

REGIONERNE

Økonomisk ramme i det 3-årige forlig

Generelle lønstigninger*	6,27
Organisationsmidler mm.	2,30
Bæredygtig fleksibel løndannelse	0,23
Reststigning	0,60
I alt	9,40

*Inkl. teknisk korrektion og reguleringsordning

Reguleringsordningen der sikrer, at de offentligt ansattes løn stiger i takt med de privat ansattes – både i opadgående og nedadgående retning – videreføres og er en del af de generelle lønstigninger.

2,30 % er afsat til organisationsmidler mv. som alt overvejende er brugt til fritvalgsbidrag til den nye fritvalgskonto, bedre barselsvilkår, mere fri ved barns sygdom, løntillæg, kompetencefonden med mere.

Der er afsat nye midler til bæredygtig og fleksibel løndannelse. Forventningerne til reststigningerne er sat stabilt hen over perioden, da den nuværende lokale løndannelse fortsat består. De nye midler til lokal løn er et supplement – ikke en erstatning.

Tilpasning af områdetillæg

Fra 1. juni 2026 tilpasses områdetillægget, så alle der fik områdetillæg 0 fremover får områdetillæg 1. Områdetillæg 0 bortfalder

Et mere funktionelt og transparent lokalt forhandlingssystem

Den lokale løndannelse øges ved at afsætte midler fra den økonomiske ramme til forhandling mellem de lokale parter på de regionale arbejdspladser. Derfor er der aftalt et mere funktionelt og transparent lokalt forhandlingssystem.

Øget transparens: lokale lønmidler skal følges løbende og over tid så det sikres at de kommer ud til medlemmerne – ellers forhandles de ved OK29.

Øget funktionalitet:

- Der er aftalt en rammesætning for forhandlingerne.
- Det bliver blandt andet et arbejdsgiveransvar, at der forhandles hvert år;
- Der kan således ikke argumenteres med, at der ikke er penge.
- Det er ledelsens ansvar gennem prioritering at sikre, at der er midler til rådighed til lokal løndannelse.
- Den lokale løndannelse kan aftales for den enkelte medarbejder, for grupper af medarbejdere eller via forhåndsftaler.

TR skal have alle nødvendige oplysninger for at kunne varetage forhandlingerne, og ved nyansættelser skal TR i tilpas tid

have besked, herunder navn og kontaktoplysninger, så TR kan forhandle løn for den nyansatte.

Der skal ses på at lave en fællesaftale om det lokale forhandlingssystem, som skal bidrage til forbedret funktionalitet og transparens og en mere velfungerende lokal løndannelse.

En ny og stærk fritvalgsordning fra 1. januar 2028

Der indføres en fritvalgsordning for regionalt ansatte ergoterapeuter.

Den giver reel fleksibilitet, hvor midler kan bruges til løn, pension eller fridage.

Ordningen består af:

- Fritvalgslønkonto
- Tilknyttet frihed

Fritvalgslønkontoen

Midlerne kommer fra den nuværende særlige feriegodtgørelse, 6. ferieuge, seniorbonus samt et månedligt fritvalgsbidrag. Det betyder, at der fra ordningens start den 1. januar 2028 indbetales følgende fritvalgsbidrag:

- Årligt i januar 2,35 % som kommer fra den eksisterende 6. ferieuge
- Månedligt 2,42 % som kommer fra den eksisterende særlige feriegodtgørelse
- Supplerende månedligt 1,85 % som er et helt nyt fritvalgsbidrag.
- Seniorer: 0,94–1,88 % ekstra årligt

Det betyder at der fra ordningens start indbetales 6,62 pct. Op til 8,5 pct. for seniorer.

Derudover kan den del af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, indgå i ordningen.

Midlerne kan:

- Udbetales som løn
- Indbetales til pension
- Bruges til finansiering af frihed

Frihed knyttet til fritvalgslønkontoen

- Alle har ret til 5 fridage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen. Dagene stammer fra nuværende 6. ferieuge.
- 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.

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 opsparring 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 – en reel forbedring

Du får flere dage, hvor du kan passe dit syge barn

Fremover er det en mulighed at have barns sygedag:

- Hjemkaldelsesdag = dag 0 med løn
- Herefter 1., 2. og 3. sygedag med løn

Det betyder i praksis én ekstra dag med løn.

Ny cheftale for ergoterapeuter

Der er indgået en selvstændig cheftale for ergoterapeuter, der er chef for chefer. Med aftalen forbedres chefers pensionsprocent til 22 pct. og der ydes et årligt tillæg i på 14.000 kr. i 2018-niveau.

Forbedrede barselsrettigheder for flere familieformer

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:
 - Op til 8 ugers løn i de første 10 uger.
 - Op til 10 ugers løn derefter ved overdragelse.
 - Op til 13 uger ved flerlinger.
 - Ret til løn svarende til overdraget dagpenget.
 - Ret til arbejdsgiverbetalt pension under ulønnet fravær.
3. Lønperioden kan forlænges/udskydes ved indlæggelse (max 3 måneder).
4. Forældreorlov, der kan deles, efter uge 10 udvides til 8 uger med løn.
5. Eneforældre får 10 ekstra uger med løn.
6. Ret til pension i den retsbaserede forlængelse af orlov.
7. Løn under sorgorlov, når lovgivningen vedtages (forventet 1. januar 2027).

Psykisk arbejdsmiljø og stress

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.

- Forbedret aftale om trivsel og sundhed.
- Styrket fokus på forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress.
- Revideret frivillig lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø.
- Arbejde med tidlig indsats for langtidssygemeldte i samarbejde mellem arbejdsgivere og pensionselskaber.

Projekt om bedre inklusion af neurodivergente

Der gennemføres et projekt, som har til formål at styrke de lokale arbejdspladsers viden og handlemuligheder i forhold til inklusion af neurodivergente kolleger.

Mere indflydelse på arbejdstilrettæggelsen – ret til samtale i forbindelse med livsfaser eller livssituationer

Fleksibilitet i arbejdstilrettæggelsen 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.

- Ret til samtale ved livsfaser/livssituationer (kan ske som del af MUS).
- Kræver åben dialog mellem medarbejder og leder.

Deltidsansatte får fuld overarbejdshonorering

- Overarbejde honoreres fremover 1:1,5 – på samme vilkår som fuldtidsansatte.

Forenkling og beskyttelse af arbejdstid

Lokal dialog om arbejdsplanlægningen skal ske løbende og efter behov for at kunne sikre hensynet til balancen mellem arbejdsliv og privatliv. Der er lavet et bilag til overenskomsten som sætter fokus på den lokale dialog.

Ny aftale om hviletid og fridøgn

- Rådighedsvagt fra vagtværelse er ikke hviletid.
- Kompenserende hviletid skal ligge i direkte forlængelse.
- Særlige beskyttelser ved koloniforhold.
- Forhøjede tillæg ved inddragelse af fridøgn og søgneheligdagsfrihed.

Kompetencefonden

Den kommunale kompetencefond videreføres.

Der etableres nyt website på VPT med:

- Overblik over uddannelses- og tilskudsmuligheder
- Inspirationshistorier
- Fokus på kompetenceudvikling ved ny digital teknologi

Sikring af erhvervskandidatstuderendes vilkår i den offentlige sektor

Der gennemføres et periodeprojekt mellem finansministeren og Akademikerne om erhvervskandidatstuderende i staten. Når erfaringerne er indhentet, vil KL og Akademikerne drøfte, hvordan resultater kan anvendes i kommunerne og eventuelt danne grundlag for fælles initiativer.