

OK24 urafstemningsmateriale

Stem OK24



Stem inden 5. april kl. 12.00

Kære Medlem

I foråret 2023 valgte tæt på 30 procent af jer – ETF's medlemmer – at indsende jeres krav og ønsker til overenskomstforhandlingerne. Det brede fundament har været en styrke i forhandlingerne.

Nu er det tid til, at du som medlem skal tage stilling til de 2-årige forlig for hele det offentlige område. Din deltagelse i afstemningen er vigtigt. Vi vil gerne have, at så mange medlemmer som muligt tager stilling til OK24-forliget. Det giver os legitimitet og vægt bag ordene i vores dialog med arbejdsgiverne og i forhandlingerne næste gang.

Som offentligt ansat ergoterapeut arbejder du enten i en kommune, en region eller i staten. Der er tale om tre adskilte og forskellige arbejdsmarkeder. Det afspejles i forligene, men ETF's medlemmer stemmer samlet om alle tre forlig.

De aftalte generelle lønstigninger er markante med en ramme på 8,8 % for alle ergoterapeuter – uanset hvilket overenskomstområde, du er ansat på og en forventet reallønsudvikling for alle på 3,5-3,7 %.

Forligene rummer samtidig høje pensionsstigninger til alle og ikke mindst nyskabelsen med en opsparingskonto, der giver dig frit valg til at vælge mellem opsparing i pensionskassen, pension eller løn. Det giver dig også mulighed for større fleksibilitet i dit arbejdsliv.

Forligene indeholder fortsat et tydeligt fokus på faglighed og kompetenceudvikling, da de ved OK21-aftalte kompetencefonde videreføres på alle tre overenskomstområder, og hvor du har mulighed for at søge midler til kortere eller længere uddannelsesforløb.

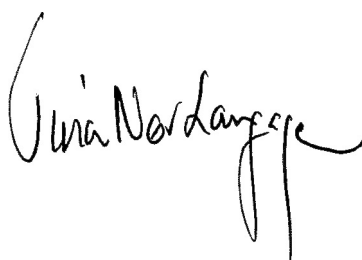
Samtidig sætter OK24-forliget fokus på det psykiske arbejdsmiljø ved at fastholde og videreudvikle de nuværende indsatser.

Hovedbestyrelsen anbefaler dig at stemme ja!

Hovedbestyrelsen anbefaler, at alle medlemmer stemmer ja til de opnåede forlig, der forbedrer lønnen markant og giver nogle helt nye muligheder for fleksibilitet i løbet af arbejdslivet. Samtidig indfrier de opnåede forlig de behov, som du og dine ergoterapeutkolleger vægtede højest i medlemsdebatten forud for OK24, og giver et solidt fundament for dine arbejdsforhold fremover.

Med venlig hilsen

Tina Nør Langager



STATEN

Forligsrammen i det 2-årige forlig

Generelle lønstigninger	6,30
Andre formål	1,00
Reguleringsordning (skøn)	1,10
Reststigning (skøn)	0,40
Økonomisk ramme	8,80

Reguleringsordningen videreføres.

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

Når forliget bliver indgået, bliver der foretaget et skøn for reguleringsordningens udmøntning i perioden. Opgørelsen vil påvirke den endelige størrelse af lønstigningen.

For at understøtte balancen mellem den statslige og private lønudvikling optages der i september 2025 en ekstra ordinær forhandling.

Forventningerne til reststigningerne er sat meget lavt for at give mere plads til generelle lønstigninger. Det betyder, at de reelle lønstigninger kan blive højere.

Pr. 1. oktober 2025 baseres reguleringsordningen på et mere retvisende indeks, som forventeligt vil sikre, at lønningerne i højere grad vil vokse i samme takt som de private lønninger.

1 % er afsat til andre formål og er alt overvejende brugt til lønforbedringer i form af en forøgelse af pensionsindbetalingerne med 0,97 procentpoint og en række forskellige løntillæg.

ATP-bidraget hæves med pr. 1. januar 2024 med 156 kr. årligt pr. fuldtidsansat.

Forhøjelse af pension på overenskomstområdet

Pensionsbidragsprocenten forhøjes med 0,97 procentpoint med virkning fra 1. april 2025. Det betyder konkret, at pensionsbidraget forhøjes fra 17,1 % til 18,07 %. (Og fra 18,0 til 18,97 for undervisere ansat før 1.4.21).

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Den særlige feriegodtgørelse forhøjes pr. 1. april 2024 med 0,52 procentpoint til 2,02 %. Samtidig ophører løntillæg efter lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededage.

Øget fleksibilitet – nye muligheder for opsparing af frihed

Pr. 1. maj 2025 bliver det muligt at kunne spare frihed op til senere afvikling, fx i forbindelse med indkøring af børn i institution, pasning af syge forældre og længere ferierejser. Opsparingen kan bestå af afspadsering og særlige feriedage,

og der kan være opsparet frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 afspadseringsdage/godkendt merarbejde.

Den opsparede frihed kan afvikles i timer eller dage. Det aftales mellem medarbejder og arbejdsgiver.

Øget fleksibilitet – valgfrihed mellem pension løn og opsparingsordning

Fra 1. april 2025 er der givet valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 %. Den valgfrie del kan helt eller delvist udbetales som løn eller – som noget nyt – helt eller delvist indbetales på en særlig opsparingsordning i tilknytning til den overenskomstmæssige pensionsordning.

Ordningen giver mulighed for målrettet at spare op til finansiering af selvvalgt kompetenceudvikling, pauser eller sporskifte i et langt arbejdsliv. Der er ingen bindinger på, hvad opsparingen kan anvendes til.

Mulighed for at tilpasse tillidsrepræsentantstrukturen lokale forhold

TR-strukturen samt antallet af TR kan drøftes, hvis der er en institution placeret på flere geografisk spredte lokaliteter, eller hvis antallet i en medarbejdergruppe større end 100. Fra 1. april 2025 er der pligt til at optage forhandler lokalt, hvis TR eller ledelsen ønsker at drøfte strukturen. Ved uenighed kan de centrale parter inddrages.

Tillidsrepræsentanter har fået ret til at mødes med nyansatte i arbejdstiden og TR's tidsforbrug og opgaver bør normalt drøftes mindst én gang årligt.

Forbedring af barselsvilkår

For børn der er født/modtaget d. 1. april 2024 eller senere får:

Fædre/medmødre og adoptanter øget lønretten med 3 uger. Den øremærkede lønret i forældreorloven ligestilles dermed, og for adoptanter omfordelles lønretten i forældreorlovsperioden til 10 uger til hver samt 6 uger til deling.

Soloforældre (forældre hvor barnet kun har én forælder/adoptant ved fødslen/modtagelsen) 10 ugers ekstra lønret. Hvis en forælder/adoptant dør efter barnets fødsel/modtagelse, får den anden ret til at indtræde i den afdødes uudnyttede lønret.

Flerlingeforældre (to eller flere børn ved samme fødsel/adoption – under et år ved modtagelsen) 13 ugers ekstra lønret. Forventes at træde i kraft 1. maj 2024.

Ved forlænget orlov indbetales/optjenes der pension forholds-mæssigt fordelt på hele den forlængede periode.

Arbejdsmiljø og andre vilkår

I perioden fortsætter den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.

For bedre at kunne finde plads til at inkludere medarbejdere med særlige behov drøftes en opdatering af aftalen om job på særlige vilkår (socialt kapitel).

For ansvarlig anvendelse af kunstig intelligens gennemføres en flersporet indsats om samarbejde og implementering og brug af kunstig intelligens (AI).

For seniormedarbejdere udbetales fastholdelsesbonus fremadrettet i tilknytning til en aftale om at forblive på arbejdspladsen indtil et nærmere aftalt tidspunkt.

Kompetenceudvikling

Kompetencefonden videreføres med en økonomisk ramme svarende til resultatet fra OK21, opskrevet til OK24-niveau.

Underviserarbejdstid

Der skal være en drøftelse af behovet for at ændre i opgaveporteføljen for at sikre sammenhæng mellem opgaver og tid, hvis timeforbruget i et kvartal overstiger den normale arbejdstid.

Kandidatreform og overenskomst for akademikere i staten

Ansatte, der har gennemført en erhvervskandidatuddannelse på 75 ECTS-point med udgangspunkt i en uddannelse nævnt i bilag A til Akademikeroverenskomsten omfattes af denne. For andre uddannelser drøftes løn- og ansættelsesvilkår i perioden.

Forventningerne til reststigningerne er sat meget lavt for at give mere plads til generelle lønstigninger. Det betyder, at de reelle lønstigninger kan blive højere.

Pr. 1. oktober 2025 baseres reguleringsordningen på et mere retvisende indeks, som forventeligt vil sikre, at lønningerne i højere grad vil vokse i samme takt som de private lønninger.

2,0 % er afsat til organisationsmidler som alt overvejende er brugt til lønforbedringer i form af en forøgelse af pensionsindbetalingerne med 2,22 procentpoint og en række forskellige løntillæg og kompetencefonden. (3,39 pct. ved mindre end 10 års anciennitet).

ATP-bidraget hæves med pr. 1. januar 2024 med 156 kr. årligt pr. fuldtidsansat.

Forhøjelse af pension på overenskomstområdet

Pensionsbidragsprocenten forhøjes med 2,22 procentpoint med virkning fra 1. april 2025. Det betyder konkret, at pensionsbidraget forhøjes fra 17,70 til 19,92 for basisoverenskomsten, 18,40 til 20,62 for ledere og fra 18,78 til 21,00 for kandidater.

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Den særlige feriegodtgørelse forhøjes pr. 1. maj 2024 med 0,53 procentpoint til 2,83 %. Kandidater forhøjes til 2,48. Samtidig ophører løntillæg efter lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag.

Øget fleksibilitet – nye muligheder for opsparing af frihed

Pr. 1. april 2025 bliver det muligt at kunne spare frihed op til senere afvikling, fx i forbindelse med indkøring af børn i institution, pasning af syge forældre og længere ferierejser.

Opsparingen kan bestå af afspadsering og 6. ferieuger, og der kan være opsparet frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 afspadseringsdage/godkendt merarbejde.

Den opsparede frihed kan afvikles i timer eller dage. Det aftales mellem medarbejder og arbejdsgiver.

Øget fleksibilitet – valgfrihed mellem pension, løn og opsparingsordning

Fra 1. april 2025 er der givet valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 %. Den valgfrie del kan helt eller delvist udbetales som løn eller – som noget nyt – helt eller delvist indbetales på en særlig opsparingsordning i tilknytning til den overenskomstmæssige pensionsordning.

Ordningen giver mulighed for målrettet at spare op til finansiering af selvvalgt kompetenceudvikling, pauser eller sporskifte i et langt arbejdsliv. Der er ingen bindinger på, hvad opsparingen kan anvendes til.

KOMMUNERNE

Forligsrammen i det 2-årige forlig

Generelle lønstigninger	4,44
Øvrige forbedringer	2,09
Reguleringsordning (skøn)	2,07
Reststigning (skøn)	0,20
I alt	8,80

Reguleringsordningen videreføres.

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

Når forliget bliver indgået, bliver der foretaget et skøn for reguleringsordningens udmøntning i perioden. Opgørelsen vil påvirke den endelige størrelse af lønstigningen.

For at understøtte balancen mellem den kommunale og private lønudvikling optages der i september 2025 en ekstra ordinær forhandling. (3,39 pct. ved mindre end 10 års anciennitet).

Udmøntning af trepartsaftalen om løn

Særydelserne i døgnarbejdstidsaftalen forhøjes:

- Aften fra 30 % til 36%
- Nat fra 35 % til 40 %
- Lørdag fra 30 % til 32 %
- Pension fra 5 % til 8,15 %

Forhøjelserne indføres fra 1. januar 2025 og frem til 1. januar 2026. Tidspunkter for ydelse af særydelse om lørdagen rykkes to timer til kl. 06.00. Vagter kan forlænges til 12 timer og FEA-arbejde honoreres fremover med normal timeløn indtil 37 timer.

Der sættes gennem to projekter fokus på bedre vagtplanlægning og information og understøttelse af de lokale parter arbejdstilrettelæggelsen.

For at håndtere utilsigtede konsekvenser ydes ledere, indplaceret på L6-L10, et pensionsgivende tillæg på. Kr. 5.785 kr. i årligt grundbeløb (niveau 1. januar 2006) med virkning fra 1. april 2024. Det er herudover aftalt, at ledere indplaceret på L6-L10, der er ansat pr. 1. juni 2024, én gang ydes et pensionsgivende engangstillæg på kr. 1.661 kr. i årligt grundbeløb.

Ret til seniorbonus

Fra 1. januar 2025 ændres udgangspunktet for ret til seniordage til i stedet at være en ret til seniorbonus med mulighed for at vælge pension eller frihed.

Pension til pensionerede

Personer, som genoptager beskæftigelse efter at være fratrådt og overgået til pension, får fra 1. maj 2024 fuld ret til pensionsbidrag af lønnen. Allerede ansatte pensionister omfattes senest den 1. oktober 2024.

Forbedring af barselsvilkår

For børn der er født/modtaget d. 1. april 2024 eller senere får:

Fædre/medmødre og adoptanter øget lønretten med 3 uger. Den øremærkede lønret i forældreorloven ligestilles dermed, og for adoptanter omfordeles lønretten i forældreorlovperioden til 10 uger til hver samt 6 uger til deling.

Soloforældre (forældre hvor barnet kun har én forælder/adoptant ved fødslen/modtagelsen) 10 ugers ekstra lønret. Hvor en forælder/adoptant dør efter barnets fødsel/modtagelse, får den anden ret til at indtræde i den afdødes uudnyttede lønret.

Flerlingeforældre (to eller flere børn ved samme fødsel/adoption – under et år ved modtagelsen) 13 ugers ekstra lønret. Forventes at træde i kraft 1. maj 2024.

Ved forlænget orlov indbetales/optjenes der pension forholds- mæssigt fordelt på hele den forlængede periode.

Mulighed for mægling ved uenighed

om den lokale tillidsrepræsentantstruktur

Det kan lokalt aftales, at der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution. Fra 1. oktober 2024 er der pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale om TR-strukturen, hvis TR eller ledelsen ønsker at drøfte strukturen. Ved uenighed kan der inddrages en mægler.

Tillidsrepræsentanter har fået ret til at mødes med nyansatte i arbejdstiden.

Arbejdsmiljø og andre vilkår

Arbejdsmiljøindsatsen understøttes gennem SPARK, uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø samt uddannelsen for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø, som alle videreføres.

Natarbejde skal indgå i arbejdsmiljøorganisationens årlige arbejdsmiljødrøftelse og eksempler på spørgsmål, der kan indgå i arbejdspladsens udvidede APV, udarbejdes. Der laves et informationsmateriale med gode råd. Derudover skal arbejdet planlægges, så gravide ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Der udarbejdes et informationsmateriale, som skal understøtte, at medarbejdere med særlige behov bedst muligt inkluderes.

Kunstig intelligens (AI) har medført nye muligheder for iværksættelse af kontrolforanstaltninger, og aftalen om kontrolforanstaltninger skal derfor moderniseres, og der sættes fokus på information.

Kompetencefonden

Kompetencefonden videreføres.

Der kan søges op til 50.000 kr. pr. ansat pr. til masteruddannelser. (3,39 pct. ved mindre end 10 års anciennitet).

Kliniske undervisere

Definitionen af, hvornår en ansat skal indplaceres som klinisk underviser er revideret og præciseret, så der i højere grad tages afsæt i de opgaver, den kliniske underviser har ansvaret for at varetage.

Kandidatreform og overenskomst for akademikere i staten

Der optages drøftelser, når der foreligger en samlet afklaring af løn- og ansættelsesvilkår på det statslige område for disse grupper. Dette med henblik på at overføre principperne fra den statslige aftale.

REGIONERNE

Forligsrammen i det 2-årige forlig

Procent	I alt
Generelle lønstigninger	4,45
Øvrige forbedringer	2,07
Reguleringsordning (skøn)	2,08
Reststigning (skøn)	0,20
Økonomisk ramme	8,80

Reguleringsordningen videreføres.

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

Når forliget bliver indgået, bliver der foretaget et skøn for reguleringsordningens udmøntning i perioden. Opgørelsen vil påvirke den endelige størrelse af lønstigningen.

For at understøtte balancen mellem den regionale og private lønudvikling optages der i september 2025 en ekstra ordinær forhandling.

Forventningerne til reststigningerne er sat meget lavt for at give mere plads til generelle lønstigninger. Det betyder, at de reelle lønstigninger kan blive højere.

Pr. 1. oktober 2025 baseres reguleringsordningen på et mere retvisende indeks, som forventeligt vil sikre, at lønningerne i højere grad vil vokse i samme takt som de private lønninger.

2,0 % er afsat til organisationsmidler som alt overvejende er brugt til lønforbedringer i form af en forøgelse af pensionsindbetalingerne med 1,99 procentpoint, kompetencefonden og en lønforbedring for ergoterapeuter i børne- og ungdomspsykiatrien.

ATP-bidraget hæves med pr. 1. januar 2024 med 156 kr. årligt pr. fuldtidsansat.

Forhøjelse af pension på overenskomstområdet

Pensionsbidragsprocenten forhøjes med 1,99 procentpoint med virkning fra 1. april 2025. Det betyder konkret, at pensionsbidraget forhøjes fra 16,76 til 18,75 for basisoverenskomsten, 17,4 til 19,39 for ledere og fra 18,58 til 20,57 for kandidater.

Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Den særlige feriegodtgørelse forhøjes pr. 1. maj 2024 med 0,54 procentpoint til 2,49 %. (3,39 pct. ved mindre end 10 års anciennitet). Samtidig ophører løntillæg efter lov om konsekvenser ved afskaffelse af store bededag.

Øget fleksibilitet – nye muligheder for opsparing af frihed

Pr. 1. april 2025 bliver det muligt at kunne spare frihed op til senere afvikling, fx i forbindelse med indkøring af børn i institution, pasning af syge forældre og længere ferierejser. Opsparingen kan bestå af afspadsering og 6. ferieuger og der kan være opsparet frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 afspadseringsdage/godkendt merarbejde.

Den opsparede frihed kan afvikles i timer eller dage. Det aftales mellem medarbejder og arbejdsgiver.

Øget fleksibilitet – valgfrihed mellem pension løn og opsparingsordning

Fra 1. april 2025 er der givet valgfrihed for den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 %. Den valgfrie del kan helt eller delvist udbetales som løn eller – som noget nyt – helt eller delvist indbetales på en særlig opsparingsordning i tilknytning til den overenskomstmæssige pensionsordning.

Ordningen giver mulighed for målrettet at spare op til finansiering af selvvalgt kompetenceudvikling, pauser eller sporskifte i et langt arbejdsliv. Der er ingen bindinger på, hvad opsparingen kan anvendes til.

Udmøntning af trepartsaftalen om løn

Særydelserne i døgnarbejdstidsaftalen forhøjes pr. 1.4.24 med:

- Aften fra 27 % til 32 %
- Nat fra 32,5 % til 37,5 %
- Weekend fra 42 % til 47 %

Der ydes et vagttillæg til ansatte, der årligt har minimum 300 timers vagtarbejde. Vagttillægget udgør, når det er fuldt indfaset 1.1.2026, 11.167 kr. i årligt grundbeløb.

Honorering for FEA sker med den normale timeløn for timer op til 37 timer om ugen i gennemsnit over normperioden. Der henvises til forudsætningerne i § 4 i Rammeaftale om deltidsansættelse.

Der gennemføres en analyse af arbejdstidsreglerne for at belyse reglerens betydning for at ansætte på fuldtid.

Fra 2026 afsættes der 270 mio. kr. til lokalløn, som kan anvendes til den aktuelle rekrutteringssituation i psykiatrien, på akutområdet og det medicinske område på sygehusene samt yderområderne, hvor det måtte være særligt vanskeligt at rekruttere og bevare tilknytning til arbejdspladsen.

Midlerne kan anvendes til:

- Rekrutteringstillæg
- Fastholdelsestillæg, herunder, hvor der er behov for særlige kompetencer, eller hvor der er behov for at få udført særlige funktioner/varetaget særlige opgaver
- Tillæg, der understøtter, at flere ansættes på fuldtid, hvis det kan begrundes objektivt indenfor EU-rettens rammer.

Børne- og ungdomspsykiatrien

Ergoterapeuter i børne- og ungdomspsykiatrien (ambulatorier og sengeafsnit) får et årligt tillæg på 9.000 kr. i grundbeløb. Dette skal understøtte rekrutteringen på området.

Områdetillæg

Det er aftalt at ændre sammensætningen af områdetillæg, så det laveste tillæg hæves relativt over tid til øvrige trin.

Pension til pensionerede

Personer, som genoptager beskæftigelse efter at være fratrådt og overgået til pension, får fra 1. maj 2024 fuld ret til pensionsbidrag af lønnen. Allerede ansatte pensionister omfattes senest den 1. oktober 2024.

Forbedring af barselsvilkår

For børn der er født/modtaget d. 1. april 2024 eller senere får:

Fædre/medmødre og adoptanter øget lønretten med 3 uger. Den øremærkede lønret i forældreorloven ligestilles dermed, og for adoptanter omfordeles lønretten i forældreorlovspærio-

den til 10 uger til hver samt 6 uger til deling. Soloforældre (forældre hvor barnet kun har én forælder/adoptant ved fødslen/modtagelsen) 10 ugers ekstra lønret. Hvor en forælder/adoptant dør efter barnets fødsel/modtagelse, får den anden ret til at indtræde i den afdødes udnyttede lønret.

Flerlinge-forældre (to eller flere børn ved samme fødsel/adoption – under et år ved modtagelsen) 13 ugers ekstra lønret. Forventes at træde i kraft 1. maj 2024.

Ved forlænget orlov indbetales/optjenes der pension forholdsmæssigt fordelt på hele den forlængede periode.

Mulighed for mægling ved uenighed om den lokale tillidsrepræsentantstruktur

Det kan lokalt aftales, at der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution. Fra 1. oktober 2024 er der pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale om TR-strukturen, hvis TR eller ledelsen ønsker at drøfte strukturen. Ved uenighed kan der inddrages en mægler.

Tillidsrepræsentanter har fået ret til at mødes med nyansatte i arbejdstiden.

Arbejdsmiljø og andre vilkår

Der laves en række tiltag vedrørende natarbejde i aftalen om visse aspekter i forbindelse tilrettelæggelse af arbejdstiden. Arbejdsmiljøindsatsen understøttes gennem Tryghedspuljen uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø samt uddannelsen for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø, som alle videreføres.

Natarbejde skal indgå i arbejdsmiljøorganisationens årlige arbejdsmiljødrøftelse og eksempler på spørgsmål, der kan

indgå i arbejdspladsens udvidede APV, udarbejdes. Der laves et informationsmateriale med gode råd. Derudover skal arbejdet planlægges, så gravide ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

Der udarbejdes et informationsmateriale, som skal understøtte, at medarbejdere med særlige behov bedst muligt inkluderes, og som kan inddrages i de personalepolitiske drøftelser.

Kunstig intelligens (AI), har medført nye muligheder for iværksættelse af kontrolforanstaltninger og aftalen om kontrolforanstaltninger skal derfor moderniseres, og der sættes fokus på information.

Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

Der igangsættes en partsindsatsen, som har til formål at understøtte håndteringen af arbejdskraftsudfordringen og samtidig sikre attraktive regionale arbejdspladser.

Der er fastlagt fem indsatsområder

- Arbejdstilrettelæggelse
- Arbejdsfællesskaber, uddannelse og kompetencer
- Fælles om fuldtid
- Arbejdsmiljø og sygefravær
- Faglighed, frisættelse og afbureaukratisering

Kompetencefonden

Kompetencefonden videreføres. Der kan søges op til 50.000 kr. pr. ansat pr. til masteruddannelser.

Kandidatreform og overenskomst for akademikere i staten

Der optages drøftelser, når der foreligger en samlet afklaring af løn- og ansættelsesvilkår på det statslige område for disse grupper. Dette med henblik på at overføre principperne fra den statslige aftale.

STATEN

Hvad er aftalt for **alle**?

-  Generelle lønstigninger, der forventes at medføre en reallønsudvikling
-  En opsparingskonto med fritvalg
-  Øget fleksibilitet og mulighed for opsparing af 15 dages frihed
-  Højere pension til alle
-  Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse
-  Frit valg på alt over 15 på pensionsprocent
-  Bedre barselsregler
-  Psykisk arbejdsmiljø initiativer videreføres
-  Kompetencefond videreføres.
-  Forbedrede TR-vilkår

KOMMUNER

Hvad er aftalt for **alle**?

-  Generelle lønstigninger, der forventes at medføre en reallønsudvikling
-  En opsparingskonto med fritvalg
-  Øget fleksibilitet og mulighed for opsparing af 15 dages frihed
-  Højere pension til alle
-  Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse
-  Frit valg på alt over 15 på pensionsprocent
-  Bedre barselsregler
-  Psykisk arbejdsmiljø initiativer videreføres og udvikles
-  Kompetencefond videreføres
-  Forbedrede TR-vilkår

REGIONER

Hvad er aftalt for **alle**?

-  Generelle lønstigninger, der forventes at medføre en reallønsudvikling
-  En opsparingskonto med fritvalg
-  Øget fleksibilitet og mulighed for opsparing af 15 dages frihed
-  Højere pension til alle
-  Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse
-  Frit valg på alt over 15 på pensionsprocent
-  Bedre barselsregler
-  Psykisk arbejdsmiljø initiativer videreføres og udvikles
-  Kompetencefond videreføres
-  Forbedrede TR-vilkår

Hvad er aftalt for **ergoterapeuter**?

-  Årligt løntillæg på 1.595 kr. i grundbeløb til alle på trin 7 med højst en professions-bacheloruddannelse

Hvad er aftalt for **ergoterapeuter**?

-  Treperten: Forhøjelse af særydelser ved vagtdeltagelse
-  Treperten: årligt tillæg på kr. 5.785 til alle ledere på L6-L10
-  Ny definition af stillingen som klinisk underviser

Hvad er aftalt for **ergoterapeuter**?

-  Treperten: Forhøjelse af særydelser ved vagtdeltagelse og vagttillæg ved mere end 300 timers vagtarbejde
-  Særligt pensionsgivende tillæg på 9.000 kr. årligt i grundbeløb (niveau 31. marts 2018) til ergoterapeuter ved børne-og ungdomspsykiatrien på sygehusene