

OK26 urafstemningsmateriale

Stem

OK26



Stem inden 26. marts kl. 12.00

Din stemme. Dit arbejdsliv. Vores fælles resultat.

Nu er det tid til at tage stilling til de treårige overenskomstforlig for hele det offentlige område.

Din stemme er vigtig. Jo flere medlemmer der deltager i afstemningen, jo stærkere står vi – både i dialogen med arbejdsgiverne og ved de næste forhandlinger. En høj stemmeprocent giver legitimitet, tyngde og gennemslagskraft.

Som offentligt ansat ergoterapeut arbejder du i enten kommune, region eller stat. Det er tre forskellige arbejdsmarkeder – og det afspejles i forligene. Alligevel stemmer alle medlemmer samlet om det kommunale, regionale og statslige forlig. Det understreger vores fællesskab og styrken i at stå sammen på tværs.

Et resultat, der kan mærkes

Vi gik til forhandlingerne med målet om at indfri medlemmernes – dine – krav. Nu er der forhandlet stærke forlig hjem, hvor vi har indfriet kravene:



Et godt arbejdsliv med indflydelse på egen arbejdstid



Et godt arbejdsliv med mulighed for at spare op til fleksibilitet



Et godt arbejdsliv med mulighed for omsorgsfravær og familielivsforbedringer



Fokus på karrieren i et langt om omskifteligt arbejdsliv



Reallønssikring og lønudvikling gennem hele arbejdslivet



Et arbejdsliv fri for stress – med trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø



Gode ansættelsesvilkår for ledere skaber gode arbejdspladser



TR's rolle – Styrke til et stærkere fællesskab

OK26-forligene sikrer nemlig markante lønforbedringer og reallønsfremgang for de næste 3 år. Samtidig indeholder forligene et nybrud med en fritvalgsordning, der giver nye fleksibilitetsmuligheder og er et vigtigt skridt mod bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv – i alle livets faser.

Der er aftalt en styrket indflydelse på arbejdstilrettelæggelsen – blandt andet gennem styrket dialog om vagtplanlægning og en fornyet hviletidsaftale. Der er aftalt målrettet indsats for et arbejdsliv med mindre stress og bedre trivsel, blandt andet gennem en tidlig indsats ved langtidssygemelding.

Rammerne for tillidsrepræsentanternes arbejde er desuden styrket, gennem aftaler om funktionalitet og transparens når der skal aftales løn lokalt. Det giver et mere funktionelt og bæredygtigt fundament for den lokale løndannelse.

Samlet set er der skabt et solidt og fremtidssikret grundlag for ergoterapeuters arbejdsliv.

Anbefalingen er klar

Ergoterapeutforeningens hovedbestyrelse anbefaler et ja. Anbefalingen bygger på, at OK26:

- ✓ forbedrer lønnen markant i kommuner, regioner og stat
- ✓ giver med en fritvalgskonto helt nye muligheder for fleksibilitet gennem arbejdslivet
- ✓ sikrer funktionalitet og transparens, når der skal forhandles løn for dig.
- ✓ giver en familiepakke med bedre vilkår ved barns sygdom og nye rettigheder på familieområdet
- ✓ giver en stresspakke, der styrker trivsel og indsatsen for bedre psykisk arbejdsmiljø og tidlig indsats ved langtidssygemelding
- ✓ indfrier de behov, medlemmerne tydeligt prioriterede i medlemsdebatten

Forligene skaber et stærkt fundament for et arbejdsliv i balance – nu og fremover.

Den digitale urafstemning foregår fra den 5. marts til den 26. marts kl. 12.00. Alle stemmeberettigede medlemmer modtager direkte besked i deres indbakke.

Brug din stemme. Den er vigtig.

Med venlig hilsen

Tina Nør Langager

STATEN

Økonomisk ramme i det 3-årige forlig

Generelle lønstigninger*	6,37
Særlige prioriteringer	0,43
Puljer m.v.	1,20
Reststigning	0,90
I alt	8,90

*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.

1,2 % er afsat til puljer mv. som alt overvejende er brugt til fritvalgsbidrag til den nye Fritvalgs Lønkonto, bedre barselsvilkår, mere fri ved barns sygdom, kompetencefonden med mere.

Der er afsat midler til særlige prioriteringer som rummer 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.

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 statslige institutioner. 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 forhåndsaftaler.

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.

Nye fleksibilitetsmuligheder gennem en

Fritvalgs Lønkonto

- Vælg mellem højere løn, højere pensionsindbetaling eller mere frihed med midler fra ny Fritvalgs Lønkonto pr. 1. januar 2028.
- Bidragene til Fritvalgs Lønkontoen kommer fra:
 - En fritvalgsdag 0,81%
 - Eksisterende midler: Særlig Feriegodtgørelse 2,30%., særlige feriedage 2,60 % og seniorbonus 1,00%.
 - De fleste statsansatte akademikere har dermed 5,71 % fra begyndelsen. 6,71 %, hvis de er over 62 år.

Inden fritvalgsperioden (senest 1. oktober) vælger man, om midlerne skal bruges til:

- højere månedlig løn
- højere pension
- opsparing på kontoen til bl.a. finansiering af fridage

Fritvalgsperioden følger kalenderåret.

Midlerne kan løbende udbetales ved ferie eller fridage, fx:

- 5 særlige feriedage (lagt ind på kontoen)
- 1 fritvalgsdag for ansatte over 41 år (aftalt ved OK26)
- 4 seniordage for ansatte over 62 år (2 aftalt ved OK26)

Den ansatte vælger selv størrelsen på udbetalingen. Den ansatte skal hvert år inden 1. oktober træffe et valg om enten løbende månedlig udbetaling, opsparing på Fritvalgs Lønkontoen til anvendelse i forbindelse med afholdelse af frihed eller til løbende indbetaling til pensionsordning.

Hver år 31. december tømmes kontoen ved udbetaling – medmindre man vælger indbetaling til pensionsordning. Det samme ved fratræden.

Ny ordning om opsparing af frihed fra 1. april 2026

Ordningen fra OK24 bortfalder 1. april 2026 og erstattes af en ny. Opsparet frihed kan afvikles eller udbetales frem til 31. december 2027.

Opsparingsordningen fra 1. april 2025 via arbejdsplads og pensionskasse fortsætter.

Med den nye ordning kan der:

- opspares 15 dage fra særlige feriedage (indarbejdes i ferieaftalen).
- aftales yderligere opsparing med arbejdsgiver.
- overføres dage, hvis arbejdsgiver varsler det senest 1. september.
- varsles afholdelse, hvis dagene ikke er overført og der står midler på fritvalgskontoen.
- opspares 15 dage fra merarbejde (111 timer) via opsparingsdage.

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.

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 dagpengereget.
 - 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. Pension indbetales under forlænget orlov op til 46 uger.
7. Løn under sorgorlov, når lovgivningen vedtages (forventet 1. januar 2027).

Psykisk arbejdsmiljø – fælles ansvar for mindre stress

Der sættes et markant fokus på at nedbringe stress på statslige arbejdspladser.

Tiltagene omfatter:

- Særligt fokus på psykisk arbejdsmiljø i overenskomstperioden.
- Revideret frivillig lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.
- Konference for ledere, AMR og TR med fokus på viden, samarbejde og organisatorisk læring.
- Arbejde med tidlig indsats for langtidssygemeldte via samarbejde mellem ansættelsesmyndigheder og pensionselskaber.

Samarbejdsområdet styrkes

Samarbejdssekretariatet fortsætter og skal fortsat understøtte dialog og lokalt samarbejde på statslige arbejdspladser.

Der sættes særligt fokus på uddannelse af ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalg.

Ledelsens informationspligt omfatter fremover beslutninger om indførelse, brug og ændringer i anvendelse af teknologi.

Der etableres:

- En klar, trinvist opbygget proces ved uenigheder.
- Et Samarbejdsnævn med kompetence til at afgøre sager om fortolkning og brud på samarbejdsaftalen.

Kompetenceudvikling

Kompetencefonden videreføres med en økonomisk ramme svarende til resultatet fra OK24, opskrevet til OK26-niveau.

Aftale om kompetenceudvikling videreføres med enkelte tilpasninger vedrørende arbejdet med udviklingsmål og udviklingsaktiviteter.

Sikring af erhvervskandidatstuderendes vilkår i den offentlige sektor

Der gennemføres et periodeprojekt mellem finansministeren og Akademikerne om erhvervskandidatstuderende i staten. Der skal indhentes erfaringer om ansættelsesvilkår for erhvervskandidatstuderende. Herefter skal det drøftes, hvordan erfaringerne kan bruges.

Karrierevej for akademikere i staten

Der indføres en ny stillingskategori som faglig ekspert.

Et alternativ til ledelse som karrierevej og afgrænses til de fagligt dygtigste chefkonsulenter, som har en faglig ekspertise og erfaring, der rækker væsentligt ud over det sædvanlige for chefkonsulenter.

Godtgørelse som kompensation ved manglende overholdelse af reglerne om ugentlig arbejdstid (48-timers-reglen)

Som ansat kan man som noget nyt tilkendes en godtgørelse for manglende overholdelse af 48-timers-reglen.

KOMMUNERNE

Økonomisk ramme i det 3-årige forlig

Generelle lønstigninger*	6,27
Organisationsmidler mm.	2,28
Bæredygtig fleksibel løndannelse	0,14
Reststigning	0,60
I alt	9,29

*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.

2,28 % 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.

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 kommunale arbejdspladser. Derfor er der aftalt et mere funktionelt og transparent lokalt forhandlingssystem.

Øget transparens: lokale lønmidler skal følges løbende og over tid – ellers forhandles de ved OK29.

Øget funktionalitet: TR skal orienteres ved nyansættelse samt have udleveret relevant materiale og statistik liste over ansatte ved alle lønforhandlinger.

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.

Kommunale ledere

Der igangsættes et projekt om rekruttering og fastholdelse, som skal sætte fokus på god ledelse og lederliv i balance.

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).

En ny og stærk fritvalgsordning fra 1. januar 2028

Der indføres en fritvalgsordning for kommunalt 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:

- Årligt 2,35 % i januar
- Månedligt 2,42 % som kommer fra den eksisterende særlige feriegodtgørelse
- Supplerende månedligt 2,33 % som kommer fra den eksisterende 6. ferieuge
- Seniorer: 0,94–1,88 % ekstra årligt som er et helt nyt fritvalgsbidrag.

Det betyder at der fra ordningens start indbetales 7,1 pct.

Op til 8,98 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.

Det nye fritvalgsbidrag på 2,33 pct. gives allerede fra 1. april 2027 et tillæg. Fra 1. januar 2028 indgår det i fritvalgskontoen.

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 – 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.

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 dagpengere.
 - 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 arbejdstilrettelæggelsen – 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.

- 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 og får dermed samme vilkår som fuldtidsansatte.

Arbejdstilrettelæggelse – forenkling og styrkelse af lokal dialog

Det er aftalt at den lokale dialog om arbejdstid og vagtplanlægning skal styrkes og der er lavet en aftale om gensidig fleksibilitet på arbejdspladsen ved arbejdstilrettelæggelse og udarbejdelse af vagtplaner, som optrykkes i overenskomsten.

Ny aftale om hviletid og fridøgn

- Rådighedsvagt fra vagtværelse er ikke hviletid.
- Kompenserende hviletid skal ligge i direkte forlængelse af en arbejdsperiode.
- Særlige beskyttelser ved koloniforhold.

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.

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 særlige feriegodtgørelse
- Månedligt 2,42 % som kommer fra den eksisterende 6. ferieuge
- 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 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 – 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 pensionsselskaber.

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 dialog 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.