

OK26 for fysioterapeuter ansat i regioner

Løn:

På det regionale område er den samlede økonomiske ramme 9,2 %. De generelle lønstigninger udgør 6,27 % i overenskomstperioden.

Der er også fokus på at udvikle en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse. Det betyder, at løndannelsen fortsat skal ske gennem forhandlinger mellem parterne både centralt og lokalt, samtidig med at lønudviklingen følger udviklingen i den private sektor.

Der tilføres desuden 350 mio. kr. til regionerne fra trepartsaftalen om løn og arbejdsvilkår. Midlerne skal blandt andet bruges til lokal løndannelse, justering af områdetillæg og til at styrke kompetenceudvikling og udvikling på arbejdspladserne.

Der afsættes også 0,2 % af den regionale lønsum til lokal løndannelse. De midler skal blandt andet bruges til initiativer, der kan styrke rekruttering og fastholdelse af medarbejdere samt understøtte nye arbejdsformer og teknologisk udvikling.

Ledere i regionerne

For ledere indeholder overenskomsten en vigtig ændring. Fra 1. april 2027 bliver ledende fysioterapeuter og ergoterapeuter, der er **ledere for ledere**, omfattet af en selvstændig cheftale.

Det betyder, at de i højere grad bliver placeret i en lederstruktur, der svarer til andre chefstillinger i regionerne. I forbindelse med den nye aftale gives der et centralt tillæg på 14.000 kr. (2018-niveau), og pensionsprocenten fastsættes til 22 %.

Formålet er blandt andet at skabe en tydeligere placering af de øverste ledelsesniveauer og sikre, at deres vilkår i højere grad svarer til andre chefstillinger i regionerne.

Fritvalgskonto:

Ordning pr 1/1 2028.

Fritvalgsperiode fra 1/1 til 31/12. Der indsættes midler fra særlige feriedag, særlig feriegodtgørelse, seniordage og en fritvalgsdag til personer, som hverken har omsorgsdage eller seniordage.

Der indbetales årligt 2,35% af den fritvalgsberettigede løn, 2,42% i månedligt fritvalgsbidrag, yderligere 0,94 – 1,88% for seniorer samt nye midler på 1,85%.

Pr. 1. april 2027 udbetales et løntillæg på 1,94% - dette tillæg udbetales kun en gang.

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.

Hvis man ikke foretager et valg, så vil midlerne blive sat ind på fritvalgskontoen. Man kan hæve lige så meget og lidt af indestående, som man vil.

Kontoen tømmes ved udgangen af et kalenderår. Man kan vælge, at tømningen skal ske i form af en indbetaling til ens pensionsordningen.

Der er lønfradrag, når man holder dagene, men man kan bruge midler fra fritvalgslønkontoen til at afholde dagene eller holde dem uden løn. Seniordage og fritvalgsdage nulstilles ved kalenderårets udløb, hvis man ikke har afholdt dem.

Man kan opspare op til 15 særlige feriedage.

Barns sygdom og fravær af familiemæssige årsager

Barn syg:

Med virkning fra 1. april 2026 har forældre til børn under 18 år, ud over mulighed for tjenestefrihed til pasning af et sygt barn på barnets 1. og 2. sygedag også mulighed for tjenestefrihed på

Hjemkaldelsesdagen

Barnets 3. sygedag

Bestemmelsen om barns sygdom ændres ikke derudover. Det vil sige, at det fortsat gælder, at barnet skal være under 18 år, have ophold hos den ansatte, fravær er nødvendigt af hensyn til barnet, og at det er foreneligt med forholdene på tjenestestedet

Fravær af familiemæssige årsager virkning fra 1. april 2026.

Udvidelse af lønret til deling mellem forældrene i forældreorlovsperioden. Den samlede ret til sædvanlig løn under forældreorlov udvides med 2 uger (deleugerne).

Etablering af lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer samt forbedring af far/medmors ret til fravær med løn inden for de første 10 uger efter fødslen.

Mor/far(medmor)/sociale forældre (og til dels nærtstående familiemedlemmer) sidestilles for så vidt angår retten til at være fraværende med løn, når fravær med barselsdagpenge kan overføres til dem efter barselsloven.

Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold.

Fædreorloven” altså far(medmor)/ social forældres 2 ugers fravær med løn, der holdes umiddelbart efter barnets fødsel, kan med aftalen nu også forlænges ved barnets hospitalsindlæggelse på samme måde som de to uger, der er forbeholdt mor.

Samtidig bliver det muligt også at forlænge orloven, når barnet behandles ved tidligt hjemmeophold. Det får betydning for f.eks. forældre til for tidligt fødte børn, som nu også kan få fravær med løn til barnet ved det tidlige hjemmeophold.

Forbedrede lønrettigheder for eneforældre med eneforældremyndighed.

Eneforældre, altså forældre der ikke bor sammen med den anden forælder og har eneforældremyndighed over barnet får en yderligere ret til løn under fravær på 10 uger.

Konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension under barsel.

Har en medarbejder valgt pension i stedet for løn som en del af fritvalgsordningen, har medarbejderen ret til at foretage et omvalg i forbindelse med barselorloven.

Implementering af administrationsgrundlag om surrogatforældre i aftale om fravær af familiemæssige årsager.

Surrogatforældre har været omfattet af aftalen siden 1. januar 2025 ved en aftale om administrationsgrundlag, men skrives nu ind i aftalen.

Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårligt barn under forudsætning af, at lovforslaget herom vedtages i perioden.

Sorgorloven udvides, således at forældre til et barn under 18 år har ret til 12 ugers fravær med løn, hvis barnets anden forælder dør. Rettigheden er under forudsætning af at der bliver vedtaget et lovforslag herom. Forventes 1. januar 2027.

Alle rettighederne gælder også for adoptanter.

Arbejdstid, deltidssom og aftale om hviletid og fridøgn:

Deltidsansatte der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som fuldtidsansatte.

Senest 1. april 2026 skal der være aftalt en proces for håndtering af krav om efterbetaling.

Der er aftalt en ny hviletidsaftale, hvor rådighedstjeneste på arbejdsstedet er ikke at betragte som hviletid – heller ikke hvis vagten er uden opkald. Og hvor kompenserende hvileperiode skal nu ligge i umiddelbar forlængelse af arbejdet.

Projekt omkring gensidig fleksibilitet på arbejdstiden, hvor man har fokus på dialog om fx indflydelse på særydelser, planlægning af vagter og frihed, bytning af vagter og behov for ændringer af varslet tjenesteplan.

Kompetenceudvikling:

Når det gælder kompetenceudvikling, videreføres den regionale kompetencefond, og der tilføres nye midler. I alt vil der være omkring 70,8 mio. kr. i overenskomstperioden. Samtidig gøres ordningen permanent, hvor man kan søge op til 50.000 kr. om året til en masteruddannelse.

Arbejds miljø:

Fornyelse af aftale om trivsel og sundhed – herunder ret til at anmode leder om samtale pga behov i en given livsfase, samt diverse projekter

TR:

Regulering af AKUT-bidraget. Reglerne for anmeldelse af valg af (F)TR justeres. TR vælges for en tidsafgrænset periode, der fastsættes af organisationen