

Kære repræsentantskab

Så er vi nået til OK26-talen. Og jeg har glædet mig til at præsentere resultatet af overenskomstforhandlingerne 2026 for jer.

Det blev til tre meget tilfredsstillende forlig. Jeg tror, at alle, der har deltaget i forhandlingsforløbet de seneste måneder, vil være enige med mig i, at det har været en hård fødsel.

Det har været forhandlinger, der har trukket ud, hvor streger er trukket op, og det har krævet tålmodighed, vedholdenhed, sammenhold og kreativitet at nå dertil, hvor vi står i dag. Og jeg skal da heller ikke lægge skjul på, at jeg på et tidspunkt var bange for, at vi måtte se hinanden i øjnene og overveje, hvad vi skulle stille op, hvis vi ikke kom i mål.

Men der kom vi heldigvis.

Selvom det var en hård fødsel, står vi i dag med et resultat, som jeg mener er af stor værdi for vores medlemmer. Det er jo nok tit sådan med de rigtig hårde fødsler, at forløbet hurtigt er glemt. I hvert fald kan jeg mærke et vist vemod over, at det var min sidste overenskomstrunde. En overenskomstforhandling er en vild oplevelse, hvor man kommer hele følelsesregistret igennem og heldigvis - også denne gang - slutter med at få skabt noget godt.

Jeg glæder mig mest over at have været en del af det hold, der landede et resultat med flere nybrud og store ændringer, hvad angår løn og ansættelsesvilkår for vores medlemmer. Blandt andet glæder jeg mig til, at den nye fritvalgslønkonto i 2028 skal ud at stå på egne ben ude på arbejdspladserne.

Men inden jeg kommer ind på OK26-forligene får jeg lyst til at samle jer op hvor vi slap den 25. april 2025. Starte med lige at vende de 45 Djøf-krav, som vi gik til forhandlingerne med, og hvor I ønskede jer en "Fair, fleksibel og fremtidssikret overenskomst".

Nu står vi med tre færdige forlig, hvor rigtig mange af de ønsker og bidrag, som jeg fik fra jer ude på de lokale arbejdspladser, også er endt med at blive en del af de samlede forlig. Det synes jeg godt, vi kan være stolte af. Jeg er i kommentarspor og lignende blevet udfordret lidt på, hvorfor jeg ikke siger mere om det, vi ikke fik. Men jeg synes det svarer lidt til at tale om, at man ikke fik en dreng når man ligger med sin lille pige i armene. Man er virkelig glad for det man har fået og ved godt at man ikke kan få det hele. Og jeg vil gerne sætte nogle flere og mere konkrete ord på, hvorfor jeg er virkelig godt tilfreds.

Så blot for at opsummere vores overordnede ønsker, inden vi satte os til forhandlingsbordet På løn og pension ønskede vi os

- lønstigninger, der kom flest muligt - mest muligt - til gavn.
- Og vi ønskede lønstigninger, der som minimum sikrede reallønnen i perioden

På fleksibilitet ønskede vi

- at udvide muligheden for opsparing af frihed
- Vi ønskede bedre muligheder for at tilrettelægge arbejdet fleksibelt
- Vi ønskede, at man så på fleksibilitet i forskellige livsfaser – fx i årene med små børn og sidst i arbejdslivet

- Og vi ønskede, at man genovervejede honoreringen og vilkårene omkring merarbejde.

Og under overskriften 'Arbejdsformer under forandring' aftalte vi, at Djøf ved forhandlingerne skulle gå efter, tid og midler til kompetenceudvikling i brugen af ny teknologi, og at man overvejer, hvordan man bruger AI i opgaveløsningen.

Nu har jeg opridset lidt om, hvad vi blev enige om, at jeg og de gode folk i Djøfs sekretariat skulle gå efter helt overordnet – nu er det tid til at fortælle lidt om, hvad der landede i armene på os efter den hårde fødsel. Og hvorfor jeg ikke bare ser resultatet som et godt resultat, men også som et fremtidssikret resultat med flere nybrud.

Lad mig begynde med den økonomiske ramme.

OK26-forhandlingerne startede som vanligt i staten. Helt som vi plejer, kiggede vi som parter ind i krystalkuglen, og gav vores allerbedste bud på, hvordan vi forventer, at den private lønudvikling kommer til at se ud i den kommende 3-årige periode, så vi får skabt en ramme, der sikrer parallelitet.

Når jeg står ude på ølkasserne eller holder webinarer om resultatet, får jeg mange spørgsmål til de tre rammer, der ser en smule forskellige ud – men helt overordnet kan jeg sige, at rammerne er meget ens, men fordelt forskelligt. Det kommer jeg tilbage til.

Et spørgsmål, der går igen, er, hvordan det kan være, at reguleringsordningen pr. 1. april 2026 udmønter negativt med -0,64 % i staten.

Ved OK24 aftalte vi en såkaldt ultimoforhandling i efteråret 2025, hvor vi skulle se på, om lønudviklingen på det private område havde overhalet den offentlige lønudvikling i løbet af overenskomstperioden. Vi havde afsat 0,2 % af rammen, men den endte med at udmønte ekstra 1,11 % i staten, 0,54% ekstra i kommunerne og 0,51% ekstra i regionerne. Samtidig med denne lønstigning gik den private lønudvikling i slutningen af 2025 helt anderledes, end vi havde håbet på, og de private lønstigninger tog farve af, at mange store virksomheder var presset. Når vi ser på rammerne på tværs, skal man altså have ultimoforhandlingen in mente, hvor de statsansatte fik en lønstigning, der var større end i den kommunale og regionale sektor.

Og så er der de 0,2 %, der bliver holdt uden for rammen, men som jo alt andet lige udmøntes på lønnen allerede den 1. april 2026. Regner man de 0,2 % med – og tager højde for den for høje udmøntning i staten i 2025 – så overhaler rammerne på alle tre borde vores forventninger til den private lønudmøntning. Der er lidt uenighed blandt eksperterne, om det er første eller anden gang, det her er sket, men der er ingen tvivl om, at dette i sig selv er helt usædvanligt og banebrydende. Rammens størrelse i sig selv er altså én af grundene til, at jeg mener, at vi skal være rigtig tilfredse med resultatet.

Nogle af jer spørger, om forventningerne til inflationen nu virkelig kan passe.

Når vi forventer en inflation i perioden på 4,4 %, er det vigtigt at huske på, at prognosen følger Økonomiministeriets økonomiske redegørelse – det er altså nogle uvildige tal, som begge parter (både arbejdsgiver- og arbejdstagerside) er enige om, er gældende. Nu må tiden vise, om prognoserne holder.

Måtte det så vise sig, at inflationen stiger igen, fordi verden og verdensøkonomien generelt er i uorden, så har vi historisk set, at højere inflation presser de private lønninger op, og lønmodtagerne lykkes med at indhente reallønstabt ved de lokale forhandlinger på de private arbejdspladser. Sker det, følger det jo heldigvis af reguleringsordningen, at så følger det offentlige trop. Blandt andet derfor, er det så vigtigt at bevare reguleringsordningen.

Nu har jeg talt lidt om den samlede ramme. Vi skal også se lidt nærmere på, hvad det betyder for, hvad der havner ekstra på medlemmernes lønsedler.

Da repræsentantskabet sidste år godkendte de krav, Djøf skulle sende videre til Akademikerne, sagde jeg, at vores medlemmer – helt berettiget - forventer en fair løn.

På alle tre arbejdsgiverområder har vi aftalt en økonomisk profil, der sikrer medlemmerne på tværs af de tre sektorer pæne lønforbedringer i perioden. Det er forventningen, at reallønsforbedringen i perioden ender i nærheden af 3 pct., hvis man regner de nye fritvalgsbidrag med. Dem kommer jeg tilbage til.

Vi har aftalt, at langt størstedelen af rammerne skal anvendes på generelle procentuelle lønstigninger og fritvalgsbidrag, der kommer alle til gavn.

I staten er der aftalt lønstigninger på forventet 6,37 %, mens de forventede lønstigninger i kommunerne og regionerne udgør 6,27 %. Til gengæld vil de øvrige midler bl.a. til fritvalgslønkontoen være lidt forskellige, og de samlede økonomiske rammer er med de forklaringer, der nu engang hører til, meget ens.

Nogle af jer kan måske huske min tale fra repræsentantskabet i 2024, hvor vi kaldte lønudmøntningerne "venstretunge" – forstået på den måde, at de største lønstigninger faldt i starten af perioden. I denne omgang falder lønstigningerne løbende over den treårige periode, ligesom der tildeles nye midler til fritvalg i løbet af 2027 og 2028.

Udmøntningsprofilen i denne omgang er noget mere som vi plejer at se den, forstået på den måde, at midlerne er rimelig jævnt fordelt over perioden.

Og inden vi helt forlader løn og pension, vil jeg blot nævne en ordning, som måske ikke har det store publikumstække, men alligevel er ekstrem værdifuld – nemlig reguleringsordningen. Som formand for Djøf Offentlig lærer man hurtigt at elske denne tilsyneladende lidt kedelige mekanisme, fordi den sikrer os, at den private lønudvikling ikke stikker af fra den offentlige. Ved OK24 forfinede vi motoren i ordningen, og Danmarks Statistik har nu et indeks, der er meget mere detaljeret, når vi skal udregne forskelle mellem de to arbejdsmarkeder. Vi ser allerede en positiv effekt.

Selvom reguleringsordningen nu er mere præcis, er der stadig forhold, der skal håndholdes lidt, når vi sammenligner løn og vilkår på tværs af det offentlige og private arbejdsmarked. Fx er der en række vilkårsforbedringer fra OK25 på det private område, som reguleringsordningen ikke tager tilstrækkelig højde for – det er fx de efterhånden høje fritvalgsbidrag, som findes på mange private arbejdspladser, som Danmarks Statistik stadig har lidt vanskeligheder med at få regnet med fuldt ud.

Det er dette forhold, der er årsagen til, at man har foretaget en teknisk korrektion på 0,2 %, der lægges oven i de samlede rammer på de tre områder.

Et emne, der næsten altid fylder på mine mange besøg ude hos jer i klubberne, er de årlige lønforhandlinger. Drøftelserne handler ofte om træge processer, stort ståhej for småøre og om, hvordan man som TR sikrer sig de oplysninger, der er nødvendige for at kunne gennemføre en god og velforberedt runde.

På det statslige og regionale område er der ud over skønnet for reststigningen afsat ca. 0,2 pct. til de årlige lønforhandlinger – også på det kommunale område er der afsat midler, men her er vi småtingsafdelingen med kun 0,05%, når det gælder akademikere. På alle tre områder vil vi i perioden se på, om processerne kan finjusteres. Og så er vi blevet enige med arbejdsgiverne om, at der skal følges op på, om pengene rent faktisk udmøntes lokalt og har øget den lokale løndannelse. Bliver der ikke udmøntet de forventede midler – som skal komme oven i de midler, der allerede udmøntes lokalt – så er parterne enige om, at det skal forhandles ved OK29.

Nu forlader jeg for en stund rammen og lønnen og ser videre på Djøfs to andre hovedkrav – nemlig at overenskomsterne udover at indeholde en fair løn skal være fleksible og fremtidssikrede.

Jeg er glad for, at det lykkedes os – efter mange, mange års pres – at lande en aftale om at etablere en fritvalgslønkonto på alle tre områder. Det bliver en ordning, som jeg er glad for at have været med til at få bragt til verden, og som netop er svar på den efterspørgsel, vi har hørt fra medlemmerne om "noget til alle" og ikke kun børnefamilier og seniorer.

Der er rigtig mange spørgsmål til ordningen. Der er også nogle, der er lidt nervøse for, om der mon er nogle ulemper ved ordningen, og hvorfor man ikke bare gør, som vi plejer. Derfor vil jeg bruge lidt tid på at sætte nogle ord på, hvilke fordele vi ser ved den nye ordning. Og blot for at slå det fast: Der er ikke nogen forringelser i forhold til de rettigheder, I har i dag – men en række nye muligheder.

Den første mulighed, jeg synes, er attraktiv, er at det, vi lægger ind på kontoen, kommer alle til gode. Ligesom vi i mange år har lagt midler ind på pensionen, fordi de kom alle til gode, er der her et sted med de samme muligheder. Vi har snakket om, at vi er ved at have nået toppen for hvor høj en pensionsprocent, der giver mening. Nu kan vi forhåbentligt bygge op et andet sted.

Og det er ovenikøbet et sted, der kan understøtte fleksibiliteten i hverdagen. I kan måske huske fra OK24, at vi talte om fleksibilitet på to arenaer. Livsfasefleksibiliteten og fleksibilitet i hverdagen. Opsparingskontoen i regi af pensionskassen understøtter det første. Fritvalgslønkontoen understøtter det sidste. Det synes jeg tegner godt for fremtiden.

En tredje og måske vigtigste ting er, at den muliggør individuel 'honorering'. De, der ønsker mere pension, kan vælge det. De, der ønsker mere i løn, kan vælge det. Og de, der ønsker frihed, kan værne om det. Jeg synes simpelthen, det er en win-win-win.

Og med flere muligheder og større individualisering kommer også mere administration. Noget af den øgede 'administration' kommer til at ligge hos den enkelte i form af valg og tilkendegivelser af hvornår, hvordan og hvor meget, man ønsker at trække på kontoen og melde fri til arbejdsgiveren. Men det er jeg sikker på, vi vænner os til.

Og så til et par af de spørgsmål jeg har fået om ordningen

*Hvad er fordelene ved at samle eksisterende rettigheder?*

Vi har samlet eksisterende rettigheder i fritvalglønkontoen og suppleret med nye rettigheder, fordi det giver en ordening med reel værdi fra dag ét – og fordi det giver jer og vores medlemmer mere frihed i hverdagen.

Når vi lægger 6. ferieuge, særlige feriedage og seniorbonus ind i samme konto og topper op med nye frihedsrettigheder, så skaber vi en ordening, der kan mærkes. Ikke om nogle år, men nu. Det er vigtigt, hvis vi vil have en god start på den offentlige model.

Samtidig giver vi noget tilbage til det enkelte medlem. For med fritvalglønkontoen kan man selv vælge, hvordan man vil bruge sine penge. Man kan vælge løn, pension eller frihed. Det er fleksibilitet, der giver mening i et arbejdsliv, hvor behovene ændrer sig over tid.

Og så er der et fællesskabsperspektiv. Når vi samler rettighederne og tilføjer midler til alle, så sikrer vi, at flest muligt får glæde af ordningen. Vi undgår at bruge fælles midler på smalle særordninger. I stedet styrker vi en løsning, der kommer bredt ud.

Fritvalglønkontoen er ikke kun en ny måde at samle penge på. Den er også et gennembrud for mere frihed. Vi har fået fritvalgsdagen og nye seniordage.

Ved at tilføje en fritvalgsdag til ansatte, der ikke ellers har omsorgsdage i kommuner og regioner, eller til ansatte midt i livet i staten har vi lavet et gennembrud. Jeg kan ikke huske, hvornår der sidst er kommet nye entydige fraværsrettigheder til denne gruppe. Man skal næsten tilbage til aftalen om den 6. ferieuge omkring årtusindskiftet.

Vi har skabt en ramme, hvor vi fremover kan lægge endnu flere frihedsrettigheder ind. Det fine ved det er, at fordi medarbejderne selv kan vælge mellem frihed, løn og pension, vil effekten på arbejdsudbuddet være mere "arbejdsgivervenlig" og sandsynligheden for, at vi bliver imødekommet derfor også større.

Nu nåede jeg så til det, vi kalder familiepakken.

Her er vi nået i mål med en lang række forbedringer, der måske kan lette en smule af den stress, der kan følge med det at være børnefamilie.

Ansættelsesvilkår skaber vi sammen i overenskomsterne. Det kan lyde selvindlysende. Men jeg siger det højt for at minde os selv og hinanden om, at vi ikke kan tage det for givet. For nylig fik et borgerforslag om muligheden for ubetinget ret til frihed ved barns sygdom – men med dagpenge - stor opbakning. Altså en model uden om overenskomsterne. Flertallet på Borgen mente heldigvis, at det skulle vi løse ved overenskomstbordet. Det er jeg selvfølgelig helt enig i. For ansættelsesvilkår skal forhandles i overenskomsterne. Alt andet vil bryde med den danske model. Her finder arbejdsmarkedets parter gode løsninger gennem dialog - og ikke gennem lovgivning.

Hvad angår vilkår for barns sygdom, blev vi undervejs mødt af argumenter fra arbejdsgiver som: "Hvorfor nu det – det har jo altid været et problem, og folk har jo løst det indtil nu." Men verden udvikler sig og behov forandres.

Helt konkret bliver det sådan, at når et barn ringes sygt hjem, så tæller denne dag fremover som 0. dag. Derudover gives der mulighed for en 3. sygedag. Der er med andre ord fjernet lidt pres fra familierne og skabt bedre vilkår for børnene.

Vi står nu et sted, hvor antallet af dage er ens på tværs af en stor del af det private og offentlige arbejdsmarked. Det er positivt, at arbejdsgiverne har udvist imødekommenhed her.

Ud over barns sygdom har vi fået en lang række forbedringer på barselsområdet. Først og fremmest er jeg glad for, at vi på det offentlige område igen er foran på barselsvilkår sammenlignet med det private arbejdsmarked. Helt konkret er vi 1 uge foran på lønretten – det er vi rigtig godt tilfredse med. Det har i mange år været ambitionen, at når det offentlige Djøf-arbejdsmarked ikke kan matche det private på løn, så må vi i det mindste være foran på de "bløde" vilkår. Nu kan vi igen sætte flueben ved barsel.

Derudover er der en lang række forbedringer, der tager hensyn til, at familier ikke er ens, men at børnene uanset familieform har samme behov. I Djøf har vi i flere strategiperioder især haft ønsket om at være med til at skabe et arbejdsmarked med mere fokus på diversitet – så hvor er det dejligt også at kunne sætte flueben ved dette.

Der er et sidste emne, jeg vil berøre. Det er temaet arbejdsmiljø. Her er der på tværs af alle tre områder aftalt en myriade af gode initiativer med henblik på at komme den arbejdsrelaterede stress til livs. Et emne, der i en overenskomstsammenhæng er svært at få hånd om, og hvor vi denne gang har sat forskellige initiativer i gang for at få trivsel og sundhed på dagsordenen.

I den sammenhæng er jeg glad for, at det i staten fremadrettet bliver en "skal-opgave" for samarbejdsudvalgene i staten at drøfte arbejdspladsens håndtering af arbejdsrelateret stress. Og at diskutere hvordan arbejdspladsen forebygger stress hos den enkelte.

På det kommunale og regionale område skal aftalerne om trivsel og sundhed revideres. Og også i denne sammenhæng skal der blandt andet være fokus på forebyggelse af stress.

Det kan virke som ord og snak, men disse resultater, suppleret af andre lignede initiativer er vigtige. De viser, at vi nu har arbejdsgivernes ører. Og det er altafgørende. For hvis vi vil gøre noget på dette felt, så skal det gøres i et samarbejde med arbejdsgivere.

I min tale sidste år kom jeg med nogle bud på hvad det var vi ville komme til at stå overfor i forhandlingerne. Nogle forudsigelser om bagtæppet. Hvordan gik det så med dem?

Min første forudsigelse var, at arbejdsgiver ville få svært ved at komme udenom det private forlig. Det har i den grad holdt stik. Vi fået rammen, en fritvalgslønkonto, barns 3. sygedag og igen foran det private på barsel.

Min anden forudsigelse var, at de politiske vinde ikke gik i djøfernes retning. Også her fik vi ret. De politiske vinde gik nok snarere i forsvarets favør eller i sundhedspersonalets i bred forstand. Men

selv om vi ikke 100 % undgik skævdeling til fordel for andre grupper i denne overenskomstrunde, er jeg meget tilfreds med, at vi sikrede os vores egen ramme i kommuner og regioner, og at skævdelingen ikke blev større. Det krævede også en del armlægning.

Min tredje forudsigelse var, at det interne samarbejde på B-siden kom til at stå stærkt. Jeg havde regnet med, at det interne samarbejde ville stå stærkt, men hvor stærkt vi står sammen i Akademikerne i disse situationer, overrasker mig gang på gang. Forarbejdet og relationerne gør, at vi kan tage nogle vigtige og svære drøftelser, når der bliver brug for det. Om det er klokken 11 om formiddagen eller kl. 02 om natten. Vi kender hinanden positioner og kan finde fælles landingsbaner. Det er en kæmpe styrke.

Min fjerde og sidste forudsigelse var, at vi igen ville møde tre arbejdsgivere, der ville veje alle vores krav på en guldvægt over for betydningen for arbejdsudbuddet. Det blev bestemt også tilfældet. Og navnlig i det lys tillader jeg mig at være endnu mere stolt over nybruddet med fritvalgsdagen, nye seniorrettigheder, flere barns sygedage og længere barsel og alt det andet.

Jeg kunne tale meget mere om alle delelementerne i forliget, og jeg kunne bruge de næste par timer på at komme med anekdoter om tiden, hvor vi var buret inde.

Jeg kunne også bruge tid på at se tilbage på alle de snakke, vi har haft om arbejdsintensitet, om værn, om særlige grupper og om alle de store dagsordener og alle de svære drøftelser, vi har haft både ved forhandlingerne og i perioderne imellem.

Men ingen af delene vil jeg dvæle ved. I ved jo om nogen, at man i en forhandling ikke får alt, man stiller krav om, og at det netop handler om at finde fælles løsninger. Og vi fandt løsninger på vores store dagsordener: OK26 giver mere i løn og bedre fleksibilitet.

Tak for ordet.