



Debatoplæg



**kost &
ernærings
forbundet**



Sundhedskartellet



OK 11
Debatoplæg

Redaktion: Sundhedskartellet
Layout: Sundhedskartellet
Tryk: Kost og ernæringsforbundet

ISBN 978-87-7266-190-2 Grafisk Enhed 10-14

Copyright © Sundhedskartellet 2010

Alle rettigheder forbeholdes.

Fotografisk, mekanisk eller anden form for gengivelse eller mangfoldiggørelse er kun tilladt med angivelse af kilde.

FORORD

DEBATOPLÆG OK11

Debatoplægget om kravene til OK11 skal inspirere og sætte gang i debatten mellem dig og dine kost- og ernæringsfaglige kolleger. Hvad vil I have ud af overenskomstforhandlingerne i 2011, er det store spørgsmål. Hvilke emner, mener I, at Kost & Ernæringsforbundet og Sundhedskartellet skal kæmpe for ved forhandlingerne om nye overenskomster i 2011.

Kost & Ernæringsforbundet er en af 11 organisationer i Sundhedskartellet. Vi forhandler overenskomsterne på det kommunale og det regionale område igennem Sundhedskartellet. Ved OK08 var det anden gang, at Sundhedskartellet forhandlede overenskomster på egen hånd. Og resultatet var det bedste nogensinde. Selv om vi skulle igennem en konflikt, der gav genlyd over hele landet.

Vi har så småt taget hul på OK11. Vi afholdte Perspektivkonference i december 2009 for tillidsrepræsentanter og lederrepræsentanter, hvor de temaer, som optager jer mest, blev debatteret.

Nu skal du og dine kolleger diskutere temaerne og prioritere de ønsker, som, I mener, skal være forbundets krav.

Sundhedskartellets debatoplæg lægger op til debat om de temaer, som deltagerne på Perspektivkonferencen synes er vigtige. De spørgsmål, der stilles i debatoplægget, stilles til alle medlemsgrupper i Sundhedskartellet, og har dermed betydning for alle de faggrupper, der er med i Sundhedskartellet.

Hovedbestyrelsen har nedenfor trukket nogle emner frem, som I bør tage med i jeres overvejelser om kravene til overenskomsten i 2011.

LØN HELE LIVET:

Skal midler til lokalløn være en del af OK11-pakken? Hvordan skal en eventuel ordning være? Hvor stor en procentdel af løn-kronerne skal afsættes til lokale forhandlinger? Skal midlerne til lokalløn differentieres – skal nogle grupper have flere penge at forhandle om end andre? Skal vi sikre, de såkaldte tilbageløbsmidler?

Som medlem af Sundhedskartellet vil vi arbejde for at få overenskomstdækket de kliniske diætister på det kommunale område i 2011 og professionsbachelorerne i ernæring og sundhed skal ind i Sundhedskartellet lønmodel. Derudover skal vi have forhandlet en overenskomst hjem til ernæringsteknologerne, der snart kommer ud på det kost- og ernæringsfaglige arbejdsmarked. Hvad synes du om det?

Kost & Ernæringsforbundet og Sundhedskartellets langsigtede mål er, at vi skal have en pensionsprocent på 18. Det er, hvad vi kæmper

for. Indtil videre har kampen i Sundhedskartellet med at forhandle pensionsordninger hjem været en stor gevinst for kost- og ernæringsfaglige. I 2005 blev ernæringsassistenternes pensionsprocent hævet. Et markant, flot resultat. Pensionen fik et skub opad for alle kost- og ernæringsfaglige og karenen blev fjernet i 2008 - vejen for en mere ligelig pensionsprocent blev banet. Spørgsmålet er så, om du synes, at vi skal fortsætte ad den vej?

FAGLIG OG PROFESSIONSRETET UDVIKLING:

Kost- og ernæringsfaglige er sundhedsprofessionelle medarbejdere, der yder centrale og livsvigtige sundhedsopgaver hver dag på blandt andet plejehjem, hospitaler, sundhedscentre, daginstitutioner og skoler. Kravene på fremtidens arbejdsmarked stiger. Vi tager kampen op og kræver adgang til opkvalificerende efter- og videreuddannelse. Det er vejen til at sikre, at høj faglig kvalitet fortsat er vores adelsmærke. Målet er til enhver tid at kunne matche kravene fra arbejdsgiverne, borgerne og patienterne og ikke mindst os selv. Synes du, at det er den rette vej at gå.

DET GODE ARBEJDSLIV:

Vi har undladt at lave en liste over selvstændige punkter om det gode arbejdsliv, fordi vi mener, at det område er godt dækket i selve debatoplægget fra Sundhedskartellet. Vi opfordrer dig til at gå på opdagelse i debatoplægget og andre steder, hvor der kunne være forslag og ideer til mulige krav på området. Debatoplægget indeholder langt fra alle de punkter, der kunne tages med til forhandlingsbordet ved OK11. Så kom endelig frem med forslagene. Jo flere des bedre mulighed for et vedkommende OK11-resultat.

Den finansielle og økonomiske krise har sat sine tydelige spor. Det betyder langt fra, at vi giver op på forhånd. Vi må bare se i øjnene, at vi på grund af den stramme økonomi bliver nødt til at foretage nogle klare prioriteringer og valg, der gør det tydeligt, hvad vi skal have med hjem fra forhandlingsbordet, og hvad vi er parate til at undvære for at få opfyldt vores OK11-krav.

Hovedbestyrelsen glæder sig til at høre, hvad der kommer ud af debatten på din arbejdsplads.

På side 14 finder du en oversigt over forhandlingsforløbet. Af den fremgår det, at jeres krav skal være afgivet senest den 30. Maj 2010.

Rigtig god debat.

På vegne af Hovedbestyrelsen

Ghita Parry

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. Finanskrise, 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



FOTO: KISSEN MÖLLER HANSEN

LØN TIL HELE LIVET

LØN

Lønnen skal stige mere end priserne i overenskomstperioden, så købekraften forbedres. Derfor skal din løn løbende forbedres i løbet af overenskomstperioden.

Uanset hvilken stilling du er ansat i, skal din løn svare til den grundlæggende værdi af det arbejde, du udfører, og den uddannelsesmæssige baggrund, du har.

Din løn som ernæringsassistent, -hjælper, kostfaglig eneansvarlig, økonoma eller professionsbachelor i ernæring sundhed/ klinisk diætist

Sundhedskartellet har sin egen lønmodel på både det regionale og det kommunale område. Lønmodellen består af en lønskala, der på det regionale område indeholder otte trin, mens den i kommunerne indeholder ni trin.

Lønmodellen fastlægger den indplacering på lønskalaen, du som minimum er sikret. Herudover sikrer lønmodellen de automatiske lønstigninger og de særlige tillæg mv., som

DIN LØN SOM MEDLEM AF KOST & ERNÆRINGSFORBUNDET

Indplaceringer på lønskalaen og de centrale tillæg bliver aftalt ved overenskomstforhandlingerne. Derudover kan din tillidsrepræsentant, dit forbund eller du som leder aftale forbedringer ved lønforhandlingerne på arbejdspladsen.

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.

bliver aftalt centralt ved overenskomstforhandlingerne. Grundlaget for de aftalte indplaceringer er uddannelse, kompetencer, erfaring m.m.

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.

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?

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 bruges til tillæg på baggrund af arbejds- og ansvarsområder og kvalifikationer. Udgangspunktet er, at uddannelse skal kunne betale sig, og ud over tillæg for opnåede kompetencer kan pengene også bruges til aftaler om kompetenceudvikling eller andet.

PENSION

Vi arbejder på en pensionsordning på 18 %. Pensionsordningen bygger på de kollektive overenskomster, er obligatorisk og hviler på et solidarisk princip.

Udgangspunktet er, at din pension sikres i kraft af de centrale aftaler, men samtidig skal du have mulighed for at indbetale mere til pension i de perioder af dit liv, hvor du mener, at det er en god idé.

Pensionsindbetalingerne øges, når lønnen stiger. Samtidig er der flere håndtag, vi kan dreje på for at øge pensionsindbetalingerne i de centrale aftaler. Pensionssatsen kan øges, eller der kan indbetales pension af flere lønde.

Derudover kan pensionssatsen på 2 %, som indbetales af tillæg for aften, nat, weekend mv., øges. Ved OK o8 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.

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.

GENERELLE PENSIONSSATSER

	Sygehuse	Kommuner
Basis	12,93 %	13,05 %
Ledere	16,33 %	13,28 %

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

HVAD MENER DU?

- Hvor vigtig er pension for dig?

FAGLIG OG PROFESSIONS- RETTET 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.

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.

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.

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.

FOKUS PÅ ARBEJSTID

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. Det gælder eksempelvis i forhold til:

- Større indflydelse på tilrettelæggelse af eget arbejde
- Bedre værn om den enkeltes frihed
- Fokus på arbejde på skæve tider

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 ARBEJDE PÅ SKÆVE TIDER

Mange sundhedsprofessionelle er ansat på arbejdspladser, hvor der er bemanding 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.

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

DET GODE ARBEJDSLIV VARER HELE LIVET

Alt efter, hvilken fase af dit liv du befinder dig i, stiller du forskellige krav til både dig selv og din arbejdsplads.

Studerende

Fokus på det gode arbejdsliv starter allerede, mens du er studerende. Ved OK 11 skal der arbejdes for, at Sundhedskartellet får overenskomstdækket de studerende, der arbejder i studenterstillinger og andre studierelevante jobs.

Nyuddannet

Der skal sættes fokus på overgangen fra at være studerende/elev, til at du er nyuddannet og står i dit første job. Derfor kan det være en god idé med en mentor eller en introstilling, for at du kommer godt i gang med arbejdslivet. Det skal også være attraktivt at arbejde flere timer eller tage en ekstra weekendvagt, hvis det er det, du har lyst til.

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.

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.

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.

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?

- 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?
- Hvad har du behov for i netop den fase af livet, hvor du befinder dig?

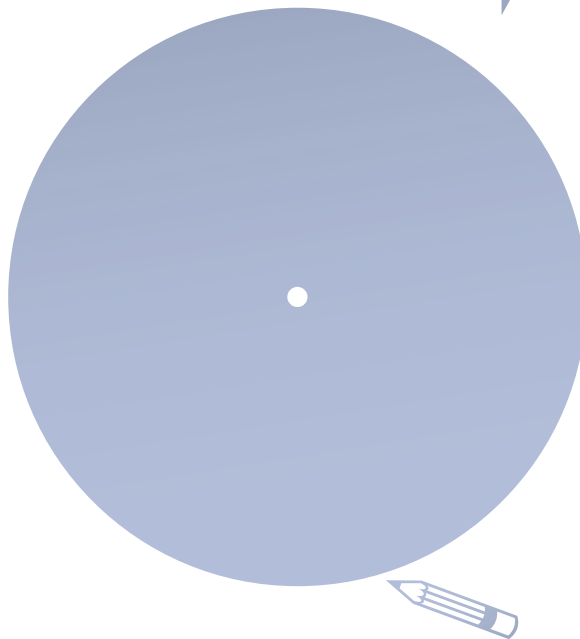
HVAD BETYDER MEST FOR DIG?

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.

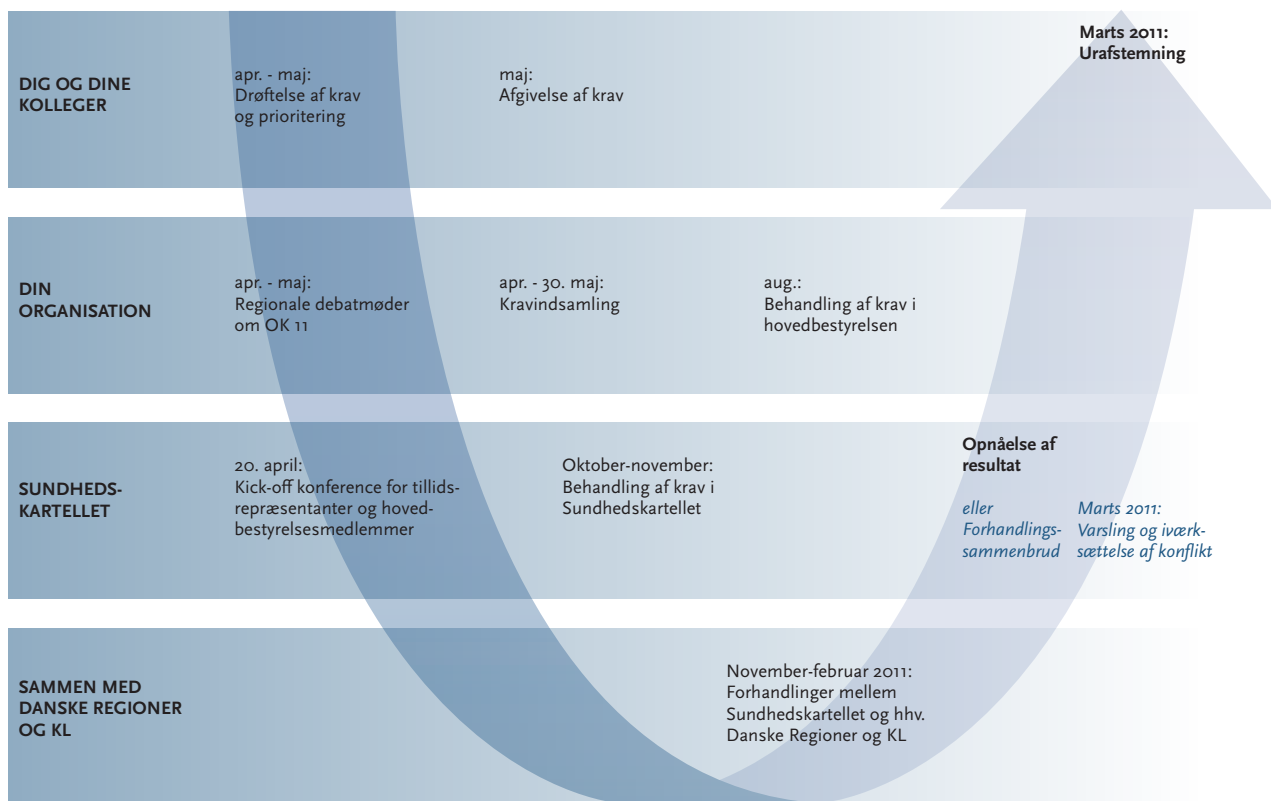


FORHANDLINGSFORLØBET

FORHANDLINGSFORLØBET

Overenskomstforhandlingerne i 2011 handler om dig. Derfor skal Sundhedskartellet's 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 www.kost.dk og Sundhedskartellet's 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



SUNDHEDSKARTELLET

Sankt Annæ Plads 30
Postbox 2277
1025 København K
Tlf. 46 95 40 60
Fax 33 13 22 35
shk@sundhedskartellet.dk
www.sundhedskartellet.dk