



OK21



Vores krav

- Generelle lønstigninger, der som minimum reallønssikrer
- Reallønssikring vigtigere end lønforbedringer til enkeltgrupper
- Fokus på de erfarne
- Ensretning til AC-kandidaters vilkår
- Sikre et holdbart arbejdsliv
 - Balancen mellem arbejdsliv og privatliv
 - Arbejdsmiljø
- Fokus på faglighed



Hvor var arbejdsgiverne?

- Usikkerhed om økonomi på grund af Corona
- Arbejdsudbud, arbejdsudbud, arbejdsudbud
- Krav om skævdeling – men ikke til os.





De generelle forlig (I)




- Rammen
- Senior
- Arbejdsmiljøarbejdet
- Aftalen om familiemæssige årsager (sorgorlov)
- Den grønne omstilling.



Hvor endte vi?



- Generelle lønstigninger, som forventes at reallønsudvikle lidt. Reguleringsordningen betyder, at vi følger den private lønudvikling.
- Mindre skævdeling end forventet og de største organisationspuljer siden OK08 (0,50%)
- Midler til ligeløn og lavtløn, som i OK18, også til Etf.

 Vi kom ikke igennem med frit-valg, men arbejdsgiverne kom heller ikke igennem med deres skævdelingskrav.

Rammen i KL-forliget

	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger incl. SKØN for reguleringsordningen*	1,80%	2,20%	1,29%	5,29%
Organisationsmidler		0,50%		0,50%
Puljer og projekter		0,15%		0,15%
Forbedringer i alt	1,80%	2,85%	1,29%	5,94%

* Der skønnes over reguleringsordningens udmøntning på forligsindgåelsestidspunktet. Blicher den faktiske udmøntning mindre eller større, påvirker det de generelle lønstigninger.



De generelle lønstigninger



- Generelle aftalte lønstigninger i 2021 2,01% (april og oktober). -0,21% fra reguleringsordningen = 1,80%
- Generelle aftalte lønstigninger i 2022 1,90% (oktober) +0,30% fra reguleringsordningen = 2,20
Puljemidler og andre forbedringer i april 2022.
- Generelle aftalte lønstigninger i 2023 1,11% (april og oktober) +0,18% fra reguleringsordningen = 1,29%



Senior



- Den seniorpolitiske indsats styrkes for at understøtte et godt seniorarbejdsliv og fastholde seniorer.
- Indsatserne skal være forankret på arbejdspladserne med fokus på perspektiver og muligheder.
- Omdrejningspunktet er en dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR.



Arbejdsmiljøarbejdet (I)



- SPARK videreføres og udvikles
- Der fokuseres på at styrke proces- og handlekompetencerne hos MED samt leder, TR og AMR og at tilbyde direkte støtte til medarbejdergruppen
- Der udvikles nye tilbud i perioden.



Arbejdsmiljøarbejdet (II)



- Der udvikles og tilbydes en frivillig uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for ledere med personaleansvar.
- Der udvikles en uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant med det formål at styrke deltagernes samarbejde om og handlekompetencer til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.



Sorgorlov



- Retten til sorgorlov udvides, så begge forældres ret til fravær med sædvanlig løn udvides fra 14 til 26 uger.
- Retten kan fremover udnyttes, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år.
- Retten udvides til også at gælde for adoptanter og kommende adoptanter, der har modtaget et barn, hvis barnet dør inden, det fylder 18 år.
- Træder i kraft 1.april 2022.



Den grønne omstilling



- Det er aftalt, at der igangsættes initiativer, der understøtter ledere og medarbejdere i arbejdet med den grønne omstilling og bæredygtighedsinitiativer.



Vores forlig



- Kompetencefond sammen med de andre i AC
- Erfaringstillægget forhøjes
- Tilsagn om at drøfte centrale lønbestemmelser for specialuddannede, når der er en færdig bekendtgørelse
- Kandidaternes løn og pension ensrettes
- Forhøjelse af udvalgte tillæg i arbejdstidsaftalen
- Ledernes pension forhøjes
- Vi får vores egne aftaler.



Kompetencefond



- Vi bliver en del af den kommunale kompetencefond.
- Aftalen indebærer, at ergoterapeuter kan søge op til 30.000 kr. pr. år fortrinsvis til kompetencegivende efter- og videreuddannelse. Til masteruddannelser kan der i perioden søges op til 50.000 kr. årligt.
- Midlerne fra fonden er tænkt som et supplement til den eksisterende kommunale kompetenceudvikling.
- Første ansøgningsmulighed 1. april 2022.



Tillægget til de erfarne



- Tillægget til ergoterapeuter med 10 års erfaring eller mere stiger fra 2.200 kr. årligt (1.1.2006-niveau) til 5.300 kr. årligt (1.1.2006-niveau).
- Det svarer til en forbedring på 320 kr. om md.
- Træder i kraft 1. april 2022.



Drøftes i perioden...



- Når der er en godkendt bekendtgørelse for en specialuddannelse, skal vi drøfte med KL hvilke lønbestemmelser, der skal indgå i overenskomsten.



Kandidaterne



- Værdien af trin A8 stiger med 1.228 kr. årligt (1.1.2006-niveau). Det svarer til 130 kr. om måneden.
- Pensionen stiger fra 18,30% til 18,78%.
- Træder i kraft 1. april 2022.



Lederne



- Pensionen til lederne stiger fra 18,00% til 18,40% for dem, der har valgt at få fritvalgstillægget på 0,52% som pension.
- Hvis lederen har valgt at få fritvalgstillægget som løn, stiger satsen fra 17,48% til 17,88%.
- Træder i kraft 1. april 2022.



Lederne



- Forsøgsordningen der gav lederne mulighed for at forhandle deres egen løn – bortset fra ved nyansættelser og stillingsskift – bliver gjort permanent.
- Træder i kraft ved overenskomstens udsendelse.



Arbejdstidsaftalen (I)



- Præambelen er blevet gennemskrevet, så det fremgår at der skal være fokus på balancen mellem arbejdsliv og privatliv, når arbejdet tilrettelægges.
- Det fremgår af vejledningen til aftalen, at det er vigtigt at vilkårene for deltagelse i koloni aftales inden man tager afsted.



Arbejdstidsaftalen (II)



- Tillægget for manglende varsel af over- og merarbejde ud over 1 time forhøjes pr. 1. april 2022 med 10 kr. fra 40 kr. til 54 kr.
- Med virkning pr. 1. april 2022 indføres et tillæg for inddraget søgnehellighedsfrihed med kortere varsel end 14 dage på ca. 640 kr.



Vores aftaler



- Når overenskomsterne og arbejdstidsaftalerne skal redigeres, får ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre deres egen overenskomst.
- Vi får også vores egen aftale om lokal løndannelse, men der er ingen indholdsmæssige forskelle til Sundhedskartellets aftale.



Hvad er der værd? (I)



Hvis skønnet for reguleringsordningen holder, medfører forliget lønstigninger på:

- For en ergoterapeut med under 4 års erfaring stiger lønnen* med ca. 1.400 kr. pr. md. i løbet af perioden
- For en ergoterapeut med mellem 4 og 10 års erfaring stiger lønnen* med ca. 1.650 kr. pr. md. i løbet af perioden
- For en ergoterapeut med over 10 års erfaring stiger lønnen* med ca. 2.000 kr. pr. md. i løbet af perioden

*Stigninger skyldes de generelle lønstigninger i OK21-perioden. Der kommer pension, feriepenge og evt. særydelser og regulering af lokale aftaler oveni.



Hvad er der værd? (II)



Hvis skønnet for reguleringsordningen holder medfører forliget lønstigninger på:

- Kliniske underviseres løn stiger med ca. 1.750 kr. pr. md. i løbet af perioden
- Kandidater på trin 8 stiger med ca. 2.000 kr. pr. md. i løbet af perioden

...*Stigninger skyldes de generelle lønstigninger i OK21-perioden. Der kommer pension, feriepenge og evt. særydelser og regulering af lokale aftaler oveni.



Hvad er der værd? (III)



Hvis skønnet for reguleringsordningen holder medfører forliget lønstigninger på:

- Ledere på L6 1.800 kr. pr. md. i løbet af perioden
- Ledere på L12 2.100 kr. pr. md. i løbet af perioden

...*Stigninger skyldes de generelle lønstigninger i OK21-perioden. Der kommer pension, feriepenge og evt. særydelser og regulering af lokale aftaler oveni.



HB anbefaler "JA"



Hovedbestyrelsen anbefaler alle medlemmer at stemme ja til de opnåede forlig, der:

- Udvikler reallønnen
- Fortsat sætter fokus på arbejdsmiljøet
- Giver nye muligheder for styrket faglighed
- Og samtidig har slået hegn om de goder, der allerede er i vores overenskomster og aftaler.



Planen for afstemningen



- Alle medlemmer får en mail med link til afstemningen
- Afstemningen begyndte 11. marts kl. 12.00
- Afstemningen slutter 5. april kl. 23.59
- Resultatet offentliggøres 21. april.