

2026/2027

LANDSOVERENSKOMST

For fysioterapeuter beskæftiget med fysioterapi arbejde i private klinikker

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver

og

Fysioterapeuternes Fagforening

og

Serviceforbundet

Indhold

Præambel.....	3
§ 1 – Overenskomstens område.....	3
§ 2 – Løn.....	3
§ 3 – Pension	4
§ 4 – Arbejdstid	5
§ 5 – Ansættelsesbeviser.....	6
§ 6 – Børns sygdom	6
§ 7 – Barsel og adoption	7
§ 8 – Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager	8
§ 9 – Kompetenceudvikling.....	8
§ 10 – Ferie og Feriefridage	8
§ 12 – Voldgift.....	9
§ 13 – Tillidsrepræsentanter.....	9
§ 14 – Samarbejde og arbejdsmiljø.....	10
§ 15 - Udviklingsfonden	11
§ 16 – Oprettelse af overenskomst	11
§ 17 – Ikrafttræden og opsigelse.....	11
Aftale om onboarding i arbejdslivet	12
Aftale om lønfastsættelse	13
Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler.....	13
Aftale om fravigelse af reglerne vedr. hviletid og fridøgn	14
Aftale om seniorordning.....	14

Præambel

Parterne ønsker en overenskomst der viser respekt for det enkelte menneske som aktør i sit eget liv. For at dette skal være virksomt, vil vi skabe trygge rammer sammen med frihed til at kunne vælge, forudsigelighed sammen med gensidig fleksibilitet, rummelighed og selvstyring sammen med overholdelse af de til enhver tid gældende love og aftaler på området.

Parterne ønsker med overenskomsten at understøtte driften af virksomhederne og fagligt fokus, hvor medarbejderens/medlemmets arbejdsliv ses i et længere tidsperspektiv, så der skabes læringsmiljøer og udviklingsmuligheder.

Sygesikringsoverenskomsten for almindelig fysioterapi og overenskomsten for vederlagsfri fysioterapi er de bærende elementer for vores fælles gøremål, og denne landsoverenskomst skal derfor understøtte disse - både i organisering af faglighed og udførelse, - og i den økonomiske ramme.

§ 1 – Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter – bortset fra ledere – autoriserede fysioterapeuter beskæftiget med fysioterapiarbejde arbejde

§ 2 – Løn

Minimumsløn

Stk. 1.

Til alle fuldtidsansatte ydes en løn ekskl. pension pr. måned på:

For erhvervsturnus eller struktureret opstart i henhold til aftale om onboarding i arbejdslivet:

	1. juli 2026, ekskl. 15 % pension	1. oktober 2026, ekskl. 15 % pension
0 – 12 mdr.: Erhvervsturnus	26.360 kr.	27.019 kr.
0 – 3 mdr.: Struktureret opstart	27.245 kr.	27.926 kr.

Uden erhvervsturnus eller struktureret forløb:

	1. juli 2026, ekskl. 15 % pension	1. oktober 2026, ekskl. 15 % pension
0 – 1 år anciennitet	29.900 kr.	30.648 kr.
1 – 2 år anciennitet	30.696 kr.	31.464 kr.
2 – 4 år anciennitet	31.717 kr.	32.510 kr.
4 + år anciennitet	32.602 kr.	33.417 kr.

Stk. 2.

Løn, udover lønnen, kan for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.

Stk. 3.

De lokale parter drøfter en gang årligt evt. tildeling af lokalløn. Såfremt der er valgt en TR sker drøftelsen med denne.

De lokale parter fastsætter de nærmere retningslinjer/den nærmere proces for den årlige drøftelse.

Tildeling af lokal løn kan bygge på eksempelvis resultatvurderinger efter bonus-, provisions eller merpræsentationsprincipper, stillings og/eller meritvurdering, og/eller kvalifikationsfaktorer som eksempelvis uddannelse, ansvar, arbejdskendskab og fleksibilitet.

Ovenstående liste er ikke udtømmende. Det er klinikken, der ensidigt fastsætter tildelingskriterierne efter dialog med medarbejderne.

Medarbejderne kan på baggrund af de lokalt fastsatte kriterier indstille sig selv til lokalløn.

Såfremt der ikke opnås enighed om udmøntningen kan de lokale parter begære et lokalt mæglingsskøde. Opnås der ikke enighed på dette mæglingsskøde fastsættes evt. honorering efter klinikens skøn.

Hvis der ikke er valgt en TR på klinikken, kan Fysioterapeuternes Fagforening på anmodning, en gang årligt, kræve anonymiseret dokumentation for, at klinikken har opfyldt overenskomstens bestemmelser om lokal lønforhandling, herunder tildeling

Stk. 4.

Fysioterapeuter der varetager en funktion som klinisk vejleder oppebærer et tillæg. Tillægget tildeles med virkning fra varetagelsen af funktionen som vejleder. Tillægget udgør 1.500 kr. årligt, og udbetales med 1/12 pr. måned.

Tillægget reduceres forholdsmæssigt, hvis vejlederen til- eller fratræder sit hverv i løbet af året. Tillægget er fast uanset størrelsen på det område, som vejlederen dækker. Tillægget er pensionsberettiget og feriepengeberettiget, men det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger. Ved ophør af funktionen ophører funktionstillægget uden yderligere varsel.

§ 3 – Pension

Stk. 1. Betingelser

Der oprettes en pensionsordning for ansatte efter denne overenskomst.

- A. Ordningen omfatter medarbejdere, der er fyldt 18 år.
Medarbejderen er en del af virksomhedens pensions- og forsikringsordning.
- B. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.
- C. Pensionsbidraget beregnes på grundlag af den pensionsgivende løn, jf. § 2, stk. 1, og udgør:

Det samlede pensionsbidrag udgør 15 pct. Virksomhedens bidrag er 15 pct.

Medarbejderen har individuel frihed til yderligere indbetaling til pensions- og forsikringsordningen. Medarbejderen kan frit anmode om at arbejdsgiverbidraget kan nedsættes indtil 8 pct., dog maksimalt svarende til minimumsdækning af eventuelle forsikringsordninger. Medarbejderens ønsker om ændringer i pensionsbidraget kan meddeles halvårligt. Værdien af det nedsatte arbejdsgiverbidrag udbetales i stedet med lønnen.

Stk. 2. Beregningsgrundlaget

A. Følgende elementer indgår i den pensionsgivende løn:

- Bruttoløn
- Ferietillæg
- Provision, der beror på en skriftlig aftale mellem virksomheden og medarbejderen om grundlaget for provisionsordningen og provisionsudbetalingen
- Medarbejdere, der efter ferieloven kræver 12 pct. i feriegodtgørelse i stedet for ferie med løn og ferietillæg, har alene ret til pension af feriegodtgørelsen for den del af lønnen, som er betalt for den faste arbejdstid.
- Betaling for mer- og overarbejde.

B. Følgende elementer indgår ikke i den pensionsgivende løn:

- Medarbejdergoder, uanset deres skattemæssige behandling
- Bonus
- Feriegodtgørelse, som udbetales ved jobskifte eller ved fratræden
- Vilkårige løntillæg, eksempelvis tantieme og gratiale – uanset hvor ofte og hvor regelmæssigt de har været udbetalt.

Stk. 3. Pensionskasse

Pensionsordningen skal etableres hos en af virksomheden bestemt pensionsleverandør.

Stk. 4. Skift af pensionsleverandør

Virksomheder som ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

1. Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.
2. Såfremt administrationsomkostningerne fra pensionsleverandøren bliver forhøjet ekstraordinært i forhold til de generelle markedsvilkår, er parterne enige om, at pensionen kan overflyttes til en af virksomheden valgt arbejdsmarkeds-pension med administrationsomkostninger svarende til de generelle markedsvilkår.

Stk. 5. Genkøb af pensionsordningen

Pensionsordningen kan alene genkøbes, såfremt den forsikrede tager varigt ophold i udlandet. Genkøb sker i overensstemmelse med gældende skatteregler.

Mindre pensionsdepoter kan genkøbes i henhold til gældende skatteregler. Parterne aftaler beløbsgrænsen for genkøb. Pr. 1. maj 2026 er grænsen aftalt til max 8.000,00 kr.

§ 4 – Arbejdstid

Stk. 1.

Arbejdstiden fastlægges lokalt under hensyn til medarbejderens tarv. Det kan således lokalt aftales at fravige stk. 1.-5. omhandlende arbejdstid.

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid udgør for en fuldtidsbeskæftiget 37 timer over en periode på 3 måneder, der følger kalenderåret. Arbejdstidens fordeling på ugens 5 første hverdag mellem kl. 07.00 og 19.00 fastsættes af virksomheden under hensyn til såvel arbejdets udførelse som de pågældende medarbejdere.

Stk. 2.

Den daglige arbejdstid udgør mellem 5 og 10 timer.

Stk. 3.

Medarbejderen skal kende arbejdstidens placering senest 4 uger i forvejen. Pålagte ændringer i arbejdstidens placering med kortere varsel godtgøres med kr. 400 pr. ændret arbejdsdag. Parterne er enige om, at der ved ændringer i arbejdstidens placering, så vidt det er muligt, under hensyntagen til virksomhedens drift, bør tages individuelle hensyn.

Stk. 4.

Arbejde på hverdage, der ligger uden for tidsrummet, jf. stk. 1, samt arbejde på lørdage honoreres med et tillæg på kr. 80 (ikke pensionsgivende) pr. time. Arbejde på søn- og helligdage honoreres med et tillæg på kr. 160 (ikke pensionsgivende) pr. time.

Ved fratræden skal tjenestetimerne i den aktuelle arbejdstidsperiode afstemmes, så der ikke ydes flere/færre normtimer end svarende til ansættelsesbrøken. Såfremt afstemning ikke kan ske, udbetales overskydende normtimer som merarbejde, mens manglende normtimer kan modregnes, såfremt tjenestetimerne ikke kan tilpasses.

Stk. 5.

Arbejdstid og rejsetid, der er forbundet med deltagelse i kurser, fyraftensmøder, kongres mv. betalt af arbejdsgiver eller pålagt af arbejdsgiver, medregnes i den normale ugentlige arbejdstid, dog maksimalt med den aftalte arbejdstid på kursusdagen. Hvis medarbejderen deltager i kurser mv. på en ikke-arbejdsdag, medregnes kursustiden ikke i den normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 6.

Medarbejde ud over den gennemsnitlige arbejdstid skal begrænses mest muligt under hensyntagen til klinikkens drift. For merarbejde ud over den normale ugentlige arbejdstid, når normperioden gøres op, betales et tillæg på kr. 80 (ikke pensionsgivende) pr. time.

Stk. 7.

Medarbejdere ansat på månedsløn har ret til frihed med løn på sønehelligdage.

Stk. 8.

Juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage med fuld løn.

§ 5 – Ansættelsesbeviser

Såfremt arbejdsgiveren ikke har udfærdiget et ansættelsesbrev, jf. lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, § 1, stk. 1-3 og § 3, stk. 1, inden for den frist, der er nævnt i lovens § 3, stk. 1, eller ansættelsesbrevet er mangelfuldt, fremsætter medarbejderen eller dennes repræsentant skriftligt påkrav overfor ledelsen. Arbejdsgiveren udfærdiger til medarbejdere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer, et ansættelsesbrev, der skal indeholde de lovpligtige oplysninger, jf. Lov om ansættelsesbeviser.

Er forholdet ikke berigtiget inden for en frist af 10 dage fra modtagelsen af ovennævnte meddelelse, behandles sag om betaling af godtgørelse efter reglerne om voldgift, jf. § 12.

Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14."

§ 6 – Børns sygdom

Medarbejdere, med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til frihed med løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn.

Medarbejdere, med mindre end 6 måneders anciennitet i virksomheden, har dog ret til frihed uden løn, når friheden er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn. De øvrige betingelser for fravær finder anvendelse.

Frihed gives på barnets første hele sygedag, hvis barnet er under 14 år, har ophold hos den ansatte, fravær er nødvendigt af hensyn til barnet. Hvis den ansatte misbruger ordningen, kan adgang til fravær inddrages. Sådant tjenestefrihed regnes ikke som sygefravær. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx. i form af tro- og love erklæring.

Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag. Virksomheden kan kræve dokumentation – fx i form af tro og love-erklæring.

I forhold til børn under 14 år gælder:

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har den ansatte med 6 måneders anciennitet ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn.

I forhold til børn under 14 år gælder yderligere:

Den ansatte med mindst 6 måneders anciennitet, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet. Den ansatte, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

§ 7 – Barsel og adoption

Stk. 1.

Der henvises til gældende lovgivning.

Det er en forudsætning for retten til løn under orlov, at medarbejderen har mindst 9 måneders anciennitet i virksomheden på det forventede fødselstidspunkt.

Stk. 2.

Virksomheden betaler løn under orlov, jf. stk. 3 og 4, svarende til den refusionssats, som virksomheden modtager fra DA Barsel, Udbetaling Danmark eller Barsel.dk.

Det er en forudsætning for betalingen af løn, at klinikken er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 3.

Der udbetales løn, jf., stk. 2, i følgende perioder:

Til mor:

- Orlov i 4 uger før forventet fødsel (tidligere benævnt graviditetsorlov).
- Orlov i 10 uger efter fødslen (tidligere benævnt barselorlov).

b) Til far/medmor:

- Orlov i 2 uger i løbet af de 10 første uger efter fødslen (tidligere benævnt fædreorlov).

Stk. 4.

Under samme betingelser som i stk. 3. betaler klinikken herudover løn under orlov i indtil 26 uger (før forældreorlov).

Af disse 26 uger har mor, der afholder orlov efter pkt. a, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder, der afholder orlov efter pkt. b, har ret til at holde 10 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 7 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 26 uger skal afholdes indenfor 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 5.

Ovennævnte finder endvidere fuldt ud anvendelse i tilfælde af adoption, dog således at løn under de 4 uger før forventet modtagelse ydes, såfremt det er et krav fra adoptionsmyndighederne, at adoptivbarnet skal hentes i udlandet.

Stk. 6. Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget den 1. juni 2025 eller senere gælder:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 3 (indtil 10 uger – tidl. barselorlov) og stk. 4, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler virksomheden fuld løn efter stk. 4, såfremt medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Orloven holdes under samme betingelser, som orlov efter stk. 4, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagspenge og opfylder betingelserne i stk. 1.

§ 8 – Tjenestefrihed af tvingende familiemæssige årsager

Stk. 1. Ulykke og akut sygdom

Ansatte har ret til tjenestefrihed af kortere varighed, når tvingende årsager som sygdom eller ulykke i familien gør det påtrængende nødvendigt. Medmindre andet følger af denne overenskomst eller aftales mellem den ansatte og virksomheden, er tjenestefrihed, jf. stk. 1., uden løn.

Stk. 2. Ret til frihed med løn ved børns hospitalsindlæggelse

Den ansatte, som er forældre til børn under 14 år, har ret til tjenestefrihed med uden løn i op til 5 arbejdsdage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder ved barnets hospitalsindlæggelse, herunder hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet.

Tjenestefriheden er i øvrigt betinget af følgende:

- Retten til tjenestefrihed efter denne bestemmelse kan for begge forældre tilsammen ikke overstige 5 arbejdsdage inden for 12 på hinanden følgende måneder.
- Den ansatte skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Stk. 3. Pasning af alvorligt syge børn under 18 år

Ansatte, som er forældre til alvorligt syge børn under 18 år, har ret til hel eller delvis tjenestefrihed uden løn, når betingelserne for at få dagpenge efter § 26 i barselloven er opfyldt. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 måned pr. år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 4. Pasning af børn med nedsat funktionsevne m.v.

Ansatte har ret til tjenestefrihed svarende til det antal arbejdstimer, hvortil bopælskommunen yder tabt arbejdsfortjeneste, når den ansatte i hjemmet forsørger et barn under 18 år med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, og som i henhold til § 42 i lov om social service er berettiget til tabt arbejdsfortjeneste. Arbejdsgiveren har dog mulighed for at begrænse retten til tjenestefrihed til 1 år pr. barn. Der kan herudover aftales yderligere tjenestefrihed.

Stk. 5. Pasning af døende i hjemmet

Ansatte kan få bevilget plejevederlag i henhold til § 119 i lov om social service for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem. Såfremt der bevilges plejevederlag, har den ansatte ret til hel eller delvis tjenestefrihed med sædvanlig løn. Arbejdsgiveren er efter lov om social service berettiget til at få udbetalt det beløb, som den ansatte ellers ville være berettiget til i plejevederlag, når der udbetales løn.

§ 9 – Kompetenceudvikling

Stk. 1. Årlig drøftelse

Der afholdes en årlig drøftelse om aktiviteter og indsatser på kompetenceudviklingsområdet.

§ 10 – Ferie og Feriefridage

Stk. 1. Ferietillæg

Medarbejderne er omfattet af den til enhver tid gældende ferielov. Det særlige ferietillæg udgør 1 pct.

Stk. 2. Afholdelse af ferie i timer

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke afholdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 3. Medarbejderen har ret til 5 feriefridage indenfor et ferieår

Medarbejderen har ret til 5 feriefridage fra det tidspunkt, hvor medarbejderen har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til 5 feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til 5 nye feriefridage i de efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven. Sygdom forud for en planlagt feriefridag giver ret til en erstatningsferiefridag.

Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt.

Der betales ikke feriegodtgørelse og ferietillæg af løn under feriefridage eller kompensation herfor, ligesom der heller ikke beregnes pension af kompensationsbeløbet.

Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til feriefridagene.

§ 12 – Voldgift

Ved behandling af uoverensstemmelser vedrørende overenskomstens forståelse henvises til "Norm for regler for behandling af faglig strid".

§ 13 – Tillidsrepræsentanter

Der kan være en medarbejder, der fungerer som tillidsrepræsentant på de lokationer, der har mindst 5 ansatte uden ledelsesfunktion, og som er under denne overenskomst, såfremt der er en, der ønsker at varetage opgaven.

Hvis klinikken af den størrelse er delt over flere matrikler, kan der vælges en person der er tillidsrepræsentant for hele klinikken. Tillidsrepræsentanthvervet er en beskyttet funktion. En tillidsrepræsentant afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældende stilling forringes. I alle øvrige sammenhænge er almindelige vilkår gældende.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sine kollegaer og sin organisation som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Der må ikke lægges hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Tillidsrepræsentantens funktion er derfor at holde sine kollegaer orienteret om Fysioterapeuternes Fagforeningens bidrag til det gode arbejdsliv, og holde Fysioterapeuternes Fagforening orienteret om virkeligheden på klinikken.

Udførelsen af tillidsrepræsentantens hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for dennes arbejde. Såfremt tillidsrepræsentanten for at opfylde sine forpligtelser må forlade sit arbejde, må dette kun ske efter forudgående aftale med ledelsen.

Det vil være naturligt, at personen der varetager denne opgave, indgår i SU-arbejdet. Efter aftale med ledelsen skal der, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser.

Fysioterapeuternes Fagforening har mulighed for at kontakte personalegruppen hvor der er mindst 5 ansatte uden ledelsesfunktion, og som er under denne overenskomst, for at undersøge, om der er en af dem, der ønsker at være tillidsrepræsentant. Man skal have været ansat i klinikken i 1 år, for at være valgbar, og kan vælges blandt sine kollegaer for 2 år ad gangen.

Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget. Eventuel indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Fysioterapeuternes Fagforening i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Tillidsrepræsentanten oppebærer et tillæg. Tillægget tildeles med virkning fra varetagelsen af funktionen som Tillidsrepræsentant. Tillægget udgør 1.000 kr. årligt, og udbetales med 1/12 pr. måned.

Vederlaget reduceres forholdsmæssigt, hvis Tillidsrepræsentanten til- eller fratræder sit hvert i løbet af året. Vederlaget er fast uanset størrelsen på det område, som Tillidsrepræsentanten dækker. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstmæssige betalinger. Ved ophør af funktionen ophører funktionstillægget uden yderligere varsel.

§ 14 – Samarbejde og arbejdsmiljø

Samarbejde og arbejdsmiljø

Dialog og samarbejde er essentiel i virksomhedens understøttelse af det gode arbejdsmiljø generelt og for den enkelte medarbejder. Virksomhedens ledelse lægger betydelig vægt på dialogen med den enkelte medarbejder gennem løbende samtaler om relevante emner.

Medarbejderen har frihed til at kunne vælge en dialog om et givent emne med relevans og med fokus på helheden i medarbejderens arbejdsliv. Virksomheden understøtter det gode arbejdsmiljø og dialogen mellem kolleger, mellem faggrupper og mellem medarbejdere og ledelse gennem et samarbejdsudvalg. Samarbejdsudvalget har en repræsentant fra hver faggruppe samt repræsentation fra ledelsen.

Hver faggruppe vælger en gang årligt sine repræsentanter til SU, således at SU har en helhedsorienteret tilgang til samvær og samarbejde. I forståelse af den viden dette arbejde giver i forhold til virksomhedens kultur og virkeformer, ønsker vi at give alle medarbejdere mulighed for at opleve denne position. Derfor er der stor respekt for betydningen af rotationen i repræsentationen. Ud over samarbejdsudvalget følger virksomheden de lovpålagte retningslinjer for arbejdsmiljøorganisering og udarbejdelse af APV.

Samtaler

Samtaler og dialog er essentielt i samarbejdet mellem medarbejderen og ledelsen. Virksomhedens ledelse værner om medarbejderens tryghed gennem de individuelle samtaler.

Samtalerne danner rammen, indenfor hvilken medarbejderen har frihed til at kunne vælge og prioritere egne fleksible muligheder med fokus på helheden i medarbejderens arbejdsliv. På samme måde danner samtalen ramme om lederens mulighed for at understøtte medarbejderens udviklingsmuligheder.

Samtalerne kan f.eks. handle om:

- Medarbejderens faglige og personlige udvikling
- Frihed til fleksibilitet og grad af trivsel i forhold til life-work-balance
- Sygefravær; muligheder, opgaver, plan
- Graviditet og barsel; planlægning
- Bruttoløn størrelse sammen med medarbejderens egen prioritering af fordeling på fleksible muligheder

Det er individuelt i hvilket omfang der behov for, og gavn af, samtaler, dog afholdes der som minimum en årlig lønsamtale og en årlig MUS-samtale.

Arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den tid til rådighed til at varetage sine pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard. Det skal dog ske, så det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren, i den udstrækning arbejdets art og omfang tillader det, få den nødvendige frihed til deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Arbejdsmiljørepræsentanten oppebærer et tillæg. Tillægget tildeles med virkning fra varetagelsen af funktionen som Arbejdsmiljørepræsentant. Tillægget udgør 1.000 kr. årligt, og udbetales med 1/12 pr. måned.

Vederlaget reduceres forholdsmæssigt, hvis Arbejdsmiljørepræsentanten til- eller fratræder sit hvert i løbet af året. Vederlaget er fast uanset størrelsen på det område, som Arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Vederlaget er hverken pensionsberettiget eller feriepengeberettiget, og det indgår ikke i beregningen af øvrige overenskomstnæssige betalinger. Ved ophør af funktionen ophører funktionstillægget uden yderligere varsel.

§ 15 - Udviklingsfonden

Til DA/LO-Udviklingsfonden indbetaler virksomheden 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. juli 2026 indbetaler virksomheden 49 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2027 indbetaler virksomheden 51 øre pr. præsteret arbejdstime.

Fondens midler anvendes til:

a)

Effektivisering og videreudvikling af samarbejds- og konfliktløsningssystemet på hovedorganisationsniveau inden for DA/FH-området samt opfølgning på især EU og globale udviklingstendenser, der udfordrer den danske model.

b)

Oplysnings- og uddannelsesformål, herunder for tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter på DA/FH-området.

§ 16 – Oprettelse af overenskomst

Stk. 1 - Betingelser

Fysioterapeuternes Fagforening kan kun slutte overenskomster med medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver gennem Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Stk. 2 - Fremgangsmåde

Overenskomsten træder i kraft pr. den dato, som aftales i virksomhedens tiltrædelsesprotokollat.

Stk. 3 - Tiltrædelse

Medlemsvirksomheder af Dansk Erhverv Arbejdsgiver kan, såfremt man allerede er omfattet af en overenskomst med Fysioterapeuternes Fagforening, til enhver tid vælge at tiltræde nærværende overenskomst med tilhørende aftaler.

§ 17 – Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

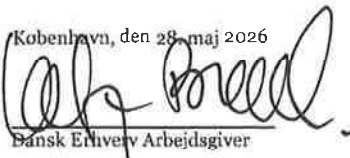
Denne overenskomst har virkning fra den 3. juni 2026.

Stk. 2

Overenskomsten kan opsiges med 3 måneders varsel til en 28. februar, dog tidligst til den 28. februar 2028 Opsigelsen skal ske skriftligt.

Stk. 3. Hovedaftalen mellem DA og FH finder anvendelse.

København, den 28. maj 2026


Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Christian Henningsen


Fysioterapeuternes Fagforening

Serviceforbundet

Aftale om onboarding i arbejdslivet

For at nyuddannede får en god start på arbejdslivet i privat klinik sikrer klinikken den nødvendige støtte og sparring i opgaveløsningen. Det er klinikken der vælger, hvorvidt den ønsker at benytte muligheden for onboarding i arbejdslivet. Hvis klinikken vælger onboarding i arbejdslivet, kan der vælges mellem følgende to modeller:

Erhvervsturnus (12 måneder)

Klinikken kan vælge at ansatte nyuddannede fysioterapeuter i en erhvervsturnus på 12 måneder. Fysioterapeuten, der gennemgår en turnusuddannelse, benævnes turnuskandidaten. Turnusperioden består af en klinisk del og en kursusdel f.eks. 10 kursusdage afholdt i regi af Sundhed Danmark fysioterapi i samarbejde med de faglige selskaber. Det tilstræbes at kursusdage placeres på hverdage.

Kursusdelen sætter bl.a. fokus på differentialdiagnostik og manuelle færdigheder i test og behandling.

I turnusperioden bliver turnuskandidaten klædt på til at omsætte sin fysioterapeutiske viden til den praktiske hverdag i privat klinik.

Et erhvervsturnusforløb giver den nødvendige kliniske erfaring og forberedelse til arbejdet i privat klinik, samt skal være med til at sikre en god overgang fra studiet til arbejdet i privat klinik, og dermed fastholde spirende og faglige dygtige fysioterapeuter i privat klinik.

I turnusperioden følges turnuskandidaten af en intern certificeret mentor, der sikrer at supervision og sidemandsoplæring sker ud fra et struktureret og planlagt forløb. Turnuskandidaten skal i turnusperioden føre klinik logbog, der dokumenterer patientforløb, behandling og læring.

Læringen på klinikken vil primært være supervision samt krav om gennemførelse af forskellige patientforløb.

Det er parternes intention at erhvervsturnusforløbet ligeledes skal ruste fysioterapeuten til en evt. direkte adgang uden lægehenvisning.

Turnuskandidater indplaceres i turnusperioden på løntrin: Erhvervsturnus.

Struktureret opstart i privat klinik (3 måneder)

Klinikken tilbyder op til 2 timers ugentlig sparring ved siden af sidemandsoplæring de første 3 måneder af ansættelsen.

Alternativt kan parterne aftale at medarbejderen deltager i fagrelateret uddannelse til en værdi af kr. 6.000.

En fysioterapeut der ansættes i struktureret opstart i privat klinik-forløb indplaceres på løntrin: struktureret opstart.

Intern mentor-certificering

Erfarne fysioterapeuter med mere end 4 års erfaring fra privat klinik kan udføre rollen som intern mentor. Derudover forudsætter det gennemførelse af et supervision/kursus med en varighed svarende til 2 dage.

Som certificeret intern mentor sikrer man at nye kollegaer, som enten følger et erhvervsturnusforløb eller et struktureret opstart i privat klinik-forløb får de nødvendige kompetencer til at bringe deres fysioterapeutiske viden i spil på en faglig funderet måde i privat praksis. Den certificerede interne mentor sikrer, at supervision og sidemandsoplæring sker ud fra et struktureret og planlagt forløb.

Fysioterapeuter der varetager en funktion som intern certificeret mentor oppebærer et funktionstillæg. Tillægget tildeles med virkning fra varetagelsen af funktionen. Tillægget reduceres forholdsmæssigt, hvis mentoren til- eller fratræder sit hverv i løbet af måneden.

Intern certificeret mentor i erhvervsturnus: Tillægget udgør 1.400 kr. pr. måned.

Intern certificeret mentor i struktureret opstart: Tillægget udgør 500 kr. pr. måned.

Såfremt man er certificeret mentor i begge forløb, opnår man ikke tillæg for begge, men oppebære tillægget: Erhvervsturnus.

Ved ophøret af funktionen ophører funktionstillægget uden yderligere varsel.

Aftale om lønfastsættelse

Virksomhedens ledelse og medarbejderen har en årlig lønsamtale, hvor medarbejderens bruttoløn og prioritering af egne fleksible muligheder aftales.

Medarbejderens bruttoløn aftales på baggrund af medarbejderens ansvar, opgaver, indsats og bidrag det seneste år samt aftaler om ansvar og opgaver det kommende år.

Medarbejderens indsats og bidrag vurderes i forhold til mange parametre, herunder holdånd, engagement, arbejdsglæde, fleksibilitet, vidensdeling, faglighed, personlighed, omsætning. Vurdering af medarbejderens omsætning ses relativt i forhold til de aftalte opgaver det seneste år.

Medarbejderens bidrag til virksomheden kan f.eks. ligge højt på bidrag i form af arbejdsglæde, faglighed og vidensdeling gennem undervisning af kolleger og samtidig lavt bidrag på omsætning pga. prioritering af undervisningsopgaver.

Medarbejderens bidrag til virksomheden kan f.eks. ligge højt på omsætning på grund af opgaver med mange hold eller ligge lavt på omsætning på grund af opgaver med tidskrævende patienter.

Indeholdt i bruttolønnen er læringsmiljøet, hvor medarbejderen indgår i vidensdeling, sparring med kolleger og deltagelse i interne workshops, som vurderes at være grundlæggende for arbejdsglæden.

Understøttende løngraduering

Som nyuddannet medarbejder vil det være vanskeligt at indgå i produktionen på lige vilkår og omfang som den rutinerede kollega.

Samtidig er der brug for en stejl læringskurve i både den funktionelle faglighed og den relationelle patientkontakt.

Det er en udvikling, man har krav på at blive understøttet i, og en progression der er organisatorisk bundet.

Derfor er det afgørende vigtigt, at frisætte den nyuddannede for forventningen om erfaringsbaseret produktionsniveau, og se ind i læringsmiljøet som udviklingsafsæt.

Derfor starter den nyuddannede også på et lavere lønniveau og opbygger en højere løn efterhånden.

Det betyder, at den nyuddannede har mulighed for at skulle præstere i forhold til kompetenceniveau og samtidig udvikle sig ind i faget.

Understøtning af løngradueringen

Den udvikling, der er beskrevet ovenfor, planlægges i samarbejde med den nyuddannede, samarbejdskolleger og ledelsen.

Der lægges vægt på, at læringen sker løbende og i hverdagen. I "Læringsmiljø og uddannelse" er beskrevet hvordan læringen er bundet op på den konkrete praksis og den nyuddannedes oplevelser.

Det betyder, at der laves en konkret med-følgning på den nyuddannedes forløb, hvori indgår jævnlig mentorsamtale/træningsopmærksomhed/sparring af kollega eller ledelse. Som udgangspunkt vil det over en periode være minimum en time om ugen i gennemsnit. I starten normalt væsentligt mere.

Aftale om adgang til at indgå lokalaftaler

Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af medarbejderne omfattet af overenskomsten, der bliver omfattet af lokalaftalen på aftaletidspunktet.

Alternativt kan ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler fortsat indgås med den lokale afdeling af Fysioterapeuternes Fagforening.

Aftale om fravigelse af reglerne vedr. hviletid og fridøgn

§ 1

Aftalen er indgået i henhold til kap. 5 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hviletid og fridøgn og indeholder supplerende bestemmelser om daglig hviletid og ugentligt fridøgn i forhold til arbejdsmiljølovens kap. 9 og ovennævnte bekendtgørelses kap. 4 om rådighedstjeneste og anden særlig tjeneste. Aftalen omfatter personer ansat efter denne overenskomst.

§ 2

Nedsættelse af hviletiden mellem 2 døgns hovedarbejder til 8 timer kan finde sted efter skriftlig aftale mellem virksomheden og den valgte tillidsrepræsentant, dog maksimalt 2 gang pr. kalenderuge. På virksomheden, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås aftalen mellem virksomheden og (et flertal) af de ansatte.

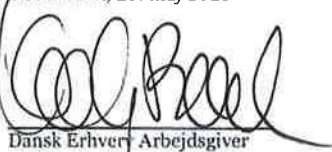
§ 3

Ved anvendelse af mulighederne i § 2, ydes den ansatte tilsvarende kompenserende hvileperiode.

§ 4

Aftalen træder i kraft den 3. juni 2026 og kan opsiges af en af parterne med 3 måneders varsel til udgangen af en måned, dog tidligst den 1. marts 2028. Aftalen bortfalder automatisk, hvis lovændringer, EU-regler/-afgørelser eller lignende indebærer, at der ikke længere vil være lovgrundlag/regelgrundlag for aftalens indhold.

København, 28. maj 2026



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Christian Hennings



Fysioterapeuternes Fagforening
Serviceforbundet

Aftale om seniorordning

Medarbejderen kan vælge at indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen. Parterne fastlægger selv med udgangspunkt i den enkeltes ønsker og virksomhedens driftsmæssige behov den konkrete udformning af arbejdstidsreduktionen.

I seniorordningen kan medarbejderen holde indtil 40 seniorfridage pr. kalenderår. Virksomheden og medarbejderen kan aftale, at arbejdstiden kan reduceres i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. november give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage det kommende kalenderår. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende kalenderår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. november meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Finansieringen af det valgte antal seniorfridage eller arbejdstidsreduktion sker ved, at medarbejderen holder fri uden løn. Ved seniorfridage nedskrives løn og normtimetallet med 7,4 timer for fuldtidsansatte og forholdsmæssigt for deltidsansatte.

København, 28. maj 2026



Dansk Erhverv Arbejdsgiver

Christian Henningsen



Fysioterapeuter og Fagforening

Serviceforbundet

