



Velkommen til – vi har **60 min** hvor vi gennemgår hovedtrækkene i statens OK26-resultatet.

OK26

Djøf

Indholdsfortegnelse

1. Løn og overenskomstøkonomi
2. Fritvalgslønkonto og fleksibilitet
3. Lokal løn
4. Familierettigheder og arbejdsmiljø
5. Andre resultater og lidt om processen

Løn og overenskomstøkonomi

Vi starter med det der fylder mest for de fleste – den samlede økonomi, og de lønstigninger I kan se frem til.

Når vi har uddybet hvordan rammen er anvendt dykker vi ned i de enkelte resultater.

4

Djøf

Økonomisk ramme 9,09 pct

	1.4. 26	1.10. 26	1.1. 27	1.4. 27	1.10. 27	1.1. 28	1.4. 28	1.10. 28	1.1. 29	I alt
Aftalte generelle lønstigninger	2,20%	0,70%			0,70%		1,60 %	0,70 %	0,16 %	6,06 %
Bæredygtig og fleksibel løndannelse			0,05 %	0,09 %						0,14 %
Etablering af fritvalg						0,26 %			-0,16 %	0,10 %
Organisationsmidler	0,01%			1,99 %						2,00%
Midler til andre formål	0,13%			0,05 %						0,18%
Forventet udmøntning af reguleringsordningen		-0,04 %			0,05%			0,00%		0,01%
Skøn for reststigningen	0,20%		0,20%		0,20%					0,60%
I alt	2,54%	0,66 %	0,05 %	2,33 %	0,75 %	0,46 %	1,60%	0,70%	0,00 %	9,09%

Teknisk korrektion uden for ramme på 0,2 % der udmøntes 1. april 2026

Den økonomiske ramme: den samlede økonomiske ramme udgør 9,09 % + en teknisk korrektion på 0,2 % fra sidste periode. Den tekniske korrektion skyldes en teknikalitet i oversættelsen af værdien af en række goder på det private område. Den samlede ramme forventes at svare til den forventede private lønudvikling – måtte verden ændre sig radikalt – op eller ned – sørger reguleringsordningen for, at de offentlige følger med.

Generelle lønstigninger: de generelle lønstigninger er de stigninger, som parterne har aftalt ved bordet. Som I kan se, anvendes langt størstedelen af rammen til generelle procentuelle lønstigninger.

Skøn reguleringsordning: reguleringsordningen er den mekanisme, der sikrer, at den private og offentlige lønudvikling følges ad.

Reguleringsordningen følges både når man stiger hurtigere og langsommere end på det private. De tre skøn til regulering er meget beskedne og følger Det Økonomiske Råds forventninger. Måtte verden ændre sig, kan dette altså se anderledes ud.

Teknisk korrektion på 0,2 % er udover den samlede ramme, da den kommer fra sidste overenskomstperiode og vedrører oversættelsen af goder i det private forlig.

Til sammen udgør generelle lønstigninger, skøn for reguleringsordningen og den tekniske korrektion summen af de lønstigninger I kan forventes at få i perioden. I kan se på næste slide præcis hvad det betyder for jeres løn.

Bæredygtig og fleksibel løndannelse: er midler afsat til særlige formål og stammer fra trepartsaftalen af samme navn. Formålet i trepartsaftalen var at se på særlige rekrutteringsbehov hos udvalgte grupper.

Organisationsmidler: Organisationsmidlerne indbetales for Akademikernes vedkommende til den nye fritvalgslønkonto. Disse penge er lønstigninger, der også kan benyttes til at afkøbe fridage eller indbetale til pension. Organisationsmidlerne afsat den 1. april 2026 på O,01 er afsat til ændrede bestemmelser om merarbejde for deltidsansatte, så de fremover ikke skal lægge timer ud over fuldtidsform for at få merarbejde, men at vurderingen om hvorvidt merarbejde skal gives fremover tager højde for den ansattes individuelle norm.

Midler til andre formål: de 0,13 % pr. 1. april 2026 og de 0,05 % pr. 1. april 2027 omfatter barselsforbedringer, barns sygdom og en række mindre lønjusteringer for specifikke grupper.

Skøn for reststigning: udgør parternes forventninger til øvrige lønudgifter, der både vedrører ny løn, forfremmelser og hop i basistrin. Det beløb kan lyde meget begrænset, men svarer fint til parternes forventning. OBS: hvis en specialkonsulent erstattes af en AC-medarbejder på trin 4 vil denne ændring trække fra i lønsummen.

Generelle lønstigninger på 6,27 pct.

Den samlede økonomiske ramme ved OK26 er 9,09 pct. De generelle lønstigninger, som tilgår alle ansatte i kommunerne, forventes i perioden af være 6,27 pct.

Generelle lønstigning ved OK26 (pct.)

1. april 2026	1. oktober 2026	1. oktober 2027	1. april 2028	1. oktober 2028	1. januar 2029	I alt
2,40	0,66	0,75	1,60	0,70	0,16	6,27

- De generelle lønstigninger indeholder forventede udmøntninger fra reguleringsordningen i perioden og en teknisk korrektion af lønningerne på 0,2 pct. pr. 1. april 2026.
- Den skønnede inflation i perioden er 4,4 pct. Der forventes dermed en markant reallønsforbedring.

Det var mange tal – vi har oversat hvad rammen betyder for jeres medlemmer i lønstigninger over perioden.

OK26

Djøf

Økonomisk ramme i mere pædagogisk form

- Ved siden af rammen laves en teknisk korrektion af lønnen på 0,2 pct., der udmøntes som en generel lønstigning pr. 1. april 2026.
- De generelle lønstigninger (inkl. teknisk korrektion og forventede udmøntninger fra reguleringsordningen) er 6,27 pct.
- Organisationsmidlerne indbetales for Akademikernes vedkommende til den nye fritvalgslønskonto. Disse penge er lønstigninger, der også kan benyttes til at afkøbe fridage eller indbetale til pension.
- Inflationen skønnes til 4,4 pct. i perioden, og der forventes dermed en betydelig reallønsfremgang.
- Øvrige formål er ikke-lønmæssige goder, først og fremmest bedre barselsvilkår og mulighed for at holde fri ved barns sygdom.
- Bæredygtig og fleksibel løndannelse er lønmidler til kommunale AC-chefer (defineret som chefkonsulenter og ledende psykologer)
- Forventet reallønsforbedring: 1,87 pct. + fritvalgskonto (+), evt. tillæg, forfremmelser, lokale forhandlinger osv.



Din lønseddel



I dag:

Løn
Tillæg
Pension
Ferie
ó. ferieuge
Særlige feriegodtgørelse

Den 1.1.2028:

Løn
Tillæg
Pension
Ferie
Fritvalgsmidler
Fritvalgsdage

OK26

Djøf

Øget fleksibilitet

Løn

En lønkonto for ikke-seniorer på 7,1% & for seniorer på 8,04-8,98 %, som den ansatte kan hæve midler fra.

Frihedsrettigheder

Frihed holdes med løntræk.

Eksisterende frihedsrettigheder:

6. ferieuge (5 dage)

2-4 seniordage (fra 60-62 år)

Nye frihedsrettigheder:

1 fritvalgsdag til ansatte, der hverken har omsorgsdage eller seniordage

Som en del af OK26 forliget har parterne etableret en **Fritvalgslønkonto**.

En fritvalgskonto er en ny måde at administrere en del af lønsummen, hvor den ansatte får mulighed for at vælge mellem løn, pension eller frihed.

For overblikkets skyld starter vi med at opstille de to overordnede kasser – etableringen af fritvalgskontoen er lønkonto hvor en del af den ansattes løn går ind.

Derudover har den ansatte en række frihedsrettigheder, hvor man som ansat kan vælge at trække midler fra fritvalgskontoen.

Fritvalgsdag

De ansatte der ikke har ret til en omsorgsdag efter aftale om fravær af familiemæssige årsager eller ret til en seniordag, vil fremover i stedet få ret til af afholde en fritvalgsdag med løntræk.

Dagen kan holdes som en hel dag eller som en brøkdel af en dag.

Fritvalgsdagen holdes med løntræk. Den ansatte kan samtidig få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgslønkonto. Hvis fritvalgsdagen ikke er holdt inden kalenderårets udløb, bortfalder den. Overførsel kan dog aftales med

arbejdsgiver.
Aftalen gælder fra 1. januar 2028.

Seniordage

De nugældende aftaler om seniordage indgår fremover også i ordningen. Ansatte har i dag ret til 2 seniordage fra det år de fylder 60, 3 dage fra det år de fylder 61 og 4 dage fra det år de fylder 64. Disse dage indgår i ordningen med værdien af dagene overført til lønkontoen, og med ret til afholdelse.

Den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto. Hvis seniordagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, bortfalder de. Overførsel kan dog aftales med arbejdsgiver. Aftalen gælder fra 1. januar 2028.

Særlige feriedage

Med etableringen af Fritvalgs Lønkontoen 1. januar 2028 ændres ferieaftalen.

Det betyder:

- at særlige feriedage fremover holdes i kalenderåret
- at særlige feriedage holdes med løntræk, og at den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto
- at arbejdsgivers varslingsfrist ændres, fordi afholdelsesperioden bliver kalenderåret. Hvis dagene ikke er opsparet, ikke er holdt og tidspunktet ikke er fastlagt senest 1. september, kan arbejdsgiver varsle dagene med én måneds varsel
- at arbejdsgiver ikke kan varsle flere særlige feriedage, end den ansatte på varslings tidspunktet kan dække med midler på Fritvalgs Lønkontoen.

Fritvalgskonto pr. 1. januar 2028

Fritvalgslønkonto

- et årligt fritvalgsbidrag i januar svarende til 2,35%(6. ferieuge)
- et månedligt fritvalgsbidrag på 2,42% af den fritvalgsberettigede løn (særlig feriegodtgørelse)
- et beløb på 2,33% af lønnen, der indsættes pr. 1. januar 2028. Bidraget er ikke pensionsgivende
- for seniorer hensættes i januar fritvalgsbidrag på 0,94-1,88% af den fritvalgsberettigede løn.
- muligheden for at lade den del af pensionen, der overstiger 15%, indgå i ordningen

Fritvalgsdag, seniordage og 6. ferieuge

- fritvalgsdag, hvis du ikke har omsorgsdage eller seniordage
- seniorbonus/ -dage (2-4 dage, 60-62 år)
- 6. ferieuge (5 dage)

Parternes intention med indførelsen af en Fritvalgslønkonto er at skabe rammer der understøtter et fleksibelt arbejdsliv, og giver mulighed for at tage hensyn til den enkelte ansattes behov.

Derfor får statsansatte en ny konto: Fritvalgslønkonto. Kontoen giver mulighed for at vælge mellem højere månedlig løn, højere pensionsindbetaling eller mere frihed. Valget sker med midler fra Fritvalgs Lønkontoen.

Fritvalgslønkontoen består alene af fritvalgsbidrag, det vil sige lønmidler. Den er dermed ikke længere direkte knyttet til frihedsrettigheder. Frihedsrettighederne og vilkår om disse reguleres fortsat i eksisterende aftaler.

Fritvalgslønkontoen rummer både kendte og nye elementer:

Nye midler svarende til 2,33%, som kan bruges til højere løn, højere pension eller til at finansiere fritvalgsdagen eller de to nye seniordage.

Eksisterende midler fra særlig feriegodtgørelse på 2,35%, særlige feriedage på 2,42% og seniorbonus på 0,94-1,88 %.

For de fleste kommunalt ansatte vil fritvalgslønkontoen have en samlet årlig værdi på 7,1 %.

Midler fra fritvalgslønkontoen kan udbetales i forbindelse med ferie, særlige feriedage, fritvalgsdag, seniordage med løntræk og overenskomstmæssige fridage.

Den ansatte skal hvert år inden 1. oktober vælge, om midlerne skal udbetales løbende sammen med den månedlige løn, indbetales til pensionsordningen eller opspares på Fritvalgslønkontoen til brug ved frihed. Midler fra de særlige feriedage indbetales dog altid til fritvalgslønkontoen. Herefter kan den ansatte vælge at få dem udbetalt.

Når fritvalgsperioden udløber 31. december, bliver kontoen gjort op. Eventuelle midler udbetales til den ansatte, medmindre den ansatte har valgt indbetaling til pension. Ved fratræden bliver kontoen ligeledes gjort op, og et eventuelt overskud udbetales sammen med den sidste løn.

Fritvalgsordningen træder i kraft 1. januar 2028.

Valg, der skal træffes forud for fritvalgsperioden

- Inden 1. oktober, med virkning fra næstkommende fritvalgsperiode, kan medarbejdere disponere over fritvalgsbidraget på følgende måder:
- Løbende udbetaling sammen med lønnen, eller
- Opsparing inden for kalenderåret til anvendelse i forbindelse med afholdelse af frihed, eller
- Løbende indbetaling til pension
- Tager man ikke stilling, bliver midlerne udbetalt løbende med den ansattes løn (midler fra særlige feriedage opspares dog)

Vilkår ved udbetaling

- Medarbejderen kan vælge at få et beløb udbetalt fra sin fritvalgslønkonto via lønudbetalingen i forbindelse med, at den ansatte holder fri, fx ved ferie, særlige feriedage, fritvalgsdag og seniordage med lønfradrag og overenskomstmæssige fridage.
- Medarbejderen skal give arbejdsgiver besked om udbetaling fra fritvalgslønkontoen. Ansættelsesmyndigheden kan fastsætte procedurer og frister for administrationen af udbetalinger.
- Der ydes ikke pension af udbetalinger fra fritvalgslønkontoen

Vilkår ved udløb af perioden og fratræden

- Henstår der midler på fritvalgslønkontoen ved udgangen af fritvalgsperioden, udbetales disse ved fritvalgsperiodens udløb.
- Den ansatte kan vælge, at ubrugte midler i stedet indbetales til pensionsordningen.
- Ved fratræden opgøres fritvalgslønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med den sidste lønudbetaling

Djøf

Opsparingsmuligheder pr. 1. april 2026

(Aftale om opsparing af frihed bortfalder)

6. Ferieuge og seniordage

Frihed holdes med løntræk med mulighed for at hæve midler fra fritvalgslønkontoen.

Ret til at opspare op til 15 fridage (6. ferieuge og/eller seniordage).

Kan efter aftale opspare yderligere feriedage.

Opsparingsmuligheder

Med den nye Fritvalgs Lønkonto bortfalder Aftale om opsparing af frihed fra OK24. Det sker fra 1. april 2026.

Som overgangsordning kan opsparet frihed efter den tidligere aftale afvikles og udbetales frem til og med 31. december 2027 efter de gældende regler. Frihed, der står tilbage 31. december 2027, bliver udbetalt.

Opsparing af særlige feriedage

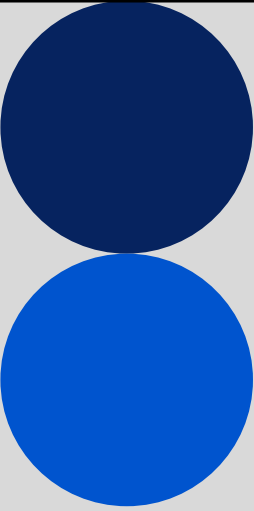
Den ansatte får ret til at opspare op til 15 særlige feriedage til senere brug. Derudover kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiver opspare flere særlige feriedage. Ændringen skrives ind i ferieaftalen og gælder fra 1. januar 2028.

Det er alene friheden, der kan opspares. Lønmidler fra overførte særlige feriedage kan ikke opspares på Fritvalgslønkontoen.

De opsparede særlige feriedage holdes med løntræk.

Midlerne fra de overførte særlige feriedage er allerede udbetalt, senest i forbindelse med den årlige tømning af Fritvalgslønkontoen. Den ansatte kan fortsat vælge at få udbetalt et beløb fra kontoen.

Lokal løn



Djøf

16. marts 2026

Periode projekt om lokal løndannelse

- Parterne vil drøfte, hvordan bestemmelserne om lokal løn kan forenkles evt. ved én fælles aftale om "Det lokale forhandlingssystem" for alle organisationer omfattet af akademikernes forhandlingsret.
- Kan én fælles aftale bidrage til at gøre forhandlingssystemet mere håndterbart for tillidsrepræsentanter og ledere?
- Inddrage erfaringer fra forskellige typer arbejdspladser og akademiske fagligheder og funktioner.

Følge midlerne over tid

- Parterne er enige om, at de lokale midler skal følges over tid.
- Parterne vil følge og drøfte anvendelsen af de lokale midler forud for OK29.
- Såfremt der er sket en mindre lokal lønudvikling end forventet i perioden, forhandler parterne denne udvikling ved den førstkomende overenskomstfornyelse.

Parterne har i perioden en opmærksomhed på at se på de processer de er om ny løn med henblik på at afsøge om processerne kan ændres med henblik på at skabe et system der opleves mere transparent og mindre tidskrævende.

Djøf

Familierettigheder og arbejdsmiljø

16

Fra den 1. april 2026

Barns 3. sygedag og ekstra frihed ved hjemkaldelse

Når et barn kaldes sygt hjem midt på dagen, tæller hjemsendelsesdagen fremover ikke som 1. sygedag, men bliver en ny "O.-dag". Derudover gives ret til frihed ved barns 3. sygedag.

Vilkår for afholdelsen er uændrede. Hensynet til barnets forhold skal gøre pasning nødvendig, forholdene på tjenestestedet skal tillade det, barnet skal være under 18 år og hjemmenværende.



Det er aftalt, at reglerne for barns sygedag udvides på to områder. Anvendelsesområdet udvides så forældre fremover har mulighed for at holde 3 barns sygedage, hvor der i dag er mulighed for 2. Samtidig ændres bestemmelsen sådan, at hvis et barn ringes sygt hjem tæller denne dag ikke længere som dag nr. 1 men lægges oveni de tre. Altså en såkaldt "O.-dag".

Vilkår omkring barns sygedage er i øvrigt uændrede. Vilkårene for barns syg består i at hensynet til barnets forhold gør pasning nødvendigt, at forholdene på tjenestestedet tillader det, at barnet er under 18 år og hjemmenværende. I praksis oplever sekretariatet ikke at præmissen om vilkår på tjenestestedet i særlig høj grad drøftes på statens område.

Forbedringerne træder i kraft den 1. april 2026.

Nye lønrettigheder ved barsel

- Antallet af deleuger i barselsaftalen forhøjes fra 6 til 8 uger (staten er igen foran med 1 uge)
- 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 gives mulighed omvalg ved barsel, når fritvalgskontoen etableres. (konvertering af fritvalgsbidrag).
- Der gives ret til orlov ved akutpleje af spædbørn til plejeforældre.
- 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, såfremt lovforslaget herom vedtages.



Der er aftalt en række forbedringer på barselsområdet. Alle forbedringer træder i kraft den 1. april 2026, med undtagelse af vilkår om sorgorlov der afventer endelig folketingsbeslutning. Lovforslaget blev fremsat den 7. januar 2026.

Forhøjelse af antallet af deleuger med 2 ekstra uger

I dag har forældre i kommunerne ret til 6 uger til fordeling mellem forældrene, udover de uger, der er øremærket forældrene (20 uger til mor og 10 uger til far). Med forhøjelsen øges antallet af deleuger til 8, sådan at en far/medmor fremover vil have en maksimal lønret i 18 uger og en mor maksimalt i 28 uger, hvis kun den ene forælder er ansat i en kommune.

Forbedrede vilkår ved barns hospitalsindlæggelse

Den 1. januar 2026 trådte nye regler i kraft i barselsloven omkring barnets hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold under barnets hospitalsindlæggelse.

De nye regler sidestiller tidligt hjemmeophold med hospitalsindlæggelse, således at retten til fravær forlænges tilsvarende ved hjemmeophold som ved indlæggelse.

Med de nye regler bliver det muligt for forældrene hver især at forlænge fraværsretten med barselsdagpenge med op til 12 måneder i forbindelse

med hospitalsindlagte nyfødte børn.

Med KL er det aftalt, at hver af forældrene ved en forlængelse i denne anledning samtidig får en lønret i op til 3 måneder. Forbedringen gælder også for fædre og medmødre, der forlænger orlovsretten, mens de var i 2-ugersperioden i aftale om fravær af familiemæssige årsager § 9 stk. 2.. Denne ændring er en forbedring, der følger af revisionen af barselsorloven, og gør det fremover muligt for begge forældre at være indlagt med barnet på lige vilkår.

Ekstra lønret til aleneforældre med eneforældremyndighed

For forældre der har aleneforældremyndighed over et barn, og hvor de ikke bor med barnets anden forælder, udvides lønretten med 10 uger.

Konvertering af fritvalgsbidrag ved barsel

Ansatte der som led i fritvalgsordningen har valgt løn i stedet for pension har ret til at foretage omvalg, i forbindelse med barselsorlov. Dette er med til at sikre, at medarbejderen har ret til pensionsindbetaling i fraværperioden efter barselsorloven, også i perioden efter den periode hvor der efter aftalen er lønret.

Sociale forældre og nærtstående

Sociale forældre* og nærtstående** familiemedlemmer der har fået overdraget ret til barselsdagpenge af en juridisk forælder får fremover mulighed for løn i følgende perioder:

i de første 10 uger hvor mor har ret til orlov, kan de 8 af disse uger overdrages til en social forælder (dog ikke en nærtstående, da dette følger af barselsloven). Overdrager mor dagpengeretten i disse uger vil en social forælder i denne periode have krav på fuld løn.

efter de første 10 uger vil både sociale forældre og nærtstående have ret til 10 ugers lønret – igen under forudsætning af, at en retlig forælder har overdraget dagpengeretten.

de 8 deleuger kan overdrages til en social forælder eller nærtstående.

13 ekstra uger kan overdrages til en social forælder eller nærtstående ved flerlinjefødsler.

Ved fravær uden løn har sociale forældre og nærtstående samme adgang til pensionsbidrag fra arbejdsgiver i en ulønnet del af orloven.

Opsummerende kan det siges, at lønretten for sociale forældre svarer til en far/medmors lønrettigheder, såfremt der overdrages tilstrækkelige dagpengeuger. Nærtstående familiemedlemmer svarer også til det, far/medmors lønrettigheder med den begrænsning, at moren ikke har adgang til at overføre de 8 uger i 10-ugers perioden lige efter fødslen. Denne begrænsning følger af barselsloven.

*En social forælder er en person, som ikke er biologisk forælder til barnet, men som har en forældre lignende relation til barnet. Reglerne om sociale forældre relaterer sig især til familiekonstruktioner med flere forældre end to, fx hvor barnets biologiske forælder har en partner af samme køn og hvor de to retlige forældre ikke danner par.

****** Et nærtstående familiemedlem er en person, der har en tæt relation til barnet eller forælderen, men som ikke er juridisk eller biologisk forælder. Dette kan fx være barnets mormor, eller barnets farfar hvor barnets far er død før barnet fødes.

Implementering af administrationsgrundlag om surrogatfamilier i barselsaftalen

Parterne er enige om, at de forbedringer der blev aftalt i Administrationsgrundlag til aftale om fravær af familiemæssige årsager (barselsaftalen) af 3. juli 2025 implementeres i barselsaftalen. De aftalte forbedringer følger af en lovændring i barselsloven, hvorefter forældre hvis forældreskab er sket på baggrund af surrogacy. Konkret betyder forbedringen, at forældre ved surrogacy opnår en lønret, når barnet fødes, hvor forældrene før først opnåede en lønret ved godkendt stedbarnsadoption, hvor sagsbehandlingstiden typisk er på 1-2 år.

Sorgorlov til en efterladt forælder til et mindreårigt barn

Parterne er enige om at indføre en lønret til den efterlevende forælder, hvis den anden forælder dør.

Lønretten forudsætter, at lovforslaget om ændring af barselsloven, Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn, bliver vedtaget. Lovforslaget blev sendt i høring af Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering 7. januar 2026.

Det er en forudsætning, at der ved lov gives ret til dagpenge og fravær i en tilsvarende periode, dog højst 12 uger. Det er samtidig en forudsætning, at den efterladte forælder har et eller flere børn under 18 år.

Lønretten træder i kraft samtidig med lovens ikrafttrædelse, som forventes 1. januar 2027.

18

Øvrige resultater

Djøf



Andre resultater, medarbejdere

- Mindre justering af basistrin for chefkonsulenter og ledende psykologer (1.750 kr. grundbeløb 1.320.000)
- Vagttillæg for ikke-ledende akademikere ved borgerrettede funktioner på kulturinstitutioner
- Kompetencefonden videreføres
- Arbejdsmiljø – fornyet aftale om trivsel og sundhed (samtale i forbindelse med livsfase- eller livssituation) + periodeprojekter om trivsel og sundhed & livsfaser
- SPARK videreføres, opfølgning på TRIO-uddannelse i psykisk arbejdsmiljø
- Undersøge tidlig indsats for langtidssygemeldte (muligt samarbejde med pensionskasserne) i perioden
- Projekt om rammeaftalen om decentral arbejdstidsaftaler
- Projekt om lokal løndannelse
- Projekt om rekruttering og fastholdelse af specialister
- Projekt om inklusion af neurodivergente

Periodeprojekterne er nærmere beskrevet i den tekniske gennemgang. Projektet om inklusion af neurodivergente har været et krav Djøf har stillet ved OK24.

Processen herfra

Urafstemning: starter den 23.marts og der er deadline den 8. april kl. 12 for stemmeafgivelse

Offentliggørelse af afstemning: medio april 2026

Lønstigninger: hurtigst muligt men med virkning fra 1. april 2026



Opfordrer gerne medlemmer til at kontakte sekretariatet hvis de har spørgsmål I ikke kan besvare.

Spørgsmål?