

SUNDHEDSKARTELLET

Overenskomstforhandlingerne 2021
- det regionale område



Sundhedskartellet

Den økonomiske ramme

Regioner	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger	2,12%	1,35%	1,55%	5,02%
Reguleringsordningen (skøn)	-0,71%	0,35%	0,17%	-0,19%
Organisationsmidler		0,45%		0,45%
Ligeløns- og lavtlønspulje		0,05%		0,05%
Strategipulje		0,05%		0,05%
Gennemsnitslønsgaranti		0,06%		0,06%
Reststigning* (skøn)	0,2%	0,2%	0,2%	0,6%
I alt	1,61%	2,51%	1,92%	6,04%

LØN

- De generelle lønstigninger udgør i perioden 5,02%. (inkl. reguleringsordningen bliver de generelle lønstigninger på 4,83%)
- Prisudviklingen skønnes iflg. DØR til at udgøre 3,95% i overenskomstperioden

LØN

- Der er afsat 0,45% i organisationsmidler
- Alle specielle forbedringer træder i kraft 1. april 2022, hvor organisationsmidlerne frigives.
- Alle lønforbedringer er aftalt i 31.3.2018-niveau.

LØN – 0,05% til prioriterede grupper og særlige formål

Ligeløn

- Sundhedskartellet har fået 5,4 mio. kr. fra ligelønspuljen. Midlerne indgår i organisationspuljerne og er brugt til forbedringer.

Lavtløn

- Sundhedskartellet har fået 1,1 mio. kr. fra lavtlønspuljen, som er gået til at hæve værdien af løntrin 1 – 3 med 620 kr.

LØN - strategipulje

- Der er afsat 0,05% af rammen (33,3 mio. kr.) i en strategipulje målrettet sygeplejerskerne
- Midlerne er sammen med organisationsmidlerne blevet udmøntet som*:
 - Tillæg på 3.000 kr. fra 4–10 år
 - Forhøjelse af 10-års tillægget med 3.650 kr.

LØN

- Forhøjelse af 10-års tillægget med 3.650 kr. for alle SHK'ere (ekskl. psykomotoriske terapeuter)
- Tillæg på 6.280 kr. af hhv. tillæg fra 8-10 år og af 10 års tillægget til psykomotoriske terapeuter
- Tillæg på 2.766 kr. fra 4 år til fodterapeuter
- Tillæg på 7.800 kr. til bioanalytikerundervisere

LØN

- Tillæg på 2.000 kr. for ernæringshjælpere, -assistenter og kostfaglige eneansvarlige.
- Grundlønsforhøjelse på 1.000 kr. til elever
- Trin 5 efter 7 år for PB'er i ernæring og sundhed samt tillæg på 19.500 kr. efter 10 år

PENSION

- Ledende sygeplejersker: Pensionsknækket er udlignet og alle stiger med yderligere 0,21% =>16,8%
- Pensionsstigninger for grupper under Danske Bioanalytikere på 0,04%.
- Pensionen for radiografer stiger med 0,25%
- Buffer til SHK-kandidater, som svarer til 0,34% i pension, hvis AC aftaler forbedringer.

SENIORPOLITIK

- Fornyet og styrket indsats, der bidrager med nye perspektiver og muligheder
- Omdrejningspunktet er dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at finde og anvende nye muligheder for fastholdelse af seniorer.
- De centrale parter vil understøtte implementeringen af den nye rammeaftale gennem en række initiativer.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

- Arbejdsmiljøforum drøfter i perioden aktuelle arbejdsmiljødagsordener og iværksætter de fælles initiativer, som er aftalt ved OK21
- Ekspertrådgivning, forskningsprojekt og formidling udvikles og videreføres
- Udvikling af uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar
- Udvikling af uddannelse for leder, TR og AMR i psykisk arbejdsmiljø.

TRYGHEDSPULJE

- Etablering af en tryghedspulje, som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter ifm. afskedigelser som følge af budgetbesparelser, organisationsændringer mv.
- Tryghedspuljen er et supplement til den eksisterende praksis ifm. afskedigelser.
- Der kan ydes tilskud på op til 20.000 kr. til kompetenceudvikling og efteruddannelse og op til 10.000 kr. til individuel rådgivning, realkompetenceudvikling mv.
- Der er frihed med sædvanlig løn til deltagelse i aktiviteterne

FULD TID

- Parterne har en fælles målsætning om, at de regionale arbejdspladser skal omdannes til fuldtidsorganisationer, og at det skal være normen for medarbejderne at være ansat på fuld tid.
- Parterne vil derfor drøfte anvendelsen af hhv. fuldtid, deltid og timelønsansættelser i perioden

Natarbejde

- NFAs anbefalinger om natarbejde drøftes i Arbejdsmiljøforum, når Arbejdsmiljørådet har afsluttet sit arbejde
- Normnedskrivning den 24.12 for faste nattevagter pr. 1. april 2022

Udkørende funktioner

- Et bilag til overenskomsten om at det er hensigtsmæssigt at drøfte
 - Nødvendigt udstyr, herunder beklædning, transportmiddel m.m.
 - Arbejdsopgaver
 - Sædvanlig adgang til forhandling om lokal løn
 - Præcisering af, at arbejdsskadeforsikringen dækker

Fælles afdækning - medarbejdernes tjenestested

- Der sker og vil ske organisatoriske ændringer, der har betydning for medarbejdernes tjenestested
- Formål er at finde eksempler på gode processer, der understøtter
 - Medarbejderne kender rammerne for deres tjenestested
 - Medarbejderne kan varetage deres opgaver fagligt forsvarligt
- Der afdækkes både varige og ad hoc-ændringer
- Parterne får fælles viden om, hvordan ændringer kan ske på den god og hensigtsmæssig måde

Projekt om kompetenceudvikling - KOST

- Brugen af og behovet for ernæringsfaglige specialistkompetencer
 - Målgruppen: ernæringsfagligt uddannede professionsbachelorere, herunder kliniske diætister
 - Afsøgning af
 - Brugen af ernæringsfaglige specialistkompetencer
 - Behovet for disse kompetencer – nu og i fremtiden
 - De uddannelsesmæssige forudsætninger

Projekt om kompetenceudvikling - dbio

- Kortlægning af muligheder for specialisering for bioanalytikere
 - Afdække behov for specialisering og nuværende muligheder, herunder behov på tværs af fagets arbejdsområdet
 - Opstille scenarier for evt. imødekommelse, prioritering og organisering af specialiseringsveje, så potentialet for et fælles udbud i Norden kan understøttes

Fokus på ledelse

- Periodeprojekt om lønmodel for ledere
- Sundhedsfaglig ledelse i sygehusvæsenet
 - Dialogmøder om samarbejde med mere nærhed, tillid og fælles ansvar
 - Forskellige udfordringer afhængig af placeringen i ledelseshierarkiet
 - Førstelinjeledernes særlige udfordringer ved personalemangel



Godtgørelse for tjenestedragt

- Alle SHK-medlemsgrupper omfattes af bestemmelsen om fri tjenestedragt eller af beklædningsgodtgørelse,
 - Hvis fri tjenestedragt undtagelsesvis ikke lader sig gøre
 - Hvor de ansatte af behandlingsmæssige grunde pålægges at benytte eget tøj

Forsknings- og udviklingspuljen

- RLTN og Sundhedskartellet er enige om at videreføre Forsknings- og udviklingspuljen.
- Puljen understøtter en faglig og professionsrettet udvikling til gavn for patienterne.
- Der kan ansøges om midler til gennemførelse af konkrete forsknings- og udviklingsprojekter.
- Der er afsat 8 mio. kr.

ØVRIGE

- Sikkerhed for TR's modtagelse af relevante lønoplysninger i forbindelse med lønforhandlinger
- Udvidelse af lønret under sorgorlov fra 14 til 26 uger samt til barnets fyldte 18. år
- Igangsætte initiativer, der kan understøtte videndeling og erfaringsudveksling for bl.a. ledere og medarbejdere i arbejdet med grøn omstilling og bæredygtighed.
- Igangsætte et fælles arbejde om det digitale arbejdsliv og betydningen af nye teknologier for det regionale arbejdsmarked
- Videreførelse af Aftale om gennemsnitsløngaranti.