
Beskrivelse af overenskomstforlig OK 2026 i regionerne

Generelt om den nye overenskomst i regionerne:

Det regionale forlig har en samlede økonomiske ramme på 9,4% (inkl. en tekniks korrektion). Det er samlet set generelle lønstigninger på 6,27% over perioden. Den forventede inflation er 4,40% og dermed er der en forventet reallønstigning på knap 2% til alle i perioden.

De generelle lønstigninger fordeler sig således:

- 1. april 2026 2,20%
- 1. august 2026 0,70%*
- 1. april 2027 0,66%*
- 1. april 2028 1,76%*
- 1. oktober 2028 0,72%*

*Det bemærkes, at dette er den aftalte sats, men at der som følge af teknisk korrektion i form af bl.a. reguleringsordningen (som sørger for det offentlige følger den private lønudvikling) forventes yderligere reguleringer, så den samlede lønstigning i perioden bliver i alt 6,27 %

Regionerne. Løntrin 31 hæves til løntrin 32:

Det laveste løntrin i overenskomsten hæves med virkning fra 1. april 2027.

Det er løntrin 31 + 3.813 som hæves til løntrin 32 + 3.813. Det vil betyde en ekstraordinær lønstigning til de berørte på ca. 450 kr. lidt afhængig af i hvilket område man arbejder.

Regionerne. Lokale lønforhandlinger:

Det har de senere år været en udfordring, at der ikke har været økonomi til stede ved de lokale lønforhandlinger. Der afsættes derfor i perioden midler til dette.

Der afsættes i alt 0,5% til lokale lønforhandlinger i perioden. 0,20% udmøntes i april 2027, og lønmidler er her særligt målrette arbejde med reformer, understøttelse af teknologiske udfordringer samt til at imødegå rekruttering- og fastholdelsesudfordringer. Derudover er der 0,30%, som afsættes uden at disse på forhånd har særlige kriterier for prioritering og tildeling.

Det er aftalt, at lønforhandlinger skal ske mindst en gang årligt, og at arbejdsgiveren skal tage initiativ til dette.

Samlet set er de lokale lønforhandlinger styrket ved, at der målrettet tilføres midler, og er sat procedurer op, som sikrer en god ramme for forhandlingerne.

Regionerne. Barns 0. og 3. sygedag:

Ordningen her er identisk med statens og kommunernes:

Der indføres med virkning fra d. 1. april 2026 ret til at holde fri på "hjemkaldelsesdagen" ved barns sygdom (fremover kaldet 0. sygedag), samt ret til barnets 3. sygedag.

Hvis man lægger til grund, at man hjemkaldes kl. 12 en given arbejdsdag, og barnet er syg længe, vil der dermed være tale om en udvidelse af retten til barns sygedag med 1,5 dag pr. sygeforløb.

Dette gælder alle børn under 18 år, idet det som hidtil er en forudsætning, at det er nødvendigt at være hjemme for at passe barnet, samt at forholdene på arbejdspladsen gør, at man kan undvære medarbejderen.

Dermed er det ikke en "ubetinget" ret, som det kendes fra det private område. Dette er dog efter Sekretariatets opfattelse ikke af stor praktisk betydning for vores medlemmer.

Regionerne. Barsel mv.:

Der er indført en række forbedringer for forældre/nærtstående i forbindelse med barsel og alvorlig sygdom mv.

- Antallet af deleuger i barselsaftalen forhøjes fra 6 til 8 uger.
- Sociale forældre, der har fået overdraget en dagpengeret fra en retlig forælder, får fremover løn under orloven.
- Nærtstående familiemedlemmer, der har fået overdraget en dagpengeret fra en retlig forælder, får fremover løn under orloven.
- Forældre, der har forældremyndigheden alene, får 10 ugers yderligere lønret.
- Lønretten forlænges, hvor barnets indlægges på hospitalet og samtidig gives tilsvarende rettigheder ved tidligt hjemmeophold. Begge forældre kan forlænge orloven, dog maksimalt op til 3 måneder.
- Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag, når den ansatte holder retsbaseret udskudt barselsorlov.
- Aftalen om lønret til familier, der har gjort brug af surrogasi, implementeres i barselsaftalen.
- Der indføres en lønret til den efterlevende forælder ved den anden forælders død, hvis lovforslaget herom vedtages. (Sorgorlov)

Regionerne. Fritvalgsordning:

En af de store nyskabelser på det offentlige arbejdsmarked ved OK26 er etableringen af en ny fritvalgsordning med virkning fra d. 1. januar 2028.

Den regionale fritvalgsordning går ud på, at alle ansatte får:

- en **fritvalgslønkonto** med midler, som kan anvendes til
- at **købe frihed**.

Fritvalgslønkontoen vil indeholde midler, som stammer fra:

- Nye midler – supplerende fritvalgsbidrag – svarende til 1,96 %, der indsættes månedligt på fritvalgskontoen, der kan bruges til højere løn, højere pension og/eller til afvikling af fritvalgsdagen og to nye seniordage.

- Eksisterende midler fra særlig feriegodtgørelse (2,42 %), 6. ferieuge (2,35 %) og seniorbonus (0,94-1,88 %, da der for nogle grupper er aftalt supplerende bidrag for seniorer).
- Den ansatte kan desuden aktivt vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15 %, kan indgå i fritvalgslønkontoen.

En gang om året inden d. 1. oktober skal medarbejdere beslutte, om de vil have midlerne fra fritvalgskontoen udbetalt løbende som løn, indbetalt som ekstra pension eller på fritvalgslønkontoen til senere at købe frihed for. Midler fra særlige feriedage vil dog altid indgå på fritvalgslønkontoen.

Anvendelse af midler fra kontoen til køb af frihed:

Midler fra Fritvalgslønkontoen kan udbetales ved afholdelse af ferie, særlige feriedage, fritvalgsdag, seniordage med løntræk og overenskomstmæssige fridage. Den ansatte vælger selv størrelsen på udbetalingen.

Frihedsrettighedsmidlerne kan anvendes til at købe følgende, idet friheden holdes uden løn (og dermed finansieres af fritvalgslønkontoen).

- En ny fritvalgsdag til ansatte som hverken har ret til omsorgsdage eller seniordage (ny ved OK26)
- 4 seniordage (heraf 2 nye ved OK 2026)
- 5 fridage (de dage som tidligere udgjorde 6. ferieuge).

Anvender man ikke frihedsrettighederne kan disse i et vist omfang overføres, men midlerne på fritvalgslønkontoen tømmes hvert år den 31. december. Det betyder, at ikke brugte midler udbetales til den ansatte, medmindre vedkommende vælger indbetaling til pensionsordning.

Ved fratræden opgøres kontoen, og eventuelt overskud udbetales sammen med sidste lønseddel. Det er alene friheden som overføres, idet tilbageværende midler fra fritvalgslønkontoen som nævnt udbetales hvert år den 31. december.

Opsparing af særlige feriedage:

Der vil være ret til at opspare i alt 15 særlige feriedage til afholdelse i senere år.

Praktik ved ikrafttræden af fritvalgsordning:

Fritvalgsordningen træder i kraft d. 1. januar 2028. Der vil blive informeret grundigt om indholdet og praktiske forhold i god tid inden da, både til tillidsrepræsentanter og direkte til medlemmerne.