

OK-26 forliget med Forhandlingsfællesskabet på det regionale område

Regionernes Lønnings- og Takstnævn er d. 2. marts 2026 blevet enige med Forhandlingsfællesskabet om et treårigt regionalt overenskomstforlig. Nedenfor skitseres det overordnede indhold i forliget.

Den økonomiske ramme og generelle lønstigninger

Den samlede økonomiske ramme er på 9,2 pct. af den regionale lønsum, jf. nedenstående tabel. Derudover er der aftalt en korrektion på 0,2 pct., som udmøntes særskilt som en generel lønstigning, samt en udmøntning af 350 mio. kr. fra *Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår* fra december 2023.

	1.4.26	1.10.26	1.4.27	1.10.27	1.1.28	1.4.28	1.10.28	I alt
Prioriterede midler (BFL)			0,20					0,20
Generelle lønstigninger	2,20	0,70		0,66		1,76	0,72	6,04
Organisationsmidler	0,10		1,90					2,00
Fritvalsordningen					0,06			0,06
Områdetillæg					0,04			0,04
Pulje til de lavest lønnede			0,02					0,02
Pulje til det præ-hospitale område			0,03					0,03
Familiepakke	0,14							0,14
Udviklingsfond			0,04					0,04
Reguleringsordning		-0,09		0,10			0,02	0,03
I alt	2,44	0,61	2,19	0,76	0,10	1,76	0,74	8,60
I alt, forhandlings-året	3,05		2,95		2,60			8,60
Reststigning	0,20		0,20			0,20		0,60
Ramme og reststigning	3,25		3,15		2,80			9,20

Sammen med reguleringsordningen og korrektionen udgør de generelle lønstigninger ved OK-26 forliget 6,27 pct.

Bæredygtig og fleksibel løndannelse

Der er enighed om, at den regionale løndannelse skal være mere bæredygtig og fleksibel. Derfor er der enighed om en række tiltag for at understøtte løndannelsen, heriblandt afsættelsen af i alt 0,29 pct. til bæredygtig og fleksibel løndannelse, heraf 0,2 pct. til lokal løndannelse. I tillæg hertil er der af trepartsmidlerne afsat yderligere 0,3 pct. til lokal løndannelse.

Derudover er der afsat midler til at hæve det nederste niveau af områdetillæg, midler til et projekt for de lavest lønnede samt midler målrettet til det præhospitale område.

Indførelsen af en fritvalgsordning

Med forliget indføres en fritvalgsordning på det regionale område. Med ordningen får de ansatte muligheden for at vælge mellem løn, pension og frihed.

Fritvalgsordningen består af et samlet fritvalgsbidrag på 4,77 pct. af lønnen, hvoraf de 2,35 pct. kommer ind som et engangsbeløb i januar hvert år og 2,42 pct. hensættes til fritvalgslønkontoen hver måned.

Med fritvalgsordningen får alle regionalt ansatte 5 fridage – og for seniorer er der yderligere 2-4 fridage.

For enkelte grupper er der aftalt supplerende fritvalgsbidrag og/eller fridage.

Familiepakke

Der er aftalt en række tiltag som en del af en samlet familiepakke. Pakken består af:

- Mulighed for barn syg på ringe-hjem-dagen og 3. sygedag
- Udvidelse af lønret til deling mellem forældrene i forældreorlovsperioden.
- 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.
- Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold.
- Forbedrede lønrettigheder for eneforældre med eneforældremyndighed.
- Konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel.
- Implementering af administrationsgrundlaget om surrogatfamilier i Aftalen om fravær af familiemæssige årsager.
- Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn under forudsætning af, at lovforslaget herom vedtages i perioden.

Sammen om udviklingen af de regionale arbejdspladser

Ved OK-24 blev taget vigtige skridt og et stort fælles ansvar for at imødegå arbejdskraftsudfordringen og samtidig sikre attraktive arbejdspladser. Det arbejde er der enighed om at fortsætte og udvide, således der fortsat er stort fokus på attraktive regionale arbejdspladser.