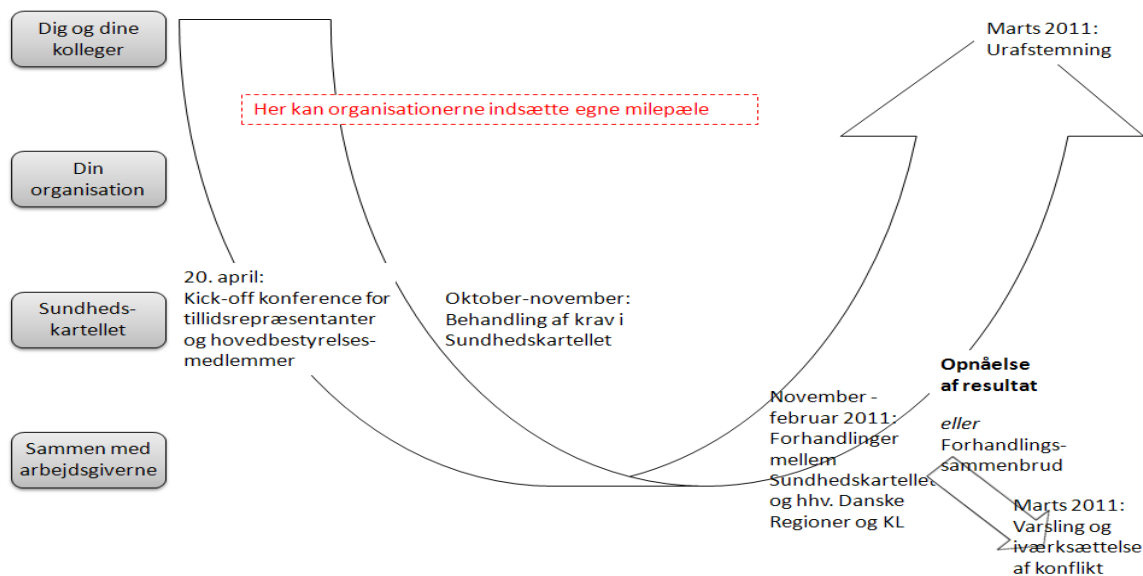
- **Løn til hele livet.** En udvikling af din løn, som modsvarer det ansvar, som medarbejdere i sundhedssektoren har, og de krav der stilles til dem.
- **Faglig og professionsrettet udvikling.** En hverdag, som er fagligt udviklende, og som giver dig adgang til den nødvendige introduktion og løbende efter- og videreuddannelse.
- **Det gode arbejdsliv.** Arbejdet skal organiseres, så der skabes sundhed, trivsel og sammenhæng mellem familieliv og arbejdsliv.

Hvad betyder mest for dig? Hvordan vil du prioritere mellem de tre temaer (tegn selv dine streger)?



FORHANDLINGSFORLØBET

Overenskomstforhandlingerne i 2011 handler om dig. Der for skal Sundhedskartellets krav være nærværende og vedkommende for dig og dine kolleger. Der skal skabes et resultat, der passer til det, du oplever i din hverdag.



Hvis der sker ændringer i tidsplanen undervejs, vil du kunne se det på DAP's og Sundhedskartellets hjemmeside www.sundhedskartellet.dk.

FAKTA OM SUNDHEDSKARTELLET

Sundhedskartellet forhandlede første gang sine egne aftaler og overenskomster med arbejdsgiverne ved OK 05, og vi stod ligeledes sammen under forhandlingerne og konflikten i forbindelse med OK 08. Således er det nu ved OK 11 tredje gang, at Sundhedskartellet skal gennemføre selvstændige overenskomstforhandlinger med de regionale og kommunale arbejdsgivere.

Sundhedskartellet består af:	Antal medlemmer pr. 1. januar 2010
Dansk Sygeplejeråd	72.523
Dansk Tandplejerforening	1.500
Danske Afspændingspædagoger	855
Danske Bioanalytikere	6.351
Danske Fysioterapeuter	10.850
Ergoterapeutforeningen	7.498
Farmakonomforeningen	5.578
Foreningen af Radiografer i Danmark	1.686
Jordemoderforeningen	2.366
Kost & Ernæringsforbundet	7.568
Landsforeningen af Statsautoriserede Fodterapeuter	1.580
I alt	118.355