

OK21

i tal og overskrifter



Lønnen stiger for alle, tillægget for 10 års erfaring hæves og underviserne får et helt nyt tillæg. OK21 er landet og indeholder en række forbedringer for alle bioanalytikere og laboranter. Se her, hvad overenskomsten betyder for dig.



Projekt til dbio

Danske Regioner skal i samarbejde med Danske Bioanalytikere i overenskomstperioden undersøge, hvordan der i fremtiden også er specialister i faggruppen.

Fra generalist til specialist

Et projekt skal kortlægge muligheder for at etablere specialiseringsveje for bioanalytikere.

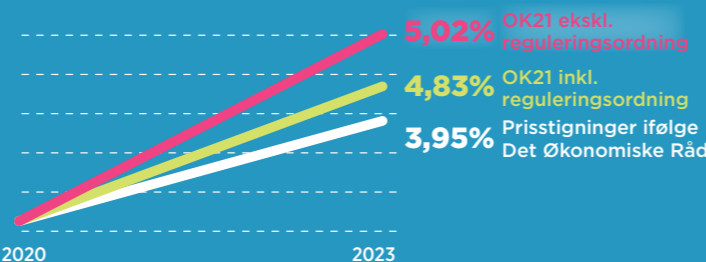
Formål: At afdække faggruppens behov for specialisering og nuværende muligheder for at opnå specialisering.

Målgruppe: Alle grene af bioanalytikerfaget skal omfattes af kortlægningen.

Metode: Spørgeskemaundersøgelse, indsamling af statistisk materiale og fokusgruppeinterviews.

Lønnen stiger mere end priserne

I løbet af overenskomstperioden stiger lønnen mere, end man forventer at priserne stiger. Hvor meget lønnen stiger afhænger til dels af, hvor meget lønnen stiger i det private, da reguleringsordningen skal sikre, at lønnen i det offentlige og private følges nogenlunde ad.



Lønnen stiger for alle

Når overenskomstperioden for OK21 afsluttes i 2023 vil alle bioanalytikere og laboranter have fået en gennemsnitlig lønstigning på mellem 1.200-2.900 kr. per måned.

Stilling	OK21 i alt kr./måned ekskl. pension
Laborant Trin 2 under 10 års erfaring	1.276
Laborant + 10 års erfaring	1.780
Bioanalytiker Trin 4	1.296
Bioanalytiker + 10 års erfaring	1.954
Underviser Trin 7 under 10 års erfaring	2.298
Underviser Trin 7 + 10 års erfaring	2.745
Underviser Trin 8 + 10 års erfaring	2.877
Afdelingsbioanalytiker	2.007
Ledende bioanalytiker	2.549

Tager udgangspunkt i gennemsnitslønnen eks. ulempetillæg og pension fra seneste data fra KRL (nov. 2020) fremskrevet til oktober 2023 ved sidste OK21-udmøntning. Kilde: (KRL.dk)

Lønnen stiger mere end priserne



I løbet af overenskomst-perioden stiger lønnen mere, end man forventer at priserne stiger. Hvor meget lønnen stiger afhænger til dels af, hvor meget lønnen stiger i det private, da reguleringsordningen skal sikre, at lønnen i det offentlige og private følges nogenlunde ad.

	1.4.21	1.10.21	1.4.22	1.10.22	1.4.23	1.10.23	I alt
Generelle lønstigninger OK21	0,80	0,30	1,19	0,30	1,48	0,35	4,42
Skøn for reguleringsordningen			0,36		0,27		0,63
Pristigninger ifølge Det Økonomiske Råd							3,95

Dertil kommer reststigning, som bl.a. dækker over lokale lønforhandlinger og midler til andre formål.

Seniorpakke

Fra 62 år har alle ansatte ret til en årlig seniorbonus på 0,8 % af den sædvanlige løn. Kan konverteres til to seniordage om året eller til et ekstraordinært pensionsbidrag.

Kompetenceudvikling

Kompetencefond med fokus på individuel kompetencegivende kompetenceudvikling fortsætter.

Psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at genudbyde lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

Sorgorlov

Begge forældre (inkl. adoptanter) har ret til sorgorlov i indtil 26 uger efter et barns død i indtil barnets 18. år. Derudover mulighed for forlænget sygeorlov til moren.

Sådan har dbio fordelt puljemidlerne

Udover de generelle lønstigninger, som alle medarbejdere i regionerne får glæde af, er der aftalt såkaldte puljemidler, som hver fagforening forhandler om og fordeler til deres område. Forbedringerne træder i kraft 1. april 2022

Nyt tillæg til underviserne
med/uden diplom på **8.215 kroner** om året
(aktuelt niveau)

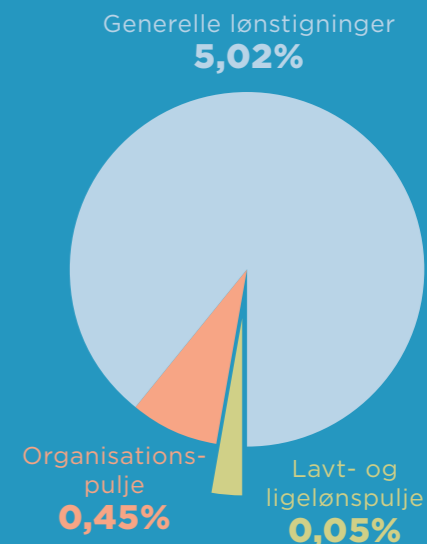
Laboranter løntrin 2 hæves med 653 kroner om året,
(aktuelt niveau)

Erfaringstillægget efter 10 år **stiger** for alle bioanalytikere og laboranter med **3.844 kr.** til 20.538 kroner om året
(aktuelt niveau)

Pensionen stiger 0,04 % for alle bioanalytikere, laboranter og ledere

dbio OK21

Aftalen om OK21 består af flere elementer. dbio's andel af lønmidlerne består af tre dele: generelle lønstigninger til alle medarbejdere og to puljer til bestemte grupper.



Projekter for Sundhedskartellet

Det er aftalt, at fagforeningerne og arbejdsgiverne i overenskomstperioden skal mødes og finde mulige løsninger på en række emner.

Natarbejde

Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø anbefaler om natarbejde drøftes i Arbejdsmiljøforum.

Lederne

- Drøfte lønmodel for ledere.
- Dialogmøder om samarbejde med mere nærhed, tillid og fælles ansvar. Herunder lederens arbejdstid og arbejdsvilkår.
- Forskellige udfordringer afhængig af placeringen i ledelseshierarkiet.

Digitalt arbejdsliv



og betydningen af nye teknologier.

Grøn omstilling

Videndeling og erfaringsudveksling i arbejdet med grøn omstilling og bæredygtighed.

Andre forbedringer for Sundhedskartellet

I OK21-aftalen er der aftalt en række konkrete forbedringer, som ikke er lønstigninger, men andre tiltag, som skal være med til at forbedre medarbejdernes arbejdsliv.

Sorgorlov

Udvidelse af lønret under sorgorlov fra 14 til 26 uger samt til barnets fyldte 18. år

Udkørende funktioner

Drøftelse om udkørende funktioner ift. nødvendigt udstyr, beklædning, arbejdsopgaver og arbejdsskadeforsikring mv.

Forsknings- og udviklingspuljen

8,87 mio. kr. til at understøtte en faglig og professionsrettet udvikling til gavn for patienterne. Der kan ansøges om midler til gennemførelse af konkrete forsknings- og udviklingsprojekter.

Psykisk arbejdsmiljø

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 AMIR i psykisk arbejdsmiljø.