

## Forord

Året rundt arbejder I statsansatte sygeplejersker med at undervise, forske, behandle, pleje og meget mere. Det gør I med stor faglighed og ansvar. Men som mange af jer gav udtryk for, da vi i foråret spurgte til jeres forventninger til de kommende overenskomstforhandlinger, svarer jeres løn ofte ikke til den indsats, I yder, og de kompetencer og den uddannelse, I har.

Mere løn er for de fleste af jer det vigtigste krav at stille i de kommende overenskomstforhandlinger. Og som I kan læse i dette katalog, er det også vores topprioritet, når vi går vi skal forhandle jeres nye overenskomst.

Vi ønsker at sikre en reel lønfremgang for alle. Vores højest prioriterede krav er, at lønnen i den offentlige sektor ikke sækker bagud i forhold til lønnen på det private arbejdsmarked, og at købekraften forbedres, så I kan købe mere for jeres løn i fremtiden, end I kan i dag. Derudover stiller vi krav om, at der afsættes penge til at forbedre DSR's aftaler på de enkelte statslige arbejdsområder.

Udover mere i løn har mange af jer peget på, at krav om kompetenceudvikling og et fleksibelt og holdbart arbejdsliv skal prioriteres højt. Derfor har vi i vores krav skarpt fokus på muligheder for øget fleksibilitet i arbejdet og på at sikre, at arbejdet ikke bliver grænseløst. Vi stiller også krav om et styrket lokalt aftalesystem og bedre vilkår for tillidsrepræsentanter.

Hos arbejdsgiverne er der især fokus på, at flere lønmidler skal forhandles lokalt, og at der skal være færre generelle regler og bindinger i overenskomsterne.

Jeg mener også, at der er behov for at styrke samarbejdet parterne imellem lokalt, men jeg mener samtidig, at vi i høj grad har brug for, at fleksibilitet, samarbejde og lønforhandlinger foregår inden for nogle klart definerede rammer i de centrale overenskomster.

### Klare forventninger til OK24

I har udtrykt, at I har høje forventninger til de kommende overenskomstforhandlinger. Det har jeg også. 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.

Endelig står vi oven på en trepartsaftale, der kalder på tydelig og bred anerkendelse af den store indsats, som alle medarbejdere i staten dagligt yder for at holde velfærdssamfundet stærkt og velfungerende. Jeg går derfor ind i forhandlingerne med høje forventninger til en reel og mærkbar lønfremgang for alle statslige ansatte sygeplejersker.

Jeg er klar til forhandlingerne.

Med venlig hilsen

Dorthe Boe Danbjørg  
Forkvinde for Dansk Sygeplejeråd

## CFUs holdninger og krav

### Generelle lønstigninger

Som altid går vi efter mere i løn ved overenskomstfornyelsen. Vi vil sikre en reel lønfremgang for alle.

Vores højest prioriterede krav er derfor, at lønnen i den offentlige sektor ikke sækker bagud ift. lønnen på det private arbejdsmarked, og at din købekraft forbedres, så du kan købe mere for din løn i fremtiden, end du kan i dag.

Derudover ønsker vi, at der afsættes penge til forbedringer af DSR's aftaler på de enkelte statslige arbejdsområder.

## Finansministeriets holdninger og krav

### Generelle lønstigninger

Arbejdsgiversiden har ikke stillet specifikke krav til lønudviklingen.

### DSR's kommentarer

Arbejdsgiversiden udtrykker bekymring for at overophede økonomien, da de forventer nedsat økonomisk vækst i overenskomstperioden. Derfor vil de forventeligt udvise tilbageholdenhed ift. vores krav om lønudvikling, der indebærer en reel lønfremgang.

## CFUs holdninger og krav

### Kompetenceudvikling

Vi mener, at kompetenceudvikling er afgørende for den enkeltes mulighed for fremtidig karriereudvikling og for tilfredsstillende opgaveløsning.

Vi har derfor rejst krav om, at Den Statslige Kompetencefond videreføres, og at fonden bruges til at understøtte de statslige sygeplejerskers individuelle behov for kompetenceudvikling.

## Finansministeriets holdninger og krav

### Kompetenceudvikling

Finansministeriet ønsker en styrket fælles indsats for strategisk kompetenceudvikling

### DSR's kommentarer

Der er enighed om, at kompetenceudvikling er en vigtig forudsætning for opgaveløsningen på de statslige arbejdspladser, og at Den Statslige Kompetencefond er et væsentligt element i dette. Til forskel fra arbejdsgiver, ønsker CFU også, at Kompetencefonden medvirker til at understøtte den enkelte sygeplejerskes karrieremuligheder på længere sigt og på tværs af sektorer og arbejdspladser.

## CFUs holdninger og krav

### **Tillidsrepræsentanter og SU-systemet**

Det er en grundlæggende forudsætning i den danske model, at vi har tillidsrepræsentanter (TR) på alle arbejdspladser og et velfungerende lokalt medindflydelsessystem.

Vi ønsker at udvide muligheden for at vælge TR, og samtidig vil vi forbedre vilkårene for TR.

Den danske model er afhængig af et velfungerende samarbejdssystem. Vi har derfor også rejst krav om, at ledelsens informationspligt til medarbejderrepræsentanterne skærpes.

## Finansministeriets holdninger og krav

### **Tillidsrepræsentanter og SU-systemet**

Den statslige arbejdsgiver har rejst et generelt krav om styrkelse af det lokale samarbejde.

### **DSR's kommentarer**

Ligesom CFU har arbejdsgiversiden en stor interesse i et velfungerende samarbejdssystem. Alligevel oplever statsligt ansatte sygeplejersker, at samarbejdsaftalens bestemmelser om høring og information ikke altid efterleves. Derfor stiller vi krav til, at SU-systemet forbedres.

## CFUs holdninger og krav

### Arbejdstid

Vi ønsker mulighed for fleksibel arbejdstid med gode lokale rammeaftaler, hvor det sikres, at arbejdet ikke bliver grænseløst. Derfor fokuserer vi i vores krav på reglerne for overarbejde samt varsling af omlagt tjeneste.

Herudover stiller vi krav til øget ret til fravær og fleksibilitet til pasning af syge børn.

Vi mener også, at retten til betalt barsel skal udvides, så flere af ugerne er med fuld løn.

## Finansministeriets holdninger og krav

### Arbejdstid

Den statslige arbejdsgiver ønsker først og fremmest, at arbejdstidsbestemmelserne er fleksible. Finansministeriet har derfor fremsat krav om "mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse."

### DSR's kommentarer

De statslige arbejdstidsaftaler indeholder i de nuværende former meget få bindinger og giver dermed arbejdsgiver en stor grad af fleksibilitet til at tilrettelægge arbejdet efter behov. Vi ønsker, at der skabes yderligere værn mod et urimeligt og nedslidende arbejdspress på de statslige arbejdspladser.

## CFUs holdninger og krav

### Lokal løn

Statsligt ansatte sygeplejerskers grundløn er relativ lav. Når en sygeplejerske endelig får mere i løn, sker det oftest efter en forhandling lokalt på arbejdspladsen og som tillæg til grundlønnen. Vi stiller derfor krav om, at aftalen om lokalløn skal forbedres. Kravet skal sikre en mere transparent og forpligtende proces for de lokale lønforhandlinger.

## Finansministeriets holdninger og krav

### Lokal løn

Finansministeriets udmelding er, at man ønsker at videreudvikle den lokale løndannelse. Vi vil derfor forventeligt blive mødt med et krav om, at grundlønssstigningerne skal være så minimale som muligt, og at en større del af lønmidlerne i stedet skal udlægges til løn, der kan forhandles lokalt på den enkelte arbejdsplads.

### DSR's kommentarer

Arbejdsgiver ønsker færre bindinger og flere lønmidler ude lokalt. Vi ønsker ikke øgede lokal-lønsmidler. Vi ønsker, at den nuværende lokale løndannelsesproces kommer til at fungere bedre, end den gør i dag.

## CFUs holdninger og krav

### Seniorvilkår

Vi ønsker seniorrettigheder, der gør det attraktivt for seniorer at blive på arbejdsmarkedet. Derfor stiller vi blandt andet krav om forbedringer af seniorbonus, seniordage og seniorordninger generelt.

## Finansministeriets holdninger og krav

### Seniorvilkår

Arbejdsgiveren har også fokus på seniorvilkår og stiller et ikke nærmere defineret krav om et godt og langt arbejdsliv for seniorer.

### DSR's kommentarer

Der er sædvanligvis modstand fra arbejdsgiver-siden, når det gælder spørgsmålet om at indføre omkostningskrævende rettigheder for seniorer.

Vi mener, at det er nødvendigt at kompensere seniorerne, såfremt det skal gøres mere attraktivt at blive længere på arbejdsmarkedet.

## CO10's krav til de enkelte organisationsaftaler

### Lærere på SOSU-Skoler

Sygeplejefaglige lærere på SOSU-skoler får mindre i løn end folkeskolelærere på trods af, at SOSU-lærere underviser på et niveau, der er over folkeskoleniveau. Derfor ønsker vi at hæve grundlønnen.

Vi mener også, at der bør ydes et tillæg for obligatorisk efteruddannelse.

Herudover stiller vi krav om, at det i overenskomsten tydeliggøres, at læreropgaven også rummer mentorfunktioner, SPS-undervisningen mv.

## Medarbejder- og Kompetencestyrelsens krav til de enkelte organisationsaftaler

### Lærere på SOSU-Skoler

Arbejdsgiversiden har generelt et ønske om, at der ikke er begrænsninger på det antal undervisningstimer, den enkelte lærer kan pålægges. Derfor ønsker arbejdsgiversiden at ophæve organisationsaftalens bestemmelserne i §9 og § 10 om, at overskridelse af maksimalt undervisningstimetotal udløser løntillæg.

### DSR's kommentarer

Det er afgørende for den enkelte lærers mulighed for at levere kvalificeret undervisningen, at der er balance mellem tiden til undervisning og tiden til forberedelse. Lærere på SOSU-skoler pålægges i forvejen et stort antal undervisningstimer. Arbejdsgivers krav er derfor i modstrid med vores ønske om et fleksibelt og holdbart arbejdsliv.



## CO10's krav til de enkelte organisationsaftaler

### Professionshøjskoler

Der er forskel på grundlønnen for lektorer på professionshøjskoler, da den afhænger af tidspunktet for lektorbedømmelse. Det er ikke rimeligt, da lektorerne løser præcis samme opgave. Derfor kræver vi, at lektorlønnen på "gammel lektorordning" hæves, så den matcher beløbsstørrelsen i den nye ordning.

For at honorere de færdigheder, som følger med en ph.d., ønsker vi desuden et centralt aftalt ph.d.-tillæg.

For at løse udfordringerne med ujævn arbejdsfordeling i spidsbelastningsperioder, ønsker DSR også at indføre regler om maksimalt timetal. Dette skal blandt andet løse problemet med ekstra pålagte undervisningstimer f.eks. efter fravær pga. sygdom.

Endelig vil vi have øget fokus på forebyggelse og løsninger ift. arbejdstidstilrettelæggelse, herunder mulighed for at inddrage overenskomstens parter, hvis det ikke kan løses lokalt.

## Medarbejder- og Kompetencestyrelsens krav til de enkelte organisationsaftaler

### Professionshøjskoler

Fra arbejdsgiverside er der et generelt ønske om at indføre ikke nærmere definerede ændringer af arbejdstidsbestemmelserne således, at bestemmelserne i højere grad understøtter en "mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse."

### DSR's kommentarer

Arbejdstidsbestemmelserne for undervisere på professionshøjskoler er allerede minimale og indeholder desuden mulighed for plustid. Vi ser ikke behov for en yderligere indskrænkning af bestemmelserne.

### **CO10's krav til de enkelte organisationsaftaler**

#### **Forskere på universiteter**

For at fastholde erfarne forskere, ønsker DSR at hæve slutløntrinnet.

Den nuværende organisationsaftale omfatter kun kliniske professorer. Almindelige professorer er således ikke overenskomstdækket. Vi har stillet krav om, at aftalen fremover også skal rumme denne kategori.

### **Medarbejder- og Kompetencestyrelsens krav til de enkelte organisationsaftaler**

#### **Forskere på universiteter**

Arbejdsgiver har fremsat krav om "Forenkling af rammer for lønforhandling for professorer."

#### **DSR's kommentarer**

DSR støtter en forenkling af lønforhandlingsrammerne, så længe det medfører forbedrede muligheder for at hæve lønniveauet for den enkelte.

## CO10's krav til de enkelte organisationsaftaler

### Overenskomst for sygeplejersker i staten

DSR ønsker at ændre lønmodellen for sygeplejersker ansat i staten således, at de nuværende stillingsbetegnelser konverteres til trinbetegnelser, og indplaceringen sker ud fra en vurdering af stillingsindhold, kompetencer og erfaring.

Herudover ønsker DSR at indføre et 10-års tillæg for at tilgodese erfarne medarbejdere.

DSR ser desuden et behov for at tydeliggøre muligheden for at indplacere sygeplejersker i stillinger som special- og chefkonsulent.

Vi har også stillet krav om, at radiografer fremover skal være omfattet af den statslige overenskomst.

Fastansatte sygeplejersker i Forsvaret:  
For at honorere den øgede fleksibilitet i forhold til arbejdstid ifm. udsendelser, foreslår DSR, at der udpeges en gruppe sygeplejersker, der er klar til udsendelse, og som modtager et funktions-tillæg for dette.

## Medarbejder- og Kompetencestyrelsens krav til de enkelte organisationsaftaler

### Overenskomst for sygeplejersker i staten

Arbejdsgiver ønsker at forenkle aftalen samt anspore til mere fleksibilitet.

### DSR's kommentarer

Fleksibilitet kan være godt, men kun hvis det ikke forringer sygeplejerskernes vilkår.

DSR ser derfor positivt på en forenkling af aftalen, såfremt den medfører forbedringer.

### **CO10's krav til de enkelte organisationsaftaler**

#### **Rådighedssygeplejersker i Forsvaret**

DSR ønsker at hæve grundlønnen for basis-sygeplejersker.

### **Medarbejder- og Kompetencestyrelsens krav til de enkelte organisationsaftaler**

#### **Rådighedssygeplejersker i Forsvaret**

Arbejdsgiver har stillet krav om "redaktionelle ændringer" af aftalen.

#### **DSR's kommentarer**

Arbejdsgiver har ikke specificeret hvilke ændringer, det drejer sig om. Men det kan ofte give mening at redigere ældre aftaler, hvis der er uklarheder. DSR imødekommer gerne sådanne ændringsforslag, såfremt de ikke forringer sygeplejerskernes vilkår.

## Sådan forhandler vi

DSR er en del af Centralorganisationernes FællesUdvalg (CFU) og Centralorganisationen 2010 (**CO10**).

CO10 er en forhandlings- og paraplyorganisation for et stort antal faglige organisationer, herunder Dansk Sygeplejeråd, Kost- og Ernæringsforbundet og Danske Bioanalytikere. DSR's forkvinde, Dorthe Boe Danbjørg, sidder i CO10's bestyrelse.

**CFU** er en samarbejdsorganisation, der løser fælles problemer for statsansatte og forhandler de generelle aftaler på statens område med arbejdsgiverne. Dansk Sygeplejeråd indgår i CFU via CO10.

### Parterne i CFU er:

- CO10
- Akademikerne
- OAO - Offentligt Ansattes Organisationer

Når de generelle aftaler er forhandlet på plads i CFU, forhandles de enkelte organisationsaftaler, herunder:

- Aftale for ledere og lærere på SOSU-skoler
- Aftale om sygeplejersker i staten
- Aftale om undervisere ved erhvervsakademier og professionshøjskoler
- Aftale for kandidatuddannede sygeplejersker og radiografer med forsknings- og undervisningsopgaver ved universiteter

Disse forhandlinger foregår direkte mellem CO10 og arbejdsgiverne i staten (Medarbejder- og Kompetencestyrelsen).