



Elisabeth Gregersen (Danske Tandplejere), Ditte-Marie Post (Danske Psykomotoriske Terapeuter), Martina Jürs (Danske Bioanalytikere), Ann-Marie Grøn bæk (Farmakonomforeningen), Tina Christensen (Danske Fodterapeuter), Grete Christensen (Dansk Sygeplejeråd), Ghita Parry (Kost og Ernæringsforbundet) og Charlotte Graungaard Falkvard (RadiografRådet)

Urafstemning OK21

Det bedst opnåelige resultat

Den danske økonomi er i krise på grund af covid-19-pandemien. Det har vi mærket tydeligt under overenskomstforhandlingerne. Vi har kæmpet for at få så mange forbedringer med hjem som overhovedet muligt. Vi synes, det er lykkedes at skabe det bedst opnåelige resultat, når man ser på den kriseprægede økonomi og de krav, vi var oppe imod fra arbejdsgiverne, som havde et ensidigt fokus på at begrænse udgifterne.

Vores målsætning var som minimum at sikre real-lønnen. Det gjorde vi.

OK21 vil også blive husket som det forlig, der gjorde det klart for enhver, at det kræver en politisk løsning at udligne løngabet hos de kvindedominerede faggrupper i den offentlige sektor. Det har vist sig gang på gang, at det ikke er muligt at fjerne uligelønnen ved forhandlingsbordet. I Sundhedskartellet kæmper Danske Tandplejere sammen med de andre organisationer hårdt for at fortælle politikerne på Christiansborg, at de har ansvaret for at gøre op med en historisk betingede

lønforskel. Det er en kamp, der kun har fået ny næring efter denne overenskomstforhandling.

Forhandlingsresultatet sendes nu til afstemning blandt medlemmerne i Sundhedskartellets organisationer i løbet af marts måned.

Sundhedskartellets Forhandlingsudvalg mener, at der er skabt et resultat, der peger fremad, og hvor alle grupperne i Sundhedskartellet har sat deres klare fingeraftryk. Derfor anbefaler vi, at du stemmer ja til resultatet. Det samme gør forhandlingsudvalget og hovedbestyrelsen i Danske Tandplejere.

Med venlig hilsen



Grete Christensen
Formand for
Sundhedskartellet



Elisabeth Gregersen
Formand for
Danske Tandplejere





Lønstigninger

Gennem de næste 3 år vil lønnen stige med 5,02 procent for alle ansatte i regioner og kommuner. I samme periode forventes priserne at stige med 3,95 procent. Det vil sige, at din købekraft som minimum er sikret.

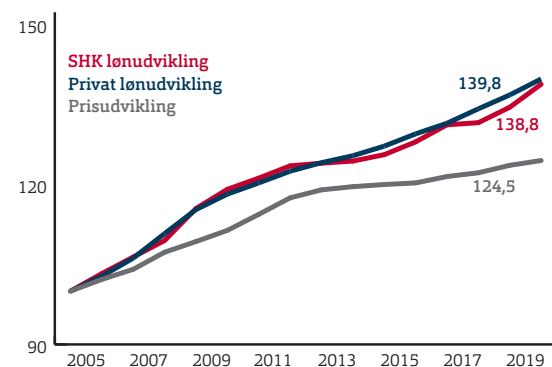
I nedenstående tabel kan du se, hvornår du får hvilke lønstigninger.

Lønstigninger

	Regioner	Kommuner
1. april 2021	0,75%	1,00%
1. oktober 2021	1,37%	1,01%
1. oktober 2022	1,35%	1,90%
1. januar 2023	0,77%	-
1. april 2023	-	0,30%
1. oktober 2023	0,78%	0,81%
Generelle lønstigninger i alt	5,02%	5,02%

Som det fremgår af figuren til højre, sikrer reguleringsordningen, at de privatansattes og SHK-gruppernes lønudvikling følges ad. Lønudviklingen ligger i heleperioden over prisudviklingen.

Løn- og prisudvikling



Det beløb, du indbetaler til pension, og det beløb du får udbetalt som særlig feriegodtgørelse, stiger sammen med de generelle lønstigninger, fordi begge dele beregnes som en procentdel af lønnen.

Reguleringsordningen er den mekanisme, der sikrer en parallel lønudvikling mellem den offentlige og private sektor. Vi har aftalt, at ordningen fortsætter, fordi den historisk set har været en gevinst for de offentligt ansatte.





Meget tyder dog på, at covid-19-pandemien betyder afdæmpet vækst i de privatansattes lønninger. Dermed er det forventningen, at på det regionale område vil ordningen betyde, at de generelle lønstigninger skal nedjusteres med -0,19 procent. På det kommunale område forventes det omvendt at stige med 0,27 procent oven i de 5,02 procent.

Kommunalt

På det kommunale område var der afsat 0,50 procent til organisationsforhandlingerne, og Danske Tandplejere fik løftet lønnen til de erfarne tandplejere. Tillægget til tandplejere med mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse på baggrund af grunduddannelsen (overenskomstens § 5, stk. 8) hæves med virkning fra 1. april 2022 med kr. 2.300. årligt (1/1 2006-niveau som svarer til kr. 2.882 i nutidskroner) fra kr. 4.100 årligt (1/1 2006-niveau) til kr. 6.400 årligt (1/1 2006-niveau som svarer til 8.019 nutidskroner). Beløbene er ved 37 timer om ugen. Ved deltid beregnes beløbet forholdsvis.

Ændringen sker således, at alle centralt aftalte trin/tillæg bevares. Alle lokalt aftalte trin bevares, medmindre der lokalt er aftalt reduktion som følge af centralt aftalte ændringer.

Regionalt

På det regionale område var der afsat 0,45 procent til organisationsforhandlinger. Danske Tandplejere fik sikret, at for tandplejere ansat i regionerne forhøjes 10 års erfaringstillægget – på baggrund af grunduddannelse som tandplejer. Det betyder ekstra kr. 3.650 oven på det nuværende tillæg på trin 5. I nutidskroner svarer beløbet til kr. 3.844. Tillægget hæves altså til kr. 19.500 (i nutidskroner svarer det til kr. 20.538) for alle tandplejere med mere end ti års ansættelse i regionerne. Beløbene er ved 37 timer om ugen. Ved deltid beregnes beløbet forholdsvis.

Alle lønforbedringerne træder i kraft den 1. april 2022

Pension

Til de ledende tandplejere i kommunerne blev der aftalt en pensionsforbedring, således at bidraget for ledende tandplejere forhøjes pr. 1. april 2022 med 1,67 procent fra 14,33 procent til 16 procent. For ledere, der har valgt pension, forhøjes pensionsbidraget pr. 1. april 2022 med 1,67 procent fra 14,67 procent til 16,34 procent.

Forhøjelsen indgår dermed ikke i fritvalgsdelen (pension eller løn) for månedslønnede ansatte.





Arbejdsliv

Senior

Der skal skabes en ny kultur for fastholdelse af seniorer, som også giver et godt arbejdsliv i de afsluttende år på arbejdsmarkedet. Derfor er der aftalt nye rammeaftaler i regioner og kommuner, som bl.a. betyder, at seniorsamtalerne skal forbedres væsentligt, og der skal igangsættes fælles indsatser og partnerskaber, der også inddrager tillidsrepræsentanterne og MED.

Godt psykisk arbejdsmiljø

De fælles ekspertrådgivnings- og forskningsindsatser om psykisk arbejdsmiljø på de regionale og kommunale arbejdspladser videreføres og videreudvikles. Som noget nyt vil der blive udbudt en lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø, hvor formålet er at klæde lederne yderligere på til at skabe et motiverende psykisk arbejdsmiljø med høj trivsel.

Der udbydes ligeledes en fælles uddannelse for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræ-

sentanter, der bl.a. skal give handlekompetencer i forhold til at håndtere problemer i det psykiske arbejdsmiljø.

Tryghedspulje

Tryghedspuljen i kommunerne fortsætter, og der er nu også aftalt en tryghedspulje på det regionale område, som træder i kraft den 1. september 2021. Puljerne finansierer tryghedsskabende aktiviteter, såsom kompetenceudvikling ved afsked som følge af besparelser eller ændret organisering. I både regioner og kommuner kan der gives tilskud på op til kr. 20.000 til kompetenceudvikling og efteruddannelse.

Sorgorlov

Der er i både kommuner og regioner aftalt at udvide den periode, hvor man har ret til løn fra 14 til 26 uger i forbindelse med sorgorlov efter dødfødt barn eller barns død inden det fyldte 18 år.





Projekt om tjenestested

Det er vigtigt, at man kender rammerne for sit tjenestested, så man kan varetage sine opgaver fagligt forsvarligt. Danske Regioner og Sundhedskartellet har derfor aftalt et afdækkende projekt, der skal bidrage til fælles viden om:

- Hvilke processer og faktorer der har medvirket til, at man lokalt har opnået gode forandringsforløb – både før, under og efter ændringerne.
- Hvilke faktorer, der har betydning i forhold til at bidrage til et trygt arbejdsmiljø hos medarbejdere i forbindelse med ændringer i forhold til tjenestested.

Forsknings- og udviklingspulje

Sundhedskartellets og regionernes Forsknings- og udviklingspulje fortsætter, og der er afsat kr. 8 mio. ved OK21. Sundhedskartellets grupper kan ansøge om midler fra puljen til gennemførelse af kliniske forsknings- og udviklingsprojekter, som har fokus på konkrete og praksisnære effekter.

Projekter om ledelse

Sammen med henholdsvis Danske Regioner og Kommunernes Landsforening (KL) vil Sundhedskartellet i to projekter undersøge ledernes vilkår. Sammen med KL vil der være fokus på ledelsesrummet og -opgaverne, og sammen med regionerne vil der være fokus på ledernes lønmodel.

Periodeprojekt: Tandplejeres opgaver i det nære sundhedsvæsen

Derudover opnåede vi en aftale med KL om at gennemføre et projekt i perioden, dvs. indtil overenskomsten skal forhandles igen i 2024, der afdækker tandplejernes opgaver i det nære sundhedsvæsen. Projektet gennemføres som et AUA-projekt, jf. § 6, med en finansiering på kr. 0,5 mio.

Projektet har til formål at afdække særlige områder og patientgrupper, hvor tandplejerne med fordel kan bidrage med deres faglighed. Endvidere skal projektet afdække eksempler på, hvordan tandplejerne kan indgå i en fleksibel og tværfaglig indsats med andre faggrupper for at sikre en sammenhængende sundhedsindsats tæt på borgeren.

