

Tjänstetandläkarna

Verksamhetsplan 2023

Antagen av föreningsmötet 2022



Inledning

Tjänstetandläkarföreningen är en organisation som är öppen för alla tandläkare med svensk tandläkarlegitimation. Bland föreningens medlemmar finns personer med de mest varierande yrkessituationer. Det finns medlemmar som utövar yrket som anställda eller som en kombination av anställd och även företagare och det finns medlemmar som av olika skäl inte alls är aktiva som tandläkare i Sverige. Föreningens verksamhet och verksamhetsplanering utgår från detta förhållande och anpassas över tid när medlemmarnas yrkessituation förändras.

Den största delen av Tjänstetandläkarnas medlemmar utövar yrket genom en anställning i folktandvården. En växande grupp av föreningsmedlemmarna är anställda i andra tandvårdsföretag inom den enskilda sektorn. Oavsett detta är en gemensam nämnare för medlemmarna att de har ett förhållande som arbetstagare till en arbetsgivare vilket också är grunden för en av föreningens huvuduppgifter. Samtidigt skapar detta förhållande konsekvenser för föreningens inre organisation från medlemsdemokratisk synpunkt som styrelsen kommer att behöva beakta i det kommande arbetet.

En annan gemensam nämnare är medlemmarnas roll som behandlare. Till skillnad från de flesta andra yrken upplåter Tjänstetandläkarna en prestation som inte bara vilar på kompetens och insats utan även ett ansvar som följer av behörigheten genom legitimation. Att vårda legitimationen är en uppgift för varje tandläkare enskilt, men det är också en uppgift för kåren samfällt. Den miljö tandvården verkar inom påverkas av många andra aktörer och samhällsfunktioner som i olika grad påverkar tandläkarnas yrkesutövning. Särskilt tydligt är tandvårdsstödet roll för tandvården.

Det är emellertid inte bara tandvårdsstödet direkta betydelse för Tjänstetandläkarna som är angeläget att följa och påverka. Eftersom tandvårdsstödet är det viktigaste verktyget för andra aktörer som vill styra tandvården påverkas också indirekt anställda tandläkares förhållanden. Myndigheter, politiker, företagorganisationer, patientorganisationer m fl vill utveckla tandvården från sina perspektiv. Där är Tjänstetandläkarnas deltagande viktigt för att förmedla behandlarnas aspekter. Då tandvården i hög grad varit i fokus i media med anledning av brist på tandläkare i stora delar av landet har föreningen en beredskap för att bevaka den utvecklingen. En viktig uppgift i detta är att kontinuerligt följa upp utvecklingen av tandvårdsstödet.

Med dessa huvudfrågor som utgångspunkt agerar styrelsen i sin verksamhet. I detta arbete är samverkan med andra viktig. I förhandlingsfrågor samverkar föreningen med förhandlingskartellerna AkademikerAlliansen, Saco-S och Saco-P.

En betydande del av medlemsintressena tillgodoses genom verksamheten inom ramen för Sveriges Tandläkarförbund. Med anledning av detta är det ett viktigt intresse för föreningen att nära följa och delta i utvecklingen av förbundsverksamheten. En bedömning är att detta engagemang kommer att



utvecklas ytterligare så att Tandläkarförbundet kan bibehålla sin roll som samlade organisation för Sveriges tandläkare.

Med dessa utgångspunkter framlägger styrelsen förslag till verksamhetsplan och budget för 2023 samt föreslår föreningsmötet besluta

- att fastställa styrelsens förslag till verksamhetsplan för år 2023
- att fastställa styrelsens förslag till budget för år 2023
- att fastställa medlemsavgift för år 2023 till 5496 kr
- att ej uttaga konfliktfundsavgift, samt
- att fastställa styrelsens arvoden och ersättningar enligt styrelsens förslag

Löner och anställningsvillkor

Policy

- Kollektivavtal är grunden för goda arbetsförhållanden. Föreningen verkar för att fler anställda tandläkares grundläggande arbetsvillkor ska regleras i kollektivavtal
- Lönebildningen ska utgå från enskild tandläkares kompetens och prestationer
- Löneöversyn ska ske i verksamhetsnära former som ger både individ och den fackliga organisationen inflytande över resultatet

Verksamhetsplan

Föreningen verkar för att kollektivavtal sluts på alla sektorer där medlemmar är verksamma. Det finns två huvudskäl för detta. Dels reglerar kollektivavtal partsförhållandena vilket skapar bättre förutsättningar att handlägga tvistesituationer, dels utgör kollektivavtal grunden för goda anställningsförhållanden. Föreningen har efter flera års propåer nu kunnat inleda förhandlingar med Vårdföretagarna om kollektivavtal för tandläkare anställda inom den privata sektorn. Föreningen kommer att arbeta för ett avtal som innehåller viktiga delar i anställningen och samtidigt möjliggör en flexibilitet för enskilda överenskommelser.

I jämförelse med kollektivavtalslösa förhållanden är det handläggningstekniskt en stor fördel att hantera tvister med en motpart om det finns kollektivavtal parterna emellan. I kollektivavtalsförhållanden är utrymmet för förhandlingar betydligt större innan en tvist måste hänskjutas till domstol för avgörande. Från medlemssynpunkt behöver avsaknad av kollektivavtal ändå inte innebära ett sämre rättsskydd men formerna för tvistehantering blir mer formella.

Kollektivavtal bidrar också till att tydliggöra värdet av anställningsavtalen vilket underlättar en jämförelse av anställningar hos olika arbetsgivare. Tandläkarnas arbetsmarknad har breddats genom att nya tandvårdsföretag bildats. Det innebär att medlemmar i högre grad byter arbetsgivare och arbetsmarknadssektor.

Tjänstetandläkarna är anslutna till flera samarbetsorganisationer för att stärka föreningens positioner inom de sektorer där föreningen har medlemmar. Genom medlemskap i AkademikerAlliansen, Saco-S och Saco-P är föreningen etablerad på samtliga arbetsmarknadssektorer och har kollektivavtal med SKR, Sobona, Arbetsgivarverket och Fremia. Därigenom har de allra flesta av föreningens anställda medlemmar sina grundläggande anställningsvillkor reglerade genom kollektivavtal.

Ett av de viktigaste områden för kollektivavtalsreglering är pensionsavtalen. Särskilt viktiga är pensionsavtal för anställda som har inkomster över 7,5 inkomstbasbelopp eftersom inkomster över denna nivå inte genererar någon allmän pension. Där tar avtalen vid och gör att pension beräknas även på lönedelar däröver. Den 1 januari 2023 införs ett nytt pensionsavtal för anställda inom region och regionägda bolag som innebär högre pensionsavsättningar. Alla anställda kommer inte att övergå till det nya avtalet vilket innebär att det finns två pensionssystem för lång tid framöver. Föreningen följer utvecklingen av det nya pensionssystemet.

För medlemmar som är anställda på den privata sektorn är pensionsvillkoren inte lika självklara. Många arbetsgivare är medlemmar i en arbetsgivarorganisation och därmed skyldiga att tillämpa privatsektorns pensionsregler för alla anställda. Verksamma hos icke-organiserade arbetsgivare saknar emellertid ofta avtalspension. Detta är givetvis ett bekymmer för berörda medlemmar både rent villkorsmässigt, men också för möjligheter att byta anställning då det kan orsaka stora pensionsförluster. Föreningen verkar för att alla anställda medlemmar ska ha pensionsavtal med en förmånsnivå som minst följer av kollektivavtal.

Den absoluta majoriteten av medlemmarna omfattas av centrala löneavtal som sluts med SKR och Sobona. Karaktären på dessa avtal är att lönerna ska bestämmas direkt mellan arbetsgivare och individ vid anställningstillfället och genomgå årliga översyner där både fack och individ kommer till tals. De centrala avtalen innehåller därför inga löneangivelser eller preciseringar om utrymmen för löneöversyner. Mot denna bakgrund har parterna enats om att det centrala löneavtalet ska gälla tills någon av parterna säger upp det. De uppsägningsregler som finns ger parterna möjlighet att säga upp avtalet senast den sista oktober varje år för upphörande den sista mars året därpå. Styrelsens bedömning är att ingen av parterna kommer att utnyttja uppsägningsrätten 2022 vilket innebär att avtalet fortlöper 2023.

För föreningens del kommer tyngdpunkten på föreningens förhandlingsverksamhet att ligga på de lokala löneöversynerna. Avgörande för en lyckad löneöversyn är att den baseras på en noggrann analys av verksamhetens behov. Detta förutsätter att de lokala parterna kontinuerligt följer faktorer som ekonomisk utveckling, personalrörlighet, arbetsmiljö och kvalitet i utfört arbete. En erfarenhet som lyfts fram är att intresset för kvantitativa faktorer som ekonomi och produktion får stort utrymme i lönebildningsprocessen. Föreningen ser detta som en brist och avser att inom ramen för överläggningar inför kommande löneöversyner särskilt lyfta fram faktorer som anknyter till patientperspektivet, särskilt patientsäkerhetsfrågor. TT-avdelningarna har generellt valt att genomföra löneöversynerna som förhandlingar. Under året planeras därför för lokala konferenser med TT-avdelningarna för erfarenhetsutbyte. Insamling av löneuppgifter för årlig lönestatistik och löpande lönerapporteringar fortsätter även 2023.



Arbetsmiljö

Policy

- Arbetstidsmodeller ska kunna anpassas till individuella förutsättningar och vid sidan av löpande arbetsuppgifter ge utrymme för odontologisk utveckling och fortbildning eller samverkansarbete som förtroendemän på arbetsplatsen
- Arbetsförhållandena ska anordnas med sikte på att ge förutsättningar för ett hållbart yrkesliv. Betydelsen av friskvård inkluderande ergonomiutbildning och fysisk träning bör betonas
- Tandläkares fort- och vidareutbildning ska fortgå kontinuerligt och planeras individuellt
- Rutiner för systematisk erfarenhetsöverföring bör upprättas, där yngre tandläkares behov av handledning särskilt lyfts fram
- Administrativa uppgifter kring patientbehandling och som inte kräver tandläkares kompetens ska minimeras.
- Tandläkarnas arbetsinnehåll ska ge utrymme för reflektion och verksamhetsutveckling
- För tandläkare är tillgänglighet till kvalificerad assistans betydelsefull ur arbetsmiljösynpunkt. Särskilda satsningar bör ske för att tillgodose tandvårdens behov av tandsköterskor

Verksamhetsplan

Bevakningen av Tjänstetandläkarnas arbetsmiljö sker på olika sätt på olika arbetsplatser. Inom folktandvården är ofta det löpande arbetsmiljöarbetet organiserat genom samverkansarbete med utgångspunkt från avtalet om samverkan och arbetsmiljö. På andra arbetsplatser sker samverkan med Medbestämmandelagen och Arbetsmiljölagen som grund.

En förutsättning för en väl fungerande samverkan på arbetsmiljöområdet är engagerade och välutbildade parter. Föreningen har inom ramen för den fackliga kursverksamheten utbildning om regelsystemet. Föreningskansliet utgör också en kompetensmässig resurs som står till lokala ombuds förfogande. Det är också viktigt att förtroendemän som tar på sig uppdrag kan utöva dessa inom ramen för sin anställning utan att känna en ökad press för detta.

Att vara verksam som tandläkare innebär vid sidan av odontologin ett betydande inslag av administration och ekonomi. Många medlemmar upplever att de befinner sig i en tillvaro där intresset för tandvårdsekonomiska frågor tar allt större plats på bekostnad av det utrymme eller engagemang som odontologiska aspekter borde ges. Det är därför angeläget att tandläkarnas odontologiska insatser lyfts fram när prestationer bedöms eller utvecklingsplaner utarbetas. Individuella förutsättningar bör beaktas i högre grad i sådana sammanhang. Särskilt tydligt blir det för nya tandläkare som ännu inte hunnit utveckla en stor erfarenhet. Det är också angeläget att bevaka att den digitala arbetsmiljön är tillfredsställande, särskilt ska detta beaktas vid införande av nya digitala program och system. Den tekniska utvecklingen blir alltmer betydelsefull men utgör också en arbetsmiljörisk i de situationer då tekniken brister. Det är nödvändigt att de system som används är väl fungerande då det i det vardagliga arbetet inte finns utrymme för tekniska problem.

I bevakningen av tandläkarnas arbetsmiljö bör den fysiska arbetsmiljön lyftas fram tydligare. Stort intresse har under de senaste decennierna ägnats åt psykosociala och arbetsorganisatoriska aspekter på arbetsmiljön. Detta är viktiga områden att bevaka men föreningen menar att detta inte får tränga undan frågor som ergonomi och andra fysiska risker i arbetsmiljön samt tillgång till individuella hjälpmedel för att förebygga arbetsrelaterade skador. Många arbetsgivare som tidigare erbjöd de anställda en timmes friskvård i veckan på arbetstid har avskaffat denna förmån. Föreningen menar att erbjudande

om en friskvårdstimme är en del i det förbyggande arbetet för att undvika skador och förordar att arbetsgivare återinför den.

Föreningen verkar för att utbildning av tandsköterskor ökar eftersom tillgången på välutbildad assistans är en väsentlig fråga sett ur ett arbetsmiljöperspektiv för tandläkare. Det är angeläget att arbetet kan bedrivas med väl fungerande tandvårdsteam för att på så sätt kunna säkerställa en bra arbetsmiljö.

I likhet med andra vårdyrken har även tandvården speciella arbetsmiljörisker. Detta gäller såväl den fysiska som psykosociala arbetsmiljön. Föreningen medverkar i olika sammanhang som syftar till att minska underrapportering, men också i utvecklandet av nya tekniker och hjälpmedel för att minska skaderisken.



Under senare år har det blivit vanligt att införa alternativa arbetstidsmodeller. Dessa kan betecknas olika, men går som huvudsaklig idé ut på att optimera den debiteringsbara behandlingstiden. Typiskt för sådana modeller är att tid för patientbehandlingar blir tämligen reglerad, medan övriga uppgifter i högre grad kan utföras på tider som den enskilde kan förfoga över. Medlemmarnas erfarenheter av sådana arbetstidsmodeller varierar. En effekt som många tycks uppleva är att arbetsformen är känslig när ”störningar” inträffar såsom sjukdom eller uppdrag utanför kliniken. Särskilt för dem som råkar ut för sådana ”störningar” kan modellerna bli särskilt påfrestande ur arbetsmiljösynpunkt. Mot denna bakgrund blir det särskilt angeläget för föreningen att följa utvecklingen där sådana arbetstidsmodeller tillämpas och bevaka att de kan tillämpas utan att andra angelägna delar av arbetet eftersätts som fortbildning eller administration.

Tandläkaryrket medför vid sidan av den rent patientbehandlande rollen även betydande administrativa uppgifter. Särskilt tydligt är tandvårdsstödet konstruktion och

rapporteringssystem. Föreningen kommer att i kontakter med myndigheter och andra tandvårdsaktörer verka för att de administrativa kraven hålls tillbaka så långt som möjligt, både inom det statliga tandvårdsstödet såväl som den regionalt finansierade tandvården. Det är också viktigt att bevaka att myndighetskrav samordnas så långt det är möjligt för att undvika onödiga påfrestningar.

En god arbetsmiljö är också ett konkurrensmedel när det gäller att rekrytera och behålla tandläkare. Inom föreningen har utarbetats ett stöd för lokala diskussioner om hur en attraktiv arbetsmiljö kan anordnas. Denna PM har antagits av TT-avdelningarna gemensamt och avsikten är att den återkommande ska användas som grund för det lokala arbetsmiljöarbetet.

Chefsfrågor

Policy

- Chefer inom tandvården ska i första hand vara tandläkare
- Chefers anställnings- och arbetsvillkor ska vara sådana att uppdraget i allmän mening anses attraktivt
- Chefsuppdraget ska bygga på en balans mellan ansvar och befogenheter
- Tandläkare som har chefsuppdrag ska ges möjlighet till odontologisk fort- och vidareutbildning
- Det ska erbjudas möjlighet att kunna förena chefsuppdraget med fortsatt klinisk verksamhet

Verksamhetsplan

Tjänstetandläkarföreningen är en organisation för i första hand anställda tandläkare. Föreningens ambition är att ansluta och bevaka dessas intressen oavsett vilken funktion medlemmen har. Det är därför lika naturligt att verka för alla tandläkares intressen vare sig de är chefer eller inte.

För föreningen är chefsfrågorna av olika slag. Dels är en uppgift att verka för att chefer har bra villkor, både i materiell mening som med avseende på att utöva chefskapet. Cheferna är också viktiga sett från övriga medlemmars perspektiv. Det är därför rimligt att formulera både krav på chefers villkor som krav på chefer.

Tjänstetandläkarna anser att tandvårdens chefer ska vara tandläkare. Det främjar möjligheterna att föra verksamheten framåt. Från tandläkarperspektiv är det viktigt att de som styr förutsättningarna för behandlarnas arbete har en djup insikt i verksamheten både för att förstå konsekvenser av olika beslut, men även för att uppfattas som en legitim ledare i kraft av sin kunskap. Det är således viktigt att ledare och chefer i tandvården som direkt eller indirekt har ansvar för patientsäkerhet och kvalitetssäkring har tandläkarkompetens.

Det har emellertid visat sig svårt att få sökande till chefstjänster, särskilt på klinikchefsnivå, som är tandläkare. Skälen till detta är många och anknyter till faktorer som arbetsinnehåll, arbetsbelastning, ersättning och förändrade arbetsrelationer. En iakttagelse är att chefsansvaret över tid förskjutits från att ha avsett verksamhetens egentliga syfte, tandvård, till att fokusera på administration och ekonomi. Denna förskjutning har sannolikt inneburit att det blivit mindre attraktivt för tandläkare att söka chefstjänster. Föreningens bedömning är att den stora minskningen av biträdande klinikchefstjänster medfört ytterligare svårigheter att bemanna chefstjänster med tandläkare och verkar därför för att sådana tjänster återinrättas. En ökad satsning på ledarskapsutbildning för tandläkare kan också bidra till att intresset ökar för att ta chefsuppdrag.

Det är vanligt att chefer förordnas för viss tid. Konstruktionen bygger på en tillsvidareanställning som ger anställningstrygghet men befattningen som chef omprövas med viss regelbundenhet. Föreningens inställning till sådana visstidsförordnanden är att de kan accepteras givet att vissa förutsättningar är uppfyllda. En sådan förutsättning är att förordnandetiden bör vara av viss längd och stabilitet så att chefen kan utöva sitt chefskap utifrån en självständig position. Kortare tid än tre år bör chefsförordnanden normalt inte vara och de bör inte heller kunna avbrytas av arbetsgivaren under pågående förordnandetid utan starka skäl. Det är viktigt att grundanställningen är väldefinierad med hänsyn till befattningsinnehåll, geografisk placering och anställningsvillkor. I ett avtal om chefsförordnande ska det framgå hur den anställde ska hanteras i det fall chefsförordnandet inte förlängs. Föreningen anser att den anställde i en sådan situation ska tillförsäkras samma lön samt i övrigt omfattas av gällande avtal vad avser löneutveckling.

Tandläkare som tar på sig chefsuppdrag, särskilt tidsbegränsade sådana, bör ges möjlighet att vidmakthålla eller utveckla sin odontologiska kompetens.

Föreningen har ett digitalt chefsnätverk med regelbundna möten och prenumererar också på Chefstidningen för föreningens chefsmedlemmar.



Tandvårdsstödet

Policy

- Tandvårdsstödet bör förstärkas så att patienternas kostnad för tandvård hamnar på samma nivå som för övrig hälso- och sjukvård. På kort sikt bör åtgärder vidtas som stimulerar till regelbunden tandvård. En prioriterad åtgärd är att avskaffa det lägre karensbeloppet
- Ersättning till vårdgivarna ska ge kostnadstäckning
- Den regionfinansierade specialisttandvården samt barn- och ungdomstandvården ska vara kostnadstäckande
- Tandvårdsstödet ska vara baserat på principen om att fri etablering och fri prissättning ska gälla
- I förhandlingar om system med tandvårdsersättning verkar föreningen för att dessa blir konkurrensneutrala och att ersättningen är kostnadstäckande

Verksamhetsplan

Tjänstetandläkarföreningen betraktar tandvårdsstödet som den viktigaste påverkansfaktorn för tandläkarnas yrkesutövning. Förändringar i tandvårdsstödet har visat sig få stora konsekvenser. Tidigare pris- och etableringskontroll har medfört enorma problem för tandvårdens finansiering med bl a hög arbetslöshet och eftersatt utveckling som konsekvens. Tandvårdsstödet påverkar också befolkningens beteende genom att ersättningsnivåerna styr vilken tandvård patienterna anser sig ha råd med.

Det långsiktiga målet för föreningen är att tandvård ska erbjudas befolkningen på samma villkor som hälso- och sjukvård. Föreningen verkar för att förändringar i tandvårdsstödet sker med det långsiktiga målet i beaktande.

Tandvårdsstödet syftar dels till att ge stöd till patienter som drabbas av höga kostnader, dels att stimulera patienter till regelbunden tandvård. Föreningens uppfattning är att formen för stöd brister i effektivitet i den meningen att syftet inte tillgodoses i önskad grad. Högkostnadsskyddet utnyttjas inte i den omfattning som tänkts, vilket bl a förklaras av att vård sökande, trots subventionen, inte anser sig ha råd med relevant tandvård.

Föreningen anser att förändringar som nu bör ske är att satsa på åtgärder som gör att fler ska kunna anse sig ha råd med angelägen tandvård. Ett avskaffande av det lägre karensbeloppet gör tandvård tydligt billigare för i stort sett alla patienter.

Referenspriserna i tandvårdsstödet syftar i första hand till att utgöra grund för tandvårdsersättning. Vissa vårdgivare betraktar dock referenspriserna som normerande för sin egen prissättning. På så vis beräknas priserna inte efter vårdens verkliga kostnader vilket leder till en underfinansiering.

Tjänstetandläkarna har därmed en uppgift i att bevaka



att referenspriserna bestäms till rimliga nivåer vid kommande översyner. Det är också angeläget att påverka vårdgivarna så att prissättningen blir kostnadstäckande.

Tandvårdsstödet tekniska utformning har också stor betydelse för behandlarnas dagliga arbete. Förutom tandläkarnas upplysningsansvar i förhållande till patienterna rörande behandlingsval och kostnadsförslag följer dokumentationskrav och efterhandskontroller som påverkar arbetet. Det är angeläget att föreningen är delaktig i regelutvecklingen och lyfter fram behandlarperspektivet i tandvårdsstödet utformning. En generell utgångspunkt är att stödets nuvarande konstruktion är alltför krångligt och att det därför är angeläget att verka för förenklingar.

Tandvården bedrivs i en konkurrensutsatt miljö. Olika vårdgivare tillämpar aktivt de konkurrensmedel som står till förfogande. Det ekonomiska resultatet för tandvården är beroende av hur väl konkurrensen klaras och därmed även förutsättningarna för de anställda tandläkarnas möjlighet till utkomst och utveckling. Tandvårdsstödet svarar för en betydande del av tandvårdens ekonomi vilket gör det särskilt angeläget att det förhåller sig neutralt från konkurrenssynpunkt.

Många av Tjänstetandläkarnas medlemmar är verksamma hos vårdgivare som erbjuder abonnemangstandvård (frisktandvård). I tandvårdsstödet får patienter med abonnemang i praktiken ett förhöjt karensbelopp eftersom premien i abonnemanget inte räknas in i karensbeloppet. Detta är en nackdel för vårdgivare som vill erbjuda abonnemang och därmed indirekt en påverkan på berörda medlemmars arbetsförhållanden.

Det är viktigt att tandvård för barn, sköra och äldre har kostnadstäckning så att verksamheten kan bedrivas på ett ändamålsenligt sätt. Detta är angeläget oavsett om vården bedrivs i privat eller offentlig verksamhet. Dessvärre noterar föreningen att verksamheter som hanterar patientgrupper med särskilda behov ofta är underfinansierade. De personella resurserna i en underfinansierad verksamhet tenderar att bli begränsade vilket i sin tur innebär att verksamheten inte räcker till för att behandla även andra patientgrupper. Detta riskerar att utarma arbetsinnehållet och innebär många gånger ett begränsat yrkesutövande.

Strukturfrågor inom tandvården

Policy

- Tandvård bör i väsentlig omfattning bedrivas av vårdgivare med finansiell tyngd och kompetensmässig bredd. Sådana vårdgivares ställning bör stärkas
- Fördelning av arbetsuppgifter skall ske enligt enskild tandläkares bedömning i varje enskilt fall för att säkerställa kvalitet och patientsäkerhet
- Specialiteter och antal specialister ska styras av befolkningens behov
- Tandläkarutbildningen ska dimensioneras i förhållande till befolkningsbehovet i ett långsiktigt perspektiv. Förändringar i dimensioneringen bör ske med stor försiktighet
- Tandläkarnas inflytande och delaktighet i strukturfrågor ska ges särskild tyngd mot bakgrund av legitimationsansvar och behandlarroll
- Tandläkarutbildningen ska ges sådana ekonomiska förutsättningar att utbildningen kan bedrivas med en hög kvalitet

Verksamhetsplan

Tandvård i Sverige är beroende av den omvärld den finns i. Det gäller såväl i förhållande till tandvård i ett internationellt perspektiv som till faktorer inom landet som har betydelse. Dessa omvärldsförhållanden styr den struktur som tandvården på olika sätt har att förhålla sig till, vilken Tjänstetandläkarna kan påverka i olika sammanhang.

Vårdgivarstrukturen befinner sig i en förändringstid. Inom folktandvården har en koncentration skett till färre men större enheter och inom den enskilda sektorn finns fler stora tandvårdsföretag eller kedjor där tandläkarna är anställda. Från Tjänstetandläkarnas utgångspunkt är grundinställningen att det är positivt att tandvård bedrivs i organisationer med olika inriktning och olika storlek. Det är emellertid viktigt att huvuddelen av vårdgivarna har resurser och hållbara ekonomiska förutsättningar för att bedriva en konsekvent och långsiktig verksamhetsutveckling. Sammantaget är det en önskvärd utveckling att mer tandvård bedrivs i större organisationer.

Strukturförändringen betyder också att andelen anställda tandläkare ökar och även antalet arbetsgivare. Från ett arbetstagarperspektiv blir det lättare att byta arbetsgivare och det kan förväntas att rörligheten ökar. Även denna utveckling är övervägande positiv eftersom möjligheterna att finna rätt tillvaro utifrån den enskildes perspektiv ökar.

Huvuddelen av befolkningens tandvårdsbehov bör tillgodoses genom allmäntandvården. Därutöver är det viktigt att det finns en specialisttandvård som både kan tillgodose de särskilda behov som befolkningen har men även att utgöra resurs i den kompetensutveckling som allmäntandvården behöver. Specialisternas drivande roll i den vetenskapliga utvecklingen inom sina respektive ämnesområden är också av stor betydelse. Antalet specialister och antalet specialiteter bör anpassas till dessa behov. Som föreningen ser det har det varit en rimlig balans mellan allmäntandvård och specialisttandvård. Åldersstrukturen bland specialisttandläkarna är dock sådan att tillgången på specialister väntas sjunka till följd av pensionsavgångar. Av detta skäl är det angeläget att bevaka att specialistutbildningen antalsmässigt anpassas.

Specialistutbildningen sker dels som uppdragsutbildning, dels som ST-platser gemensamt finansierade av regionerna. Därutöver finns ett mindre antal fakultetsplatser. För de gemensamt finansierade platserna och fakultetsplatserna finns ett utarbetat meritvärderingssystem och en öppenhet för alla att söka vilket är positivt från kvalitetssynpunkt. Det är därför angeläget att specialistutbildning väsentligen utförs i denna form. Föreningen inser emellertid att det ibland kan finnas anledning att lösa ett behov av specialister genom uppdragsutbildning. Oavsett detta bör specialisttjänster tillsättas i öppet förfarande med saklig meritvärdering som grund.

Under de senaste åren har det vid genomförande av uppdragsutbildning blivit alltmer vedertaget att ett avtal ingås mellan den anställde och arbetsgivaren med anledning av kostnaderna för utbildningen. I avtalet regleras om återbetalningsskyldighet för den anställde i det fall denne inte arbetar ett överenskommet antal år hos arbetsgivaren efter avslutad specialistutbildning. Arbetsgivaren förbinder sig att stå för utbildning och lön. Det finns inga juridiska hinder att ingå ett sådant avtal, föreningen är dock starkt kritisk till avtal utformade med angivande av så höga återbetalningskrav att det närmast omöjliggör för individen att lämna anställningen med mindre än en mycket hög skuldsättning för många år framåt. Detta kan leda till stora konsekvenser för den enskilda individen. Då dessa avtal omfattar många år kan situationer uppstå i privatlivet som inte kunnat förutses vid avtalets ingående men som ändå innebär att avtalet måste brytas.

Kännetecknande för legitimationsyrken är att det med legitimationen följer ett ansvar som sträcker sig längre än för anställda i allmänhet. Arbetsuppgifter kan under vissa omständigheter delegeras eller arbetsfördelas, men tandläkaren är ändå fortsatt ansvarig för den vård som utförs. Det är därför viktigt att delegering eller annan överföring av arbetsuppgifter sker under former som tandläkaren kan känna sig trygg med. Samtidigt går befolkningsutvecklingen och tandläkartillgången åt olika håll, så att det genomsnittliga antalet patienter per tandläkare ökar. Av bl a det skälet kan det förväntas att trycket ökar på enskilda behandlare att i högre grad ta hjälp av andra yrkesgrupper. Det är angeläget att en kontinuerlig diskussion förs om förutsättningarna för sådan arbetsfördelning så att tvekan inte råder om hur ansvarsförhållandena ser ut.

I samarbete med Sveriges Tandläkarförbund bevakar föreningen kvaliteten på utbildningen vid tandläkarhögskolorna. Nylegitimerade tandläkare ska vara trygga i att de har tillräckliga teoretiska och praktiska kunskaper för att kunna arbeta självständigt. Trots detta är det av avgörande betydelse att alla nylegitimerade tandläkare i sin anställning erbjuds en bra handledning från en erfaren tandläkare. Det är nödvändigt att handledare ges bra förutsättningar såsom tid, utbildning och rimlig ersättning för att kunna fullgöra sitt uppdrag. Ett stort och viktigt ansvar läggs på arbetsgivare att sörja för detta.



Frågan om tillgång på tandläkare är en aktuell men svårbedömd fråga. I personalstatistiken för folktandvården har antalet tandläkare sjunkit från ca 4 800 år 1995 till drygt 4 100 år 2021. Antalet årsarbetare i samma statistik har sjunkit från 4 330 till ca 3 230 under samma period. Antalet tandläkare har alltså sjunkit men tandläkarnärvaron har sjunkit ännu mer. Tandhälsoläget påverkar också tandvårdsbehovet vilket i sin tur kan leda till en förskjutning mellan olika personalkategorier. Föreningen ser en oroande utveckling med många vakanser och stor personalrörlighet. I tandvårdsverksamheter med stora vakanser är tandläkare i flertalet fall utlämnade till att framför allt ägna sig åt akut och nödvändig tandvård. Det leder ofta till att flera tandläkare i sådana verksamheter finner arbetsuppgifterna utarmande vilket i sin tur leder till att många av dem slutar. Det i sin tur innebär ännu större vakanser. Det är därför föreningens uppfattning att det är nödvändigt att arbetsgivare erbjuder bra villkor och en bra arbetsmiljö för att kunna anställa rätt antal tandläkare. Med en adekvat bemanning i hela tandvården kan tandläkare behandla alla patienter och därmed arbeta inom hela det odontologiska fältet.

Det hävdas att utbildningsdimensioneringen måste öka för att möta kommande behov av tandläkare. Ovan redovisade siffror uttrycker ett exempel på att det finns en betydande latent arbetskraft inom folktandvården. Om alla tandläkare där arbetar heltid skulle tandläkartillgången öka med cirka 25 procent. Det är antagligen inte realistiskt men det åskådliggör ändå hur svårt det kan vara att bedöma hur arbetskrafttillgången egentligen är. Till denna bild bör läggas att endast två tredjedelar av tandläkarna med legitimation utfärdad i Sverige är verksamma i Sverige. Föreningen menar därför att förändringar i utbildningsvolymen måste hanteras med stor försiktighet.

Svensk tandvård har också ett tillflöde av tandläkare från utlandet. Av 434 utfärdade svenska tandläkarlegitimationer 2019 avsåg ca 38 procent tandläkare som utbildats utanför Sverige.

Tillgången på välutbildade tandsköterskor och tandhygienister är också väsentlig för den svenska tandvården.

Medlemsservice

Policy

- Medlemmar kan, efter bedömning, tillförsäkras stöd och rättsskydd i frågor som rör yrkesutövning eller förhållandet till arbetsgivare
- Föreningen verkar för att medlemmar kan åtnjuta andra förmåner genom föreningens försorg

Verksamhetsplan

Vid sidan av föreningens uppgifter att tillvarata tjänstetandläkarnas gemensamma intressen såsom de kommer till uttryck bl a under andra rubriker i denna verksamhetsplan, har föreningen som ett åtagande att ge enskilda medlemmar service när behov uppstår i frågor som knyter an till anställning eller yrkesutövning.

En uppgift är att bistå med information och råd i frågor inom föreningens verksamhetsområde. Det sker i hög grad genom TT-avdelningarnas försorg, men även genom föreningskansliet.

Föreningen biträder medlemmar generellt i tvistefrågor mellan arbetsgivare och medlem där medlemmens rättigheter enligt avtal eller arbetsrättslagstiftning åsidosatts eller där risk för åsidosättande föreligger. Motsvarande gäller frågor om ersättningsrätt från a-kassa.

För arbetsskador som drabbat medlemmar i yrket som tandläkare, biträder föreningen vid behov medlemmar i frågor om arbetsskadeprövning etc. Även i fråga om sjukfall där Försäkringskassan tillsammans med arbetsgivaren har ett rehabiliteringsansvar biträder föreningen vid behov. Motsvarande synsätt gäller i besläktade sammanhang såsom föräldraförsäkring etc i den mån de har beröring med anställningen.

Föreningens utgångspunkt är att tjänstetandläkare som i sin yrkesutövning är anställd och som anmäls till tillsynsmyndighet, äger rätt till adekvat hjälp från sin arbetsgivare. Erfarenheten är emellertid att arbetsgivarna inte alltid erbjuder ett fullgott stöd i sådana sammanhang. I de fall där en medlem saknar förtroende för arbetsgivarens medverkan i handläggningen, kan medlemmen vända sig till föreningen för visst stöd förutsatt att misstroendet för arbetsgivarens stöd inte är grundlöst.

Övriga förmåner har föreningen tidigare engagerat sig i med varierande karaktär. Framför allt på grupp-försäkringsområdet har föreningen sedan länge haft samarbete med olika försäkringsbolag. Inom arbetslöshetsförsäkringen sker



samverkan med Akademikernas a-kassa. Beträffande andra försäkringar har föreningen avtal med Folksam.

Föreningen tecknar sedan 2015 kollektiv inkomstförsäkring för föreningens medlemmar. Den utgör en komplettering till den vanliga a-kassan. Med anledning av de förändringar som gjorts i Lagen om anställningsskydd (LAS) under 2022 kommer medlemmarna att omfattas av en utvidgad inkomstförsäkring.

Inom ramen för föreningens kapitalförvaltning har placeringar gjorts i fritidslägenheter varav två finns på Gran Canaria, två i Åre och en i Sälen. Dessa kan endast hyras av medlemmar.

Därutöver ser föreningen det som angeläget att skapa mervärden för medlemmar, exempelvis i form av olika rabattavtal mm.

Yrkesutövning

Policy

- I frågor om tandläkares yrkesutövning ska det ansvar som följer av legitimation särskilt beaktas
- Tandläkares möjlighet att förhålla sig till de krav legitimationen ställer ska beaktas för undvikande av samvetsstress

Verksamhetsplan

Det är ett ändamål för Tjänstetandläkarföreningen att driva frågor rörande medlemmarnas yrkesutövning. Det uppdraget utgår från att anställda tandläkare i sitt arbete har flera utgångspunkter att förhålla sig till. Tandläkaryrket ska utövas inom ramen för en vedertagen etik, under eget yrkesansvar inom ramen för legitimationen samt i linje med arbetsgivarnas arbetsledningsrätt. Dessa utgångspunkter kan ibland komma i konflikt med varandra när t ex IVO som tillsynsmyndighet, arbetsgivaren eller den enskilda tandläkaren bedömer situationer på olika sätt. I sådana situationer är det viktigt att skydda tandläkarens rätt att avgöra hur tandvården i det enskilda fallet ska utföras, i synnerhet som tandläkarna står i ett särskilt ansvarsförhållande till patient och myndigheter.

Synen på hur tandvård ska vara beskaffad för att kunna anses hålla en god kvalitativ nivå har utvecklats under lång tid och för svensk del med utgångspunkt från svenska förhållanden. Detta har efter hand kommit till uttryck i den svenska tandvårdsutbildningen och i det kollegiala erfarenhetsutbytet. I takt med att allt fler tandläkare verksamma i Sverige, har genomgått sin utbildning utomlands är det viktigt att bevaka att avkall inte görs på de kvalitetskrav som utvecklats inom svensk tandvård.

Ett särskilt förhållande har ibland de offentliganställda tandläkarna till sin yrkesutövning genom att den offentliga verksamheten i vissa avseenden styrs av speciella regler. Föreningen har t ex engagerat sig i upphandling av tandteknik eftersom den offentliga sektorns upphandlingsregler kan påverka patientsäkerheten.

I yrkesutövningsfrågor ansluter föreningen sig till de av förbundet antagna etiska riktlinjerna. Det är också angeläget att tillsynsmyndigheterna är aktiva i aktuella tandvårdsfrågor så att varje enskild tandläkare får det stöd som behövs för att ta rätt beslut i yrkesutövningen.



Budget

Utgångspunkter

Föreningens ekonomi består dels av en verksamhetsdel och dels en finansförvaltning. Verksamhetsdelen utgörs av den egentliga verksamheten i föreningen som följer den verksamhetsplan som styrelsen årligen lägger fram för föreningsmötet inklusive de särskilt uppräknade resurser och aktiviteter som planeras. En princip för finansieringen av denna verksamhet är att den täcks av medlemsavgifter.

En annan viktig del av föreningsekonomi är förvaltningen av de ändamålsbestämda medel som reserverats i konflikt- och beredskapsfonder. Storleken på dessa fonder fastställs årligen genom beslut av föreningsmötet om hur föregående års resultat ska disponeras. För det fall föreningsmötet önskar en förstärkning av fonderingen kan det ske genom att ta ut en konfliktfundsavgift. Om fonderna å andra sidan bedöms vara onödigt stora, kan en återbetalning ske till medlemmarna.

Sedan länge har principen varit att verksamhetskostnaderna inte ska övervältras på fonderna. Fonderna skall alltså inte finansiera reguljär verksamhet. Denna princip är dock inte helt konsekvent, utan styrelsen har mandat att för särskilt uppkomna behov i verksamheten belasta beredskapsfonden med upp till 10 basbelopp. Vid några tillfällen har detta också skett. Därutöver belastas beredskapsfonden årligen med ett schablonmässigt uttag om 15 basbelopp för att täcka de kostnader som själva finansförvaltningen medför.

Fonderna har placerats i tre olika slag av tillgångar, nämligen börsnoterade värdepapper, kommersiell fastighet och fritidslägenheter. Syftet är i första hand att söka placeringar som på ett rimligt sätt säkrar föreningens tillgångar men att placeringarna som sådana kan komma medlemmarna till godo på olika sätt. Syftet med t ex fritidslägenheterna är att förena en god placering med en möjlighet för medlemmarna att förmånligt kunna hyra dessa. På motsvarande sätt utgör kontorsfastigheten en strävan att förena god placering med en möjlighet för föreningen att skydda sig mot kraftiga kostnadsförändringar med avseende på eget behov av lokaler.

Styrelsen föreslår att avgiften för 2023 förblir oförändrad.

En betydande del av föreningsmedlemmarnas intressen tillgodoses genom föreningens samverkan med övriga riksföreningar inom ramen för medlemskapet i Sveriges Tandläkarförbund. En utgångspunkt för styrelsens förslag är att så sker även 2023.

Styrelsens huvudförslag till medlemsavgifter för 2023 baseras på aktiviteter och kostnadslagsbudget enligt nedan vilket innebär att årsavgiften för fullbetalande medlemmar fastställs till 5496 kr.



Aktiviteter 2023

För tillgodoseende av de bevakningsuppgifter som följer av verksamhetsplanen och för att uppfylla bl a stadgemässiga krav, fordras enligt styrelsens mening en resurs- och aktivitetsplanering enligt följande:

Föreningsmöte/utbildningskonferens

Föreningsmöte avhålls under en dag, vilken samordnas med utbildningskonferens.

Konferens med avdelningarna

En konferens med avdelningarna genomförs under året i internatform omfattande två dagar med en övernattnig. Konferensen dimensioneras för två deltagare per avdelning. Under året genomförs också regionala konferenser med avdelningarna som förberedelser inför de lokala löneförhandlingarna.

Styrelsearbete

Styrelsen sammanträder i sin helhet till en omfattning som motsvarar ca 10 dagar per ledamot. Utöver reguljära sammanträden kan styrelsens ledamöter engageras i olika projekt. Sådana uppdrag beslutas för varje enskilt projekt enligt särskilt upprättad plan.

Styrelsen medverkar i externa sammanhang såsom uppvaktningar av politiker, möten med Försäkringskassan, TLV, Socialstyrelsen och andra myndigheter, sammanträden inom STF, Saco och AkademikerAlliansen mm och arbetsgrupper. Deltagande i sådana sammanhang sker oftast med ordförande och/eller vice ordförande men även övriga ledamöter engageras ibland. Omfattningen av det externa arbetet beräknas till 150 arbetsdagar.

Kansliresurs

För förhandlings- och utredningsverksamhet samt övriga handläggningsuppgifter inom föreningens verksamhetsfält samt administrativa göromål inklusive medlemsregister och avgiftsuppbörd svarar föreningens kansli.

Facklig utbildning

Avdelningsgemensamma fackliga grundkurser avhålls ca vartannat år. Under 2019 och 2021 genomfördes grundkurser och det bedöms därför finnas ett behov av facklig grundutbildning under 2023. För avdelningar som så behöver kan föreningen även ordna lokala utbildningar.

Information

Föreningens informationsverksamhet sker främst genom TT-kanalen, via hemsidan och löneuppföljningsrapporter.

TT-kanalen är föreningens inarbetade informationsväg till medlemmarna. Syftet är att informera om fackliga frågor i den utsträckning som anses behövlig. För 2023 beräknas fyra nummer ges ut.

Föreningen har medverkat på Riksstämman i en gemensam monter med övriga tandläkarorganisationer under en lång följd av år. Utgångspunkten är att detta sker även 2023.

Administration

Föreningen fortsätter, för ökad medlemservice, det påbörjade arbetet med att se över de tekniska lösningar som idag utgör föreningens medlemsregister.

Finansförvaltning

Föreningens tillgångar är huvudsakligen placerade i värdepapper, en kontorsfastighet i Stockholm samt sex lägenheter. Tillgångarna förvaltas huvudsakligen i egen regi. För värdepappersdepån gäller att dispositioner av innehåll sker i samråd med Carnegie.

