

OK21 urafstemningsmateriale

Stem

OK21



Stem inden 5. april kl. 23.59

Kære Medlem

I foråret 2020 valgte godt 20 procent af Danske Fysioterapeuters medlemmer at indsende deres krav og ønsker til overenskomstforhandlingerne. Dette fundament har været en styrke i forhandlingerne.

Nu er det tid til, at du som medlem tager stilling til det 3-årige forlig for dit område.

Din deltagelse i afstemningen er vigtigt. Vi vil gerne have, at så mange medlemmer som muligt tager stilling til OK21-forligene. Det giver os legitimitet og vægt bag ordene i vores dialog med arbejdsgiverne og i forhandlingerne næste gang.

Hovedbestyrelsen anbefaler et JA

Som offentlig ansat fysioterapeut arbejder du enten i en kommune, en region eller i staten. Der er tale om tre adskilte og forskellige arbejdsmarkeder, og det afspejles i forligene. Vi har valgt at informere om alle 3 forlig, men du kan alene stemme ja eller nej til forliget på det overenskomstråde, hvor du arbejder.

De aftalte generelle lønstigninger er for alle fysioterapeuter højere end de forventede prisstigninger.

De organisationspuljer, der var afsat, er anvendt til forbedringer i de enkelte overenskomster, som matcher medlemmernes krav.

Der er aftalt lønforbedringer til erfarne fysioterapeuter, samt forbedring af ledernes pension i både kommuner og regioner. Kandidaterne har opnået samme forbedringer som AC-kandidaterne. På det statslige område er alle fysioterapeutgrupper overført til Akademikernes overenskomst.

OK21 er den første overenskomstfornyelse efter skiftet til Akademikerne, og forligene indeholder et tydeligt fokus på faglighed og kompetenceudvikling. Der er nu kompetencefonde på det statslige, kommunale og regionale område, hvor fysioterapeuter har mulighed for at søge midler til kortere eller længere uddannelsesforløb.

OK21-forliget sætter yderligere fokus på det psykiske arbejdsmiljø ved at fastholde og videreudvikle de nuværende indsatser. Det er vigtige signaler i en tid, hvor Corona påvirker rammerne for hverdagen nu og fremadrettet.

Og så er der andre forbedringer på de forskellige områder - se mere om detaljerne i det følgende.

Hovedbestyrelsen anbefaler dig at stemme ja!

På trods af den dæmper de afledte konsekvenser af covid19-epidemien har haft på økonomien, så sikrer de nye overenskomster en mindre lønfremgang, og forbedringer for erfarne fysioterapeuter. Dermed leverer de på de to krav, som offentligt ansatte fysioterapeuter har sagt var de vigtigste: Sikring af reallønnen og en højere slutløn.

Derfor anbefaler en enig hovedbestyrelse, at du stemmer ja til de nye overenskomster.

Med venlig hilsen



Tina Lambrecht
Formand



KOMMUNERNE

Generelle lønstigninger	5,02%
Skøn for reguleringsordningen	0,27%
Puljer til organisationsforhandlingerne	0,50%
Ligelønspulje og andre puljer	0,15%
I alt	5,94%

Reguleringsordningen videreføres

Reguleringsordningen sikrer, at de offentligt ansattes løn stiger i takt med de privatansattes - både i opadgående og nedadgående retning.

Når forliget bliver indgået, bliver der foretaget skøn for reguleringsordningens udmøntning i perioden. Denne opgøres løbende og vil påvirke den endelige størrelse af lønstigningerne.

På forligstidspunktet skønnes prisudviklingen i OK-perioden iflg. Finansministeriet at være 4,4%, og 3,95% iflg. det økonomiske råd. Uanset hvilket skøn der lægges til grund forventes altså en reallønsudvikling.



Ud over de 0,5% i organisationspuljer, har Danske Fysioterapeuter, som ved OK18, fået midler fra ligelønspuljen. Pengene er brugt sammen med organisationsmidlerne til at forbedre overenskomsterne og udvalgte tillæg i arbejdstidsaftalerne. Forbedringerne træder i kraft 1. april 2022.

- Tillægget til fysioterapeuter med 10 års erfaring eller mere stiger fra 2.200 kr. om året i 2006-niveau til 5.300 kr. om året. Det svarer til en stigning på 320 kr. om måneden og tillægget reguleres løbende med de generelle lønstigninger.
- Pensionen til lederne stiger fra 17,98% 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 17,46% til 17,88%.
- Kandidaternes trin 8 stiger med 1.228 kr. om året i 2006-niveau. Der svarer til 130 kr. om måneden, og deres pension stiger fra 18,30% til 18,78%, hvis de har valgt at få fritvalgstillægget som pension. Det pensionsbidrag, der ligger ud over 16,40%, kan udbetales som løn. Det vil sige fritvalgsdelen stiger, når pensionen stiger.
- Vi har aftalt med KL, at når der er en godkendt bekendtgørelse for en specialuddannelse, skal vi drøfte hvilke lønbestemmelser, der skal indgå i overenskomsten.

- Arbejdstidsaftalens præambel er blevet forbedret, så der er mere fokus på balancen mellem arbejdsliv og privatliv, og tillæggene for manglende varsling af over- og merarbejde er forhøjet. Der er også aftalt et nyt tillæg, så "prisen" for at inddrage en fridag på en søgnehelldag stort set svarer til tillægget for et inddraget fridøgn.

Når overenskomsten og arbejdstidsaftalen bliver gennemskrevet, får ergo- og fysioterapeuter deres egne aftaler, fordi vi ikke længere er en del af Sundhedskartellet.



Kompetenceudvikling

Det har været vigtigt for Danske Fysioterapeuter, at forliget indebar muligheder for faglig udvikling, og at der er plads til faglighed i hverdagen. En del af organisationsmidlerne er blevet brugt på at etablere en kompetencefond, svarende til den, en række andre grupper har på det kommunale område.

Aftalen indebærer, at fysioterapeuter 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.

Midler fra kompetencefonden skal kunne rumme forskelle i medarbejdernes behov i form af såvel kortere som længere uddannelsesforløb, ligesom specialiserede kompetencebehov også skal kunne opnå støtte fra fonden. Midlerne udgør et supplement til den indsats og de midler, som kommunerne allerede anvender i forhold til kompetenceudvikling.



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. Ændringerne træder i kraft pr. 1. april 2022.



Arbejds miljø

Parterne er enige om at fortsætte og videreudvikle SPARK i perioden. SPARK vil fokusere på at styrke proces- og handlekompetencerne hos MED samt leder, TR og AMR og tilbyde direkte støtte til medarbejdergruppen. SPARK udvikler nye tilbud i perioden.

I perioden skal 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 deltagerens samarbejde om og handlekompetencer til arbejdet med psykisk arbejdsmiljø.



Seniorer

Der har været enighed om at styrke den seniorpolitiske indsats for at understøtte et godt seniorarbejdsliv, så ældre medarbejdere finder det attraktivt at fortsætte i arbejde.

Indsatserne skal være lokalt forankret ude på arbejdspladserne med fokus på perspektiver og muligheder. Omdrejningspunktet er en dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at anvende nye muligheder og skabe en kultur for fastholdelse af seniorer.



Grøn omstilling

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

REGIONER

Generelle lønstigninger	5,02%
Skøn for reguleringsordningen	-0,19%
Puljer til organisationsforhandlingerne	0,45%
Ligelønspulje og andre puljer	0,16%
I alt	5,44%

Reguleringsordningen videreføres

Reguleringsordningen sikrer, at de offentligt ansattes løn stiger i takt med de privatansattes - både i opadgående og nedadgående retning.

Når forliget bliver indgået, bliver der foretaget skøn for reguleringsordningens udmøntning i perioden. Denne opgøres løbende og vil påvirke den endelige størrelse af lønstigningerne.

På forligstidspunktet skønnes prisudviklingen i OK-perioden iflg. Finansministeriet at være 4,4%, og 3,95% iflg. det økonomiske råd. Uanset hvilket skøn der lægges til grund forventes altså en reallønsudvikling.



Ud over de 0,45% i organisationspuljer, har Danske Fysioterapeuter, som ved OK18, fået midler fra ligelønspuljen. Pengene er brugt sammen med organisationsmidlerne til at forbedre overenskomsten. Forbedringerne træder i kraft 1. april 2022.

- Tillægget til fysioterapeuter med 10 års erfaring eller mere stiger fra 15.850 kr. om året i 2018-niveau til 19.500 kr. om året. Det svarer til en stigning på 320 kr. om måneden, og tillægget reguleres løbende med de generelle lønstigninger.
- Pensionen til lederne stiger fra 16,76% til 17,40%.
- Kandidaterne trin 8 stiger med 967 kr. om året i 2018-niveau. Der svarer til 85 kr. om måneden.
- Kandidaternes pension stiger fra 18,46% til 18,58%. Det pensionsbidrag, der ligger ud over 16,40%, kan udbetales som løn.

Når overenskomsten og arbejdstidsaftalen bliver gennemskrevet, får ergo- og fysioterapeuter deres egne aftaler, da vi ikke længere er en del af Sundhedskartellet.



Oplysninger til tillidsrepræsentanter i forbindelse med ansættelse m.v.

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



Kompetenceudvikling

Det har været vigtigt for Danske Fysioterapeuter, at forliget indebar muligheder for faglig udvikling, og at der er plads til faglighed i hverdagen. En del af organisationsmidlerne er blevet brugt på at etablere en kompetencefond, svarende til den en række andre grupper har på det regionale område.

Aftalen indebærer, at fysioterapeuter 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.

Midler fra kompetencefonden skal kunne rumme forskelle i medarbejdernes behov i form af såvel kortere som længere uddannelsesforløb, ligesom specialiserede kompetencebehov også skal kunne opnå støtte fra fonden. Midlerne udgør et supplement til den indsats og de midler, som regionerne allerede anvender i forhold til kompetenceudvikling.

Parterne vil i perioden udfolde, hvilke typer efter- og videreuddannelsesaktiviteter som vil være støtteberettigede.



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. Ændringerne træder i kraft pr. 1. april 2022.



Arbejds miljø

Der er enighed om at fortsætte Arbejds miljøforum, som i perioden drøfter aktuelle arbejds miljødagsordner og iværksætter de fælles initiativer aftalt ved OK21.

Ekspertrådgivningen bliver videreført i perioden med en tættere kobling til forskningsprojektet, som fortsætter med et anvendelsesorienteret fokus. I perioden kan MED-udvalg også gøre brug af Ekspertrådgivningen.

I perioden skal der udvikles og tilbydes en frivillig uddannelse i ledelse af psykisk arbejds miljø for ledere med personaleansvar.

Der udvikles en uddannelse for leder, tillidsrepræsentant og arbejds miljørepræsentant med det formål at styrke deltagerens samarbejde om og handlekompetencer til arbejdet med psykisk arbejds miljø.



Seniorer

Der har været enighed om at styrke den seniorpolitiske indsats for at understøtte et godt seniorarbejds liv, så ældre medarbejdere finder det attraktivt at fortsætte i arbejde.

Indsatserne skal være lokalt forankret ude på arbejdspladserne med fokus på perspektiver og muligheder.

Omdrejningspunktet er en dialog mellem leder og medarbejder og inddragelse af MED og TR med henblik på at anvende nye muligheder og skabe en kultur for fastholdelse af seniorer.



Grøn omstilling

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

STATEN

Generelle lønstigninger	4,42%
Skøn for reguleringsordningen	0,63%
Puljer til organisationsforhandlingerne	0,2%
I alt	5,25%

Reguleringsordningen videreføres

Reguleringsordningen sikrer, at de offentligt ansattes løn stiger i takt med de privatansattes - både i opadgående og nedadgående retning.

Når forliget bliver indgået, bliver der foretaget skøn for reguleringsordningens udmøntning i perioden. Denne opgøres løbende og vil påvirke den endelige størrelse af lønstigningerne.

På forligstidspunktet skønnes prisudviklingen i OK-perioden iflg. Finansministeriet at være 4,4%, og 3,95% iflg. det økonomiske råd. Uanset hvilket skøn der lægges til grund forventes altså en reallønsudvikling.



Særlige ændringer

Fysioterapeuter

Allerede ansatte fysioterapeuter i Arbejdstilsynet, og andre udenfor undervisningsområdet, overflyttes fra 1. april 2021 til en 7-trins lønskala. Alle indplaceres på baggrund af erfaring på grundlag af grunduddannelsen og bevarer den nuværende pension på 18% som en personlig ordning.

For fysioterapeuter med fx 7 års anciennitet eller mere, vil denne ændring generelle lønstigninger resultere det i en forbedret grundløn på ca. 2.000 kr. om måneden fra 1. april 2021

Alle er sikret mod evt. lønnedgang som følge af overflytningen.

Startlønnen på den nye lønskala er lavere end det nuværende ene basistrin, men bedre når fysioterapeuter opnår 5 års erfaring eller mere. Kommende ansatte vil i lighed med øvrige AC'ere oppebære 17,1% i pension.

Kandidatuddannede fysioterapeuter

Kandidater får samme lønvilkår (4-trins lønskala), som andre AC-kandidater og omfattes af bestemmelser om special- og chefkonsulenter, samt rådighedstillæg.

Undervisningsområdet løn

Undervisere - Kandidater

Alle overflyttes fra 1. april 2021 på baggrund af erfaring på grundlag af grunduddannelsen til en ny 4-trins lønskala som andre AC-kandidater følger.

Det nye sluttrin 8 er en anelse lavere end det nuværende trin 8 på den nuværende lønskala, men allerede ansatte er sikret mod en evt. lønnedgang.

Pensionsprocenten er fortsat 18% for undervisere på professionskolerne.

Undervisere - ikke kandidater

Alle overflyttes 1. april 2021 til en ny 7-trins lønskala, og indplaceres jf. erfaring på grundlag af grunduddannelsen.

Det nye sluttrin 7 er en lavere (ca. 600 kr. pr. måned) end det nuværende trin 7 på den nuværende lønskala, men allerede ansatte er sikret mod en evt. lønnedgang.

Pensionsprocenten er fortsat 18% for undervisere på professionskolerne.

Undervisningsområdet - arbejdstid

Det er aftalt, at der mellem leder og underviser skal være en løbende dialog samt en godkendelse af timeforbruget mindst hvert kvarter. Desuden skal der ske en drøftelse af opgaveportefølje og forventet omfang af opgaverne med henblik på at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid.

Tillidsrepræsentanter skal have indsigt i det samlede tidsforbrug sammenholdt med ledelsens planlægningsforudsætninger, og der skal ske en drøftelse af det samlede tidsforbrug efter normperiodens udløb.



Kompetencefond

Den statslige kompetencefond videreføres.



Sorgorlov

Der er aftalt ret til orlov med løn i indtil 26 uger til forældre i tilfælde af dødfødsel, bortadoption, eller barnets død inden det 18. år.

Retten til sorgorlov udvides, så begge forældres ret til fravær med sædvanlig løn udvides 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. Ændringerne træder i kraft pr. 1. april 2022.



Arbejds miljø

Initiativer vedr. psykisk arbejdsmiljø videreføres.



Seniorbonus og seniorforhold

Fra det kalenderår, hvor du fylder 62 vil du få en særlig bonus. Bonussen er 0,8% af din årsløn, og du kan vælge at konvertere den til 2 fridage, eller ekstraordinær pensionsindbetaling. Bestemmelsen træder i kraft 1.4. 2022.

Indsatsen for at udvikle og fastholde seniorer skal drøftes i samarbejdsudvalget og fremgå af den lokale personalepolitik.

Endvidere skal ansatte, der er fyldt 60 år tilbydes senior-samtale.

Der vil fra centralt hold blive udarbejdet en fælles vejledning til aftalen om seniorordninger.



Grøn omstilling

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



TR's adgang til lønoplysninger

TR skal have relevante oplysninger i om lønforhold for de kolleger du repræsenterer i forbindelse med lønforhandling.

STATEN

Hvad er aftalt for **alle**?

- Generelle lønstigninger, der forventes at medføre en mindre reallønsudvikling
- Sorgorlov- forbedring af vilkår
- Psykisk arbejdsmiljø initiativer videreføres
- Initiativer vedr. grøn omstilling
- Præcisering vedr. lønoplysninger til TR ved forhandlinger
- 2 seniordage fra det 62. år

KOMMUNER

Hvad er aftalt for **alle**?

- Generelle lønstigninger, der forventes at medføre en mindre reallønsudvikling
- Sorgorlov- forbedring af vilkår
- Psykisk arbejdsmiljø initiativer videreføres og udvikles
- Initiativer vedr. grøn omstilling

REGIONER

Hvad er aftalt for **alle**?

- Generelle lønstigninger, der forventes at medføre en mindre reallønsudvikling
- Sorgorlov- forbedring af vilkår
- Psykisk arbejdsmiljø initiativer videreføres og udvikles
- Initiativer vedr. grøn omstilling
- Præcisering vedr. lønoplysninger til TR ved forhandlinger og nyansættelser

Hvad er aftalt for **fysioterapeuter**?

- AC Alle omfattes af AC's overenskomst
- På professionshøjskolerne bliver vilkårene svarende til AC, men med 18% pension.
- Drøftelser og øget transparens i arbejdstilrettæggelsen
- Alle andre går fra at have et løntrin til at have et erfaringsbaseret forløb
- Alle får adgang til at søge midler Kompetencefonden

Hvad er aftalt for **fysioterapeuter**?

- Erfaringstillægget stiger til fysioterapeuter med 10 års erfaring eller mere stiger med lidt over 320 kr. om måneden
- Pensionen til ledere stiger fra 17,48% til 17,88% (+ evt 0,52% i fritvalg)
- Trin 8 for kandidater stiger med 130 kr. om måneden og pensionen hæves fra 18,30% til 18,78%
- Forbedringer af visse tillæg i arbejdstidsaftalen
- Alle får adgang til at søge midler Kompetencefonden

Hvad er aftalt for **fysioterapeuter**?

- Erfaringstillægget til fysioterapeuter og kliniske undervisere med 10 års erfaring eller mere stiger med lidt over 320 kr. om måneden
- Pensionen til ledere stiger fra 16,76% til 17,40%
- Trin 8 for kandidater stiger 85 kr. om måneden og pensionen hæves fra 18,46% til 18,58%
- Alle får adgang til at søge midler Kompetencefonden