



OK21

Det regionale forlig

Virtuel konference 10. marts 2021



Vores krav

Generelle lønstigninger, der som minimum reallønssikrer

Reallønssikring vigtigere end lønforbedringer til enkeltgrupper

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

Arbejds miljøarbejdet

Aftalen om familiemæssige årsager
(sorgorlov)

Den grønne omstilling

Lønoplysninger til TR





Hvor endte vi?

Generelle lønstigninger, som giver en mindre reallønsudvikling.

(således som det skønnes på forligstidspunktet)

Reguleringsordningen betyder, at vi følger den private lønudvikling.

De største organisationspuljer siden OK08 (0,45%)

Midler til ligeløn og lavtløn, som i OK18, også til Dfys.

Vi havde ikke held med frit-valgskrav, ligesom RLTN ikke havde held med stor skævdeling





Rammen i forliget med regionerne



	2021	2022	2023	I alt
Generelle lønstigninger <i>INKLUSIV SKØN</i> for reguleringsordningen*	1,41%	1,7%	1,72%	4,83%
Organisationspuljer		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 forligstidspunktet. Bliver den faktiske udmøntning større eller mindre påvirker det størrelsen af de generelle lønstigninger.



Udmøntning af rammen



Procent	1.4. 2021	1.10. 2021	1.4. 2022	1.10. 2022	1.1. 2023	1.10. 2023	I alt
Generelle lønstigninger	0,75	1,37		1,35	0,77	0,78	5,02
Reg. ordning		- 0,71		+0,35		+0,17	- 0,19
I alt							4,83
Puljer og proj			0,61				0,61
I alt	0,75	0,66	0,61	1,70	0,77	0,95	5,44



Seniorer



Den seniorpolitiske indsats styrkes for at understøtte 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)



Arbejdsmiljøforum fortsætter.
I perioden drøftes aktuelle arbejdsmiljødagsordner mv.

Ekspertrådgivningen videreføres med en tættere
kobling til forskningsprojektet

MED-udvalg kan også gøre brug af
Ekspertrådgivningen





Arbejds miljøarbejdet (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





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



Grøn 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 TR 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 særlige forlig/aftaler



- Kompetencefond sammen med de andre i AC
- Erfaringstillægget for 10 års erfaring forhøjes
- Kandidaternes løn og pension ensrettes med AC
- Pensionsforbedringer for ledere
- Vi får vores egne aftaler



Kompetencefond



Vi bliver en del af den regionale 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 regionale kompetenceudvikling

Første ansøgningsmulighed 1. april 2022



Tillægget til de erfarne



10 års-tillæg til fysioterapeuter og KU:

- Fra 15.850 kr. årligt til 19.500 kr. årligt (1.1.2018-niveau)

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

Træder i kraft 1. april 2022





Kandidater



Værdien af trin A8 stiger med 968 kr. årligt (1.1.2018-niveau).
Det svarer til kr. om måneden

Pensionen stiger fra 18,44% til 18,58%

Træder i kraft 1. april 2022





Lederne



Pensionen til lederne stiger fra 16,76% til 17,40%

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, medfører forliget i OK-perioden lønstigninger pr. måned på:

- Fysioterapeut < 6 års erfaring ca. 1.300 kr.
- Fysioterapeut < 10 års erfaring ca. 1.450 kr.
- Fysioterapeut/KU 10 års erfaring+ * ca. 1.900 kr.
- Nuværende kandidater på trin 8 * godt 1.700 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 med ca.

Ledere på L6 – ca. 1.650 kr.

Ledere på L12 – ca. 1.900 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