

## Overblik – OK26 forlig i KOMMUNERNE

Forhandlingerne i kommunerne er nu helt færdige, og vi mangler nu kun et forlig i regionerne.

Forliget er aftalt for en treårig periode. Det betyder, at rammerne for arbejdsvilkårene for alle offentligt ansatte er aftalt for de kommende tre år, frem til 31. marts 2029.

Ergoterapeutforeningen forhandler ved OK26 om fornyelse af vores overenskomster i staten, regionerne og kommunerne. Det første overenskomstforlig blev indgået for ansatte i staten den 11. februar 2026.

### Den samlede økonomiske ramme ved OK26 er 9,09 pct.

	apr 26	okt 26	jan 27	apr 27	okt 27	jan 28	apr 28	okt 28	jan 29	I alt
Bæredygtig og fleksibel løndannelse			0,05	0,09						0,14
Generelle lønstigninger	2,20	0,70			0,70		1,60	0,70	0,16	6,06
Etablering af fritvalg m.v.						0,26			-0,16	0,10
Organisationsmidler	0,01			1,99						2,00
Øvrige formål	0,13			0,05						0,18
Reguleringsordning		-0,04			0,05			0,00		0,01
Reststigning		0,20		0,20			0,20			0,60
I alt	2,54	0,66	0,05	2,33	0,75	0,46	1,60	0,70	0,00	9,09

- Ved siden af den økonomiske ramme foretages en teknisk korrektion af lønningerne med 0,2 pct. pr. 1. april 2026.
- De generelle lønstigninger (inkl. teknisk korrektion og forventede udmøntninger fra reguleringsordningen) er 6,27 pct.
- Organisationsmidlerne indbetales for Akademikernes og dermed ergoterapeuternes vedkommende til den nye fritvalgslønkonto. Disse penge er lønstigninger, der også kan benyttes til at afkøbe fridage eller indbetale til pension.
- Øvrige formål er ikke-lønmæssige goder, først og fremmest bedre barselsvilkår og mulighed for at holde fri ved barns sygdom.
- Reststigninger omfatter lønstigninger på baggrund af lokale lønforhandlinger m.v.

## Generelle lønstigninger i perioden er på 6,27 pct.

De generelle lønstigninger, som tilgår alle kommunalt ansatte, forventes i perioden at være 6,27 pct.

1. april 2026	1. oktober 2026	1.oktober 2027	1. april 2028	1. oktober 2028	1. januar 2029
2,40	0,70	0,70	1,60	0,70	0,16

- De generelle lønstigninger vil blive tillagt forventede udmøntninger fra reguleringsordningen i perioden og er tillagt en teknisk korrektion af lønningerne på 0,2 pct. pr. 1. april 2026.
- For en ergoterapeut ansat i kommuner har ETF beregnet at man kan se frem til en gennemsnitlig lønstigning på ca. 3.450 kr. om måneden i overenskomstperioden.
- Den skønnede inflation i perioden er 4,4 pct. Der forventes dermed en betydelig reallønsfremgang.

## Bæredygtig og fleksibel løndannelse – forbedret funktionalitet og transparens

Det har været vigtigt for Akademikerne og Ergoterapeutforeningen, at der kommer meget mere funktionalitet og transparens ind i udmøntningen af lokalløn.

Vi har nu aftalt at finde ud af om en fælles aftale om det lokale forhandlingsystem kan bidrage til en forbedret funktionalitet og en mere velfungerende lokal løndannelse. Vi har også aftalt at finde ud af, hvordan det lokale forhandlingsystem kan gøres mere håndterbart for ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere uden lokal repræsentation.

Lønudviklingen skal følges tæt over tid med årlige opfølgninger, og sker den lokale løndannelse ikke som forventet, tager parterne det op ved OK29.

Tillidsrepræsentanten skal holdes bedst muligt orienteret ved nyansættelser og have alle relevante oplysninger for at kunne varetage forhandlingerne.

Tillidsrepræsentanten skal også have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Udleveres de ikke automatisk skal de udleveres, hvis TR efterspørger dem.

Pr. 1. januar 2026 og 1. januar 2027 målrettes der samlet 0,35 pct. til lokal løndannelse. Kommunerne fordeler midlerne ud fra lokale hensyn og udfordringer og kan vælge at gennemføre en samlet forhandling for midlerne i 2026.

Pengene er et supplement – ikke en erstatning – for den lokale løn, der allerede gives. Forventningen er, at den samlede andel af lokalløn vil blive øget.

### **God ledelse og lederliv i balance**

Der er enighed om, at god ledelse er en forudsætning for gode kommunale arbejdspladser. God ledelse skaber trivsel, faglighed og medinddragelse. For ledende ergoterapeuter, fysioterapeuter og jordemødre er der aftalt et grundlønstillæg med fuldt gennemslag på 7.168 kr. årligt (1/1 2006-niveau). For yderligere at understøtte rekruttering og fastholdelse igangsættes der desuden et kommunalt projekt, som skal sætte fokus på god ledelse og lederliv i balance.

### **Nye fleksibilitetsmuligheder gennem en fritvalgsordning**

For at skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder, etableres der fra 1. januar 2028 en fritvalgsordning for alle kommunalt ansatte ergoterapeuter, hvor der indbetales midler, som kan trækkes ud som løn, indbetales til pension eller bruges til at finansiere fridage.

Fritvalgsordningen består af en fritvalgslønkonto samt tilknyttet frihed.

#### **Fritvalgslønkontoen**

Midlerne kommer fra den eksisterende 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse, seniorbonus samt et månedligt fritvalgsbidrag. Fritvalgsordningen vil fra begyndelsen have en robust økonomi. Som regionalt ansat ergoterapeut vil man fra begyndelsen kunne få indbetalt følgende procenter af sin fritvalgsberettigede løn:

- Et årligt fritvalgsbidrag i januar svarende til 2,35 pct. af den fritvalgsberettigede løn

(kommer fra 6. ferieuge).

- Et månedligt fritvalgsbidrag på 2,42 pct. af den fritvalgsberettigede løn

(kommer af særlig feriegodtgørelse ).

- Et månedligt supplerende fritvalgsbidrag på 2,33 pct. (ikke pensionsgivende)

(kommer fra den afsatte organisationspulje).

- For seniorer hensættes i januar et årligt fritvalgsbidrag på 0,94-1,88 pct. af den fritvalgsberettigede løn. (kommer fra seniorbonus).

Den ansatte vil desuden kunne vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15 pct., kan indgå i fritvalgsordningen.

Der er tilknyttet en række valg til fritvalgslønkontoen. Årligt kan den ansatte vælge at få et månedligt fritvalgsbidrag udbetalt som løn og/eller indbetalt til pensionsordningen. I løbet af fritvalgsperioden kan medarbejderen vælge at få udbetalt et valgfrit beløb fra fritvalgslønkontoen, fx i forbindelse med afholdelse af frihed.

### **Frihed tilknyttet fritvalgslønkontoen**

- Alle har ret til 5 fridage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen.
- Seniorer har ret til seniorfrihed svarende til 2-4 dage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen.
- Én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen, HVIS man ikke har ret til omsorgsdage og/eller ret til seniorfrihed har ret til.

Hvis der er penge til overs ved årets udgang, vil de blive udbetalt, medmindre den ansatte vælger at få de ubrugte midler indbetalt til pension. Kontoen tømmes ved fratræden.

### **Overførsel af ikke-afholdte fridage**

Med den nye fritvalgsordning har medarbejderen ret til at få overført op til 15 ikke-afholdte fridage fra en indeværende fritvalgsperiode til den kommende fritvalgsperiode. Valget skal ikke godkendes. Det kan desuden aftales mellem ledelsen og medarbejderen at der overføres yderligere ikke-afholdte fridage.

Aftalen om opsparing af frihed, som blev indført ved OK24, bortfalder pr. 1. april 2026 og erstattes af den nye ordning. Opsparet frihed kan afvikles eller udbetales frem til 31. december 2027.

Opsparingsordning, som blev indført pr. 1. april 2025, hvor man via arbejdspladsen og pensionskassen kan spare sammen til frihed, fortsætter.

### **Barns sygdom**

Muligheden for at kunne blive hjemme med sit syge barn er blevet udvidet.

Forældre, der kaldes hjem på grund af barns sygdom, har udover hjemkaldelsesdagen (dag 0) fremover også mulighed for at passe sit barn hjemme de tre følgende af barnets sygedage (1., 2., og 3. sygedag) med løn.

Det betyder, at hvis vuggestuen ringer mandag kl. 10, og forælderen bliver nødt til at tage hjem for at hente barnet, er dette i fremtiden dag 0 og ikke barnets første sygedag. Barnets 1. sygedag vil så

i dette tilfælde være om tirsdagen, 2. sygedag om onsdagen og 3. sygedag om torsdagen.

## **Forbedrede barselsrettigheder**

For børn født 1. april 2026 eller senere forbedres barselsrettighederne

1. Reglerne om surrogatfamilier bliver nu fuldt indarbejdet i barselsaftalen.
2. Sociale forældre og nærtstående får nye rettigheder til lønnet fravær, når mor overdrager barselsdagpengene.
  - Sociale forældre kan få op til 8 ugers lønnet fravær i de første 10 uger efter barnets fødsel eller modtagelse.
  - Efter de første 10 uger kan sociale forældre og nærtstående få op til 10 ugers løn, hvis de har fået overdraget retten til fravær.
  - Ved flerlinger kan både sociale forældre og nærtstående få op til 13 ugers løn ved overdraget fravær.
  - Sociale forældre og nærtstående får også ret til løn i samme omfang som den overtagne barselsdagpengeret, når der holdes orlov senere i forløbet.
  - De får desuden ret til arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag under ulønnet fravær.
3. Hvis barnet er indlagt eller kommer på tidligt hjemmeophold, kan perioden med løn i de første 10 uger forlænges eller udskydes – dog maks. 3 måneder.
4. Forældreorloven efter 10. uge udvides med 2 uger, så der nu er 8 ugers løn.
5. Eneforældre med eneforældremyndighed får 10 ekstra uger med løn.
6. Der indbetales pensionsbidrag i den forlængede orlov på op til 46 uger.
7. Der indføres løn under sorgorlov til den efterlevende forælder, når denne ret bliver vedtaget i lovgivningen (forventet 1. januar 2027).

## **Psykisk arbejdsmiljø**

En vigtig dagsorden for ergoterapeuterne har været at sikre et arbejdsliv fri for stress – med trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø.

Der er aftalt flere tiltag om psykisk arbejdsmiljø, der både sætter særligt fokus på arbejdsmiljø og stress men også på den enkeltes situation og livsfase.

Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladserne er blevet forbedret, så den afspejler måden, man i dag arbejder med fx sygefraværssamtaler, trivselsundersøgelser og sundhedsfremme. Aftalen er også styrket i forhold til arbejdet med at forebygge, identificere og håndtere arbejdsrelateret stress.

Der er aftalt en styrket uddannelse af ledelsen. Der vil blive udviklet og tilbudt en revideret frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

Desuden skal parterne i overenskomstperioden arbejde på, hvordan der kan etableres en tidlig indsats for langtidssygemeldte. Muligheder og barrierer skal afdækkes ved at etablere et samarbejde mellem ansættelsesmyndighederne og pensionsselskaberne, hvor pensionsselskabernes tilbud til sygemeldte medarbejdere kan bringes i spil.

## **Bedre indflydelse på egen arbejdstilrettelæggelse**

### **Ret til samtale i forbindelse med livsfaser eller livssituationer**

Fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen for den enkelte medarbejder vil ofte involvere hele arbejdspladsen og kalder på en arbejdspladskultur, hvor ledelse og medarbejdere har dialoger om, hvad fleksibilitet betyder for arbejdsfællesskabet og kulturen.

Man får ret til en samtale i forbindelse med livsfaser eller livssituationer, der kan have betydning for trivslen eller tilknytningen til arbejdspladsen. Dette kan i givet fald finde sted som en del af medarbejderudviklingssamtalen (MUS). Det kræver åbenhed hos medarbejderen at tage dialogen med sin leder i en situation, hvor medarbejderen måske har brug for en større grad af fleksibilitet i arbejdet. Lederen skal også være åben for at tage dialogen og føle sig klædt på til at tage samtalen og til at finde løsninger

### **Honorering af deltidsansattes overarbejde**

Deltidsansattes overarbejde skal fremover honoreres på samme vis som fuldtidsansattes overarbejde 1:1,5. Det vi sige, når deltidsansatte har overarbejde ud over den aftalte arbejdstid, honoreres det også med 1:1,5.

### **Fælles projekter, der skal forenkle arbejdstilrettelæggelsen og vagtplanlægningen**

- Lokal dialog om arbejdstid er vigtig i arbejdstilrettelæggelsen for at kunne sikre hensynet til driften og balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Vi har derfor aftalt at etablere en indsats, der kan understøtte lokal dialog om arbejdstid på arbejdspladserne.
- Forenkling af reglerne om søgnehellidage og særlige fridage.
- Fælles vejledning — fælles ansvar i henhold til de ændringer som følger af dette forlig.

### **Beskyttelse af hviletid og fridøgn**

Der er lavet en helt ny aftale om hviletid og fridøgn, som præciserer reglerne for hviletid. Blandt andet at rådighedsvagt fra vagtværelse ikke er hviletid og at der skal sikres kompenserende hviletid i direkte forlængelse af en arbejdsperiode. Desuden har vi aftalt hviletidsmæssige beskyttelser, når man deltager i koloniforhold.

## **Kompetencefonden**

Blandt de mange andre elementer i forliget er der også aftalt videreførelse af den kommunale kompetencefond, så ergoterapeuter ansat i kommuner fortsat har mulighed for at søge midler til efter- og videreuddannelse.

Samtidig gøres der nogle oplysende tiltag for at give mere viden og bedre overblik over uddannelsesmuligheder. Der etableres et nyt website, der skal skabe lettere adgang til viden om og overblik over uddannelses- og tilskudsmuligheder på de forskellige fag- og professionsområder, samt formidle inspirationshistorier om allerede igangsatte og gennemførte uddannelsesforløb i kommunerne. Websitet placeres på VPT.dk.

Og der sættes fokus på inddragelse og kompetenceudvikling ifm. ny digital teknologi.

## **Sikring af erhvervskandidaternes vilkår i den offentlige sektor**

Der er i OK26-forliget mellem finansministeren og Akademikerne aftalt et periodeprojekt om de erhvervskandidatstuderende, der ansættes på overenskomst for akademikere i staten. KL og Akademikerne vil, når den fælles viden og erfaringer i staten er indhentet midtvejs i projektet, gå i dialog om, hvorvidt der er resultater og erfaringer herfra, der kan anvendes ift. de kommunale arbejdspladser samt på baggrund heraf drøfte muligheden for fælles initiativer.