



# 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
- Lønoplysninger til TR.



# 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 (0,45%)
  - 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 forliget med Regionerne

	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger incl. SKØN for reguleringsordningen*	1,41%	1,70%	1,72%	4,83%
Organisationsmidler		0,45%		0,45%
Puljer og projekter		0,16%		0,16%
Forbedringer i alt	1,41%	2,31%	1,72%	5,44%

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



# De generelle lønstigninger



- Generelle aftalte lønstigninger i 2021 2,12% (april og oktober). -0,71% fra reguleringsordningen = 1,41%
- Generelle aftalte lønstigninger i 2022 1,35% (oktober) +0,35% fra reguleringsordningen = 1,70%

## Puljemidler og andre forbedringer i april 2022.

- Generelle aftalte lønstigninger i 2023 1,55% (april og oktober) +0,17% fra reguleringsordningen. =1,72%



# 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)



- Arbejdsmiljøforum fortsætter. I perioden drøftes aktuelle arbejdsmiljødagsordner og iværksættes de fælles initiativer aftalt, som er ved OK21. (bla. ift natarbejde)
- Ekspertrådgivningen bliver videreført med en tættere kobling til forskningsprojektet, som fortsætter med et anvendelsesorienteret fokus.
- MED-udvalg kan også gøre brug af Ekspert-rådgivningen.



# 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.



# Lønoplysninger til TR



- Det er præciseret, at tillidsrepræsentanter skal have mulighed for at få relevante lønoplysninger for de personer, som den pågældende repræsenterer i forbindelse med lønforhandlinger, herunder ved ansættelser.
- Hvis der ikke er en tillidsrepræsentant, skal den forhandlingsberettigede organisation have mulighed for at få lønoplysninger.



# Vores forlig



- Kompetencefond sammen med de andre i AC
- Erfaringstillægget forhøjes
- Kandidaternes løn og pension ensrettes
- Pensionsstigninger til lederne
- Vi får vores egne aftaler.



# Kompetencefond



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



# Tillægget til de erfarne



- Tillægget til ergoterapeuter og kliniske undervisere med 10 års erfaring eller mere stiger fra 15.850 kr. årligt (31.3.2018-niveau) til 19.500 kr. årligt (31.3.2018-niveau).
- Det svarer til en forbedring på 320 kr. om md.
- Træder i kraft 1. april 2022.





# Kandidaterne



- Værdien af trin A8 stiger med 967 kr. årligt (1.1.2006-niveau). Det svarer til 85 kr. om måneden.
- Pensionen stiger fra 18,46% til 18,58% og den del af pensionsbidraget som ligger ud over 16,40% bliver et fritvalgstillæg.
- Træder i kraft 1. april 2022.



# Lederne



- Pensionen til lederne stiger fra 16,76 % til 17,40%
- Træder i kraft 1. april 2022



# Natarbejde



- Parterne eniges om at drøfte natarbejde, når Arbejdsmiljørådet færdiggør sit arbejde vedrørende anbefalinger herom.
- Drøftelsen er en del af de generelle arbejdsmiljø-drøftelser.



# 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 6 års erfaring stiger lønnen\* med ca. 1.300 kr. pr. md. i løbet af perioden
- For en ergoterapeut med mellem 6 og 10 års erfaring stiger lønnen\* med ca. 1.450 kr. pr. md. i løbet af perioden
- For en ergoterapeut med over 10 års erfaring stiger lønnen\* med ca. 1.900 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. 1.900 kr. pr md. I løbet af perioden
- Kandidater på trin 8 stiger med ca. 1.700 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 1.650 kr. pr. md. i løbet af perioden
- Ledere på L12 1.900 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"



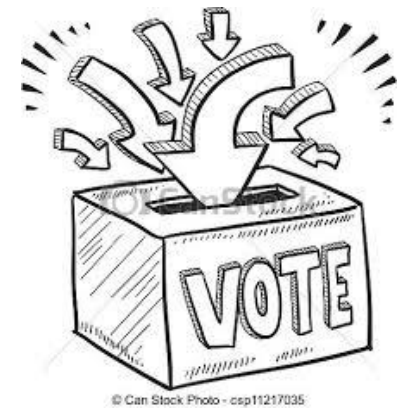
Hovedbestyrelsen anbefaler alle medlemmer at stemme ja til de opnåede forlig, der:

- 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.