



OK21

Det kommunale forlig

Virtuel konference 11. marts 2021



Vores krav

Generelle lønstigninger, der som minimum reallønssikrer

Reallønssikring vigtigere end forbedringer for særlige grupper

Forbedringer for 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 stor skævdeling – men ikke til os





Det generelle OK21 forlig

Rammen

Seniorer

Arbejdsmiljøarbejdet

Aftalen om familiemæssige årsager
(sorgorlov)

Den grønne omstilling





Hvor endte vi?

Generelle lønstigninger, som giver en mindre reallønsudvikling

(således som det skønnes det på forligstidspunktet)

Reguleringsordningen betyder, at vi følger den private lønudvikling

De største organisationspuljer siden OK08 (0,50%)

Midler til ligeløn og lavtløn, som i OK18, også til fysioterapeuter

Vi kom ikke igennem med frit-valgskrav, ligesom KL ikke kom i gennem med krav om stor skævdeling





Rammen i KL-forliget



	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger <i>INKLUSIV SKØN</i> for reguleringsordningen*	1,80%	2,20%	1,29%	5,29%
Organisationspuljer		0,5 %		
Puljer og projekter		0,15%		
Forbedringer i alt	1,80%	2,85%	1,29%	5,94%

* Der skønnes over reguleringsordningens udmøntning på forligstidspunktet. Bliver den faktiske udmøntning større eller mindre påvirker det størrelsen af 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 1. april 2022.

- Generelle aftalte lønstigninger i 2023 1,11% (april og oktober) +0,18% fra reguleringsordningen = 1,29%



Seniorer



Den seniorpolitiske indsats styrkes for at understøtte et godt seniorarbejdsliv og fastholdelse af 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 – fra 1.4. 2022



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



Grøn omstilling



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





Vores særlige forlig/aftaler



- Kompetencefond sammen med de andre i AC
 - Erfaringstillægget
 - 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 fysioterapeuter 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 kommunale kompetenceudvikling

Første ansøgningsmulighed 1. april 2022



Tillægget til de erfarne



Tillæg til fysioterapeuter med 10 års erfaring eller mere:

- Fra 2.200 kr. årligt til 5.300 kr. årligt (1.1.2006-niveau)

Det svarer til en forbedring på 320 kr. om md.

Ændringen sker pr. 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





Kandidater



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 for ledere stiger fra 17,98% til 18,40 for dem, der har valgt at få fritvalgstillæg på 0,52% som pension

Hvis lederen har valgt at få fritvalgstillægget som løn, stiger satsen fra 17,46% til 17,88%

Træder i kraft 1. april 2022





Arbejdstidsaftalen (I)

Præambelen er blevet gennemskrevet, så det fremgår at der skal være fokus på balancen mellem arbejdsliv og privatliv, når arbejdet tilrettelægges.





Arbejdstidsaftalen (II)



NYT:

Tillæg for inddraget SH-dag med kortere varsel end 14 dage 450 kr. (31.3.00-niveau)

Det svarer til ca. 640 kr. i nutidskroner

FORHØJELSE:

Tillæg for manglende varsel af mer- og overarbejde løftes med 10 kr. (31.3.00-niveau)

Fra knapt 40 kr. til godt 54 kr. i nutidskroner

Træder i kraft 1. april 2022



Egne aftaler



Vi får vores egne aftaler sammen med ergoterapeuterne og jordemødrene

- Overenskomsterne
- Arbejdstidsaftalerne

Aftale om lokal løndannelse bliver også vores egen.
Der bliver ingen ændringer ift. nuværende.





Hvad er det værd?



HVIS skønnet for reguleringsordningen holder, stiger månedslønnen i OK-perioden ca. sådan:

- Fysioterapeut med under 4 års erfaring ca. 1.400 kr.
- Fysioterapeut indtil 10 års erfaring ca. 1.650 kr.
- Fysioterapeut med over 10 års erfaring * ca. 2.000 kr.
- Klinisk underviser ca. 1.750 kr.
- Nuværende kandidater på trin 8 * ca. 2.000 kr.

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

* Medregnet forbedring af 10-års-tillæg/løft af trin 8



Hvad er det værd?



HVIS skønnet for reguleringsordningen holder, stiger månedslønnen i OK-perioden ca. sådan:

Ledere på L6 – ca. 1.800 kr.

Ledere på L12 – ca. 2.100 kr.

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



Hovedbestyrelsen anbefaler JA

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

- Forliget er balanceret ift. muligheder og medlemmernes krav
 - Der forventes en mindre reallønsudvikling
 - Der er aftalt forbedringer for erfarne fysioterapeuter
 - Der er resultater for faglighed og kompetenceudvikling
 - Der fortsat er fokus på arbejdsmiljøet
-



Forløb for afstemning

- Alle medlemmer får en mail med link til afstemningen
- Afstemningen begynder 11. marts kl. 12.00
- Afstemningen slutter 5. april kl. 23.59
- Resultatet offentliggøres 21. april 2021

