

Hovedelementerne i forliget på RLTN's område

Den 2. marts 2026 er der opnået enighed mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet om et 3-årigt forlig.

Forliget indebærer bl.a.

- *Forbedring af reallønnen*
- *Organisationsmidler til alle organisationer*
- *Pulje til de lavest lønnede*
- *Fritvalgsordning*
- *En velfungerende lokal løndannelse*
- *Barns sygdom*
- *Forbedrede barselsvilkår*
- *Arbejds miljø og trivsel*
- *Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser*

Forliget skal ses i sammenhæng med de resultater, medlemsorganisationerne har opnået i organisationernes forhandlinger.

Økonomi

Økonomien ved OK-26 er fordelt som følger:

- 6,27 % til generelle lønstigninger inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen¹
- 2,0 % til organisationsforbedringer
- 0,53 % til øvrige forbedringer og tiltag

Hertil kommer en forventet reststigning på i alt 0,6 % i OK-perioden.

¹ Inkl. teknisk korrektion på 0,2% vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling.

1. Generelle lønstigninger

Forbedring af reallønnen

De samlede aftalte generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 6,24 % excl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2026 stiger lønnen med 2,40 %²
- Pr. 1. oktober 2026 stiger lønnen med 0,70 %
- Pr. 1. oktober 2027 stiger lønnen med 0,66 %
- Pr. 1. april 2028 stiger lønnen med 1,76 %
- Pr. 1. oktober 2028 stiger lønnen med 0,72 %

Inklusiv forventet udmøntning fra reguleringsordningen stiger de samlede generelle lønstigninger med 6,27 %. Dette er inklusiv en teknisk korrektion af den kommunale lønudvikling på 0,2 % på baggrund af manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling.

Prisudviklingen skønnes iflg. DØR i overenskomstperioden at udgøre 4,36 %. De generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således at indebære en reallønsudvikling for den enkelte.

Reguleringsordning

Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen. Hensigten med reguleringsordningen er at sikre en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i den regionale sektor i forhold til det private arbejdsmarked.

De generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de 3 år:

Generelle lønstigninger	År 2026	År 2027	År 2028
Aftalte generelle lønstigninger	3,10 % ²	0,66 %	2,48 %
Reguleringsordningen - skøn	-0,09 %	0,10 %	0,02 %
I alt	3,01 %	0,76 %	2,50 %

Organisationsmidler

Der afsættes 2,0 % af lønsummen pr. 1. april 2027 til udmøntning ved organisationsforhandlingerne. Af disse finansieres organisationernes omkostninger vedr. honorering af deltidsansattes overarbejde.

En velfungerende lokal løndannelse

RLTN og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet er enige om, at den lokale løndannelse er en væsentlig del af løndannelsen på det regionale område. Den lokale løndannelse

² Inkl. teknisk korrektion på 0,2% vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling

fungerer godt, men et survey viser, at systemet omkring den lokale løndannelse kan fungere bedre og at der er behov for fornyelse. Den fornyelse er parterne enige om at skabe som en del af OK-26.

Parterne har aftalt at der i perioden afsættes i alt 430 mio. kr. i varige midler til den lokale løndannelse i kommunerne. Midlerne fordeles over to omgange den 1. april 2026 og 1. april 2027.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at foretage en række ændringer og en harmonisering af aftalerne om lokal løndannelse. Formålet er at understøtte de lokale forhandlinger ved at skabe mere enkle og gennemskuelige processer og et styrket fokus på forhandlinger om løn. Et nybrud er oprettelsen af regionale lønforhandlingsudvalg, som skal være med til at fastlægge rammene og tidsfrister for lønforhandlingerne i regionerne. Lønforhandlingsudvalgene skal også drøfte regionernes lønpolitik og anvendelsen af tværgående lokal løns midler.

Den nye aftale træder allerede i kraft den 1. april 2026, og derfor er parterne også enige om at styrke fælles kommunikation som led i at understøtte aftalernes implementering. De centrale parter vil i perioden også drøfte de lokale erfaringer med de nye aftaler om lokal løndannelse med henblik på at få fælles viden og indsigt i de lokale processer og forhandlinger, og hvordan parterne kan bidrage til en mere velfungerende lokal løndannelse.

Garantiordninger

Parterne har drøftet nye garantiordninger, som kan være med til at sikre en transparens og bæredygtighed i den lokale løndannelse. Parterne er blevet enige om i OK-26 perioden at igangsætte to midlertidige forsøgsordninger. En garanti, som skal være med til at sikre at der ikke er hovedgrupper, der mister for stor lokallønsandel og en garanti, som skal være med til at sikre, at de forlodsfinansierede midler udmøntes og sætter sig i løndannelsen.

Parterne er enige om at forlænge den med trepartsaftalen aftalte suspension af gennemsnitsløngarantien og udmøntningsgarantien frem mod næste overenskomstfornyelse.

Der igangsættes i perioden et fælles arbejde om grundlag og indhold i nye garantiordninger. Arbejdet afsluttes senest med udgangen af juni 2028 med henblik på at opnå enighed om nye ordninger og dermed skabe et fundament for forhandlinger ved overenskomstfornyelsen 2029.

Fælles vidensgrundlag om lokal løndannelse

Parterne er enige om, at der er behov for øget gennemsigtighed og et bedre fælles vidensgrundlag om udviklingen i den lokale løndannelse.

Derfor vil RLTN og Forhandlingsfællesskabet i perioden drøfte udviklingen af lokal løndannelse, gøre status og belyse eventuelle tendenser.

Drøftelserne vil afdække, hvordan den lokale løndannelse udvikler sig over tid for alle grupper, og i hvilket omfang de afsatte midler bidrager til den samlede lønudvikling. Som grundlag for drøftelserne udarbejdes et datagrundlag, der belyser udviklingen i lokalløn opdelt på de grupper og undergrupper heri, der indgår i den midlertidige ordning, og par-

terne kan aftale at supplere med andre relevante data, der kan kvalificere drøftelserne om lokal løndannelse.

Formålet er at skabe et mere oplyst og fælles afsæt for dialog mellem de centrale parter og dermed styrke grundlaget for en konstruktiv udvikling af den lokale løndannelse.

Pulje til de lavest lønnede

Parterne er enige om at afsætte 0,02 % pr. 1. april 2027 til at hæve grundsætterne for løntrin 13-16 med 2.351 kr. årligt.

Puljer til det præhospitale område

Parterne er enige om at afsætte i alt 0,03 pct. til det præhospitale område. Midlerne fordeles med 0,01 pct. til hvert af følgende områder:

- Ambulanceområdet
- Vagtcentralpersonale
- Akutlægeområdet

Midlerne udmøntes på de respektive organisationsborde.

Områdetillæg

Områdetillægget for område 0 hæves pr. 1. januar 2028 til niveauet for satser for område-tillæg for område 1, hvorved område 0 og 1 sammenlægges i område 1. Tilsvarende forudsættes gennemført ift. lønskalaen på Sundhedskartellet's område.

2. Andre aftaleelementer

Fritvalgsordning

Parterne er enige om at etablere en fritvalgsordning på det regionale arbejdsmarked med virkning fra 1. januar 2028.

Fritvalgsordningen omfatter alle ansatte i regionerne og skal skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder for valg mellem løn, pension og frihed.

Fritvalgsordningen består af en fritvalglønkonto samt tilknyttet frihed. På fritvalglønkontoen indsættes årligt 2,35 % af den fritvalgsberettigede løn, og der indsættes månedligt 2,42 % af den fritvalgsberettigede løn (for visse grupper er der aftalt supplerende fritvalgsbidrag). For seniorer indsættes endvidere årligt 0,94-1,88 % (for nogle grupper er der aftalt supplerende bidrag).

Årligt kan den ansatte vælge at få et månedligt fritvalgsbidrag udbetalt som løn og/eller indbetalt til pensionsordningen. I løbet af fritvalgsperioden kan medarbejderen vælge at få udbetalt et valgfrit beløb fra fritvalglønkontoen, fx i forbindelse med afholdelse af frihed.

Alle ansatte har ret til 5 fridage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalglønkontoen (eksisterende 6. ferieuge).

Seniorer har ret til seniorfrihed svarende til 2-4 dage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen. For visse grupper er der aftalt supplerende seniorfrihed (eksisterende seniordage).

Som noget nyt får ansatte, der ikke har ret til omsorgsdage og/eller ret til seniorfrihed, ret til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

Parterne vil desuden igangsætte et projekt med henblik på at understøtte en hensigtsmæssig og smidig implementering af fritvalgsordningen. Det kan omfatte fælles kommunikationstiltag og vejledningmateriale.

Barns sygdom

Parterne ønsker at give forbedrede muligheder for fravær ved barns sygdom.

Parterne er derfor enige om at give mulighed for fravær med løn i forbindelse med barnets 3. sygedag og på den dag, hvor man kaldes hjem til sit syge barn (hjemkaldelsesdagen) – som dermed ikke tæller som 1. sygedag.

Fravær af familiemæssige årsager – forbedrede barselsvilkår

Parterne er enige om en række ændringer, der forbedrer barselsvilkårene for forældre. Det drejer sig om:

- Lønretten i forældreorlovsperioden udvides med 2 deleuger – fra 6 til 8 uger.
- Lønret til sociale forældre, nærtstående familiemedlemmer og far/medmor inden for det første 10 uger.
- Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold.
- Forbedrede lønrettigheder for aleneforældre med eneforældremyndighed.
- Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn.
- Ret til konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel.
- Forbedrede vilkår for surrogatfamilier.

Arbejds miljø og trivsel

Modernisering af aftale om trivsel og sundhed

Parterne har fornyet og moderniseret Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne. Aftalen er bl.a. opdateret i forhold til gældende regler og ny viden på området.

Parterne er desuden enige om at indføre en ret i aftalen til at anmode om en samtale i forbindelse med livsfaser eller livssituationer, der kan have betydning for trivslen eller tilknytningen til arbejdspladsen. Dette kan i givet fald finde sted som en del af medarbejderudviklingssamtalen (MUS). Endelig har parterne aftalt at skabe fornyet opmærksomhed i den kommende periode om den reviderede aftales formål og elementer (i regi af ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”).

Fokus på livsfaser og livssituationer

Parterne er enige om at igangsætte et projekt, der understøtter dialoger mellem ledere og medarbejder i livsfaser eller livssituationer i et arbejdspladsperspektiv. Projektet gennemføres i regi af ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”.

Forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane

Parterne er enige om at styrke indsatsen vedr. forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold, trusler og chikane. Det sker i regi af ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”.

Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser

Parterne er enige om at videreføre indsatsen ”Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser”, der blev igangsat i 2024. Indsatsen vil fortsat understøtte udviklingen af arbejdspladserne i dialog og samarbejde mellem de centrale og lokale parter og mellem ledere og medarbejdere.

Der er aftalt fem indsatsområder samt en række nye initiativer ved OK-26:

- 1) Arbejdstilrettelæggelse
 - *Nyt initiativ: Fokus på Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler*
- 2) Arbejdsfællesskaber og arbejdsgange
- 3) Sammen om fuld tid
- 4) Arbejds miljø
 - *Nye initiativer: Indsats mod vold, trusler og chikane; Formidling af ny aftale om trivsel og sundhed; Indsats om livsfasepolitik; Forebyggelse/håndtering af stress*
- 5) Faglighed, udvikling og digital teknologi
 - *Nye initiativer: God introduktion af nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab; Faglighed og udvikling; AI og digital teknologi*

Regulering af AKUT-bidraget

Parterne er enige om, at AKUT-bidraget reguleres i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det betyder, at AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime stiger pr. 1. april 2026 fra 46,5 øre til 47,3 øre, pr. 1. april 2027 til 48,0 øre og pr. 1. april 2028 til 48,6 øre.

Udvidelse af Udviklingsfonden på det regionale område

Parterne er enige om, at Udviklingsfonden på det regionale område tilføres nye midler svarende til 13,33 øre pr. ATP-pligtig time pr. 1. april 2027.

Deltidsdom

Som følge af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om honorering af deltidsansattes merarbejde, er parterne enige om, at de i sagen omhandlede bestemmelser om mer- og overarbejde i de relevante overenskomster og aftaler ændres således, at deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som fuldtidsansatte. Afgørelsen implementeres ved organisationsforhandlingerne i de relevante overenskomster og aftaler. Parterne aftaler senest 1. maj 2026 en proces for håndtering af krav om efterbetaling som følge af resultatet af kendelsen.

Øvrigt

Derudover er der bl.a. aftalt følgende:

- Fælles afdækning af anvendelsen af atypiske ansættelser i regionerne
- Tryghedspuljen videreføres

3. Økonomisk oversigt over forlig med RLTN

	2026	2027	2028	I alt
Generelle lønstigninger inkl. re- guleringsordningen	2,81 % ⁴	0,76 %	2,50 %	6,07 % ⁴
Organisationsmidler	0,10 %	1,90 %		2,00 %
Øvrige forbedringer og tiltag	0,14 %	0,29 %	0,10 %	0,53 %
Forbedringer i alt	3,05 %	2,95 %	2,60 %	8,60 %
Reststigning	0,20 %	0,20 %	0,20 %	0,60 %
I alt inkl. reststigning	3,25 %	3,15 %	2,80 %	9,20%⁴

⁴ Hertil skal lægges teknisk korrektion på 0,2 % vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling. De samlede lønstigninger udgør således 6,27 % i perioden inkl. udmøntning fra reguleringsordningen