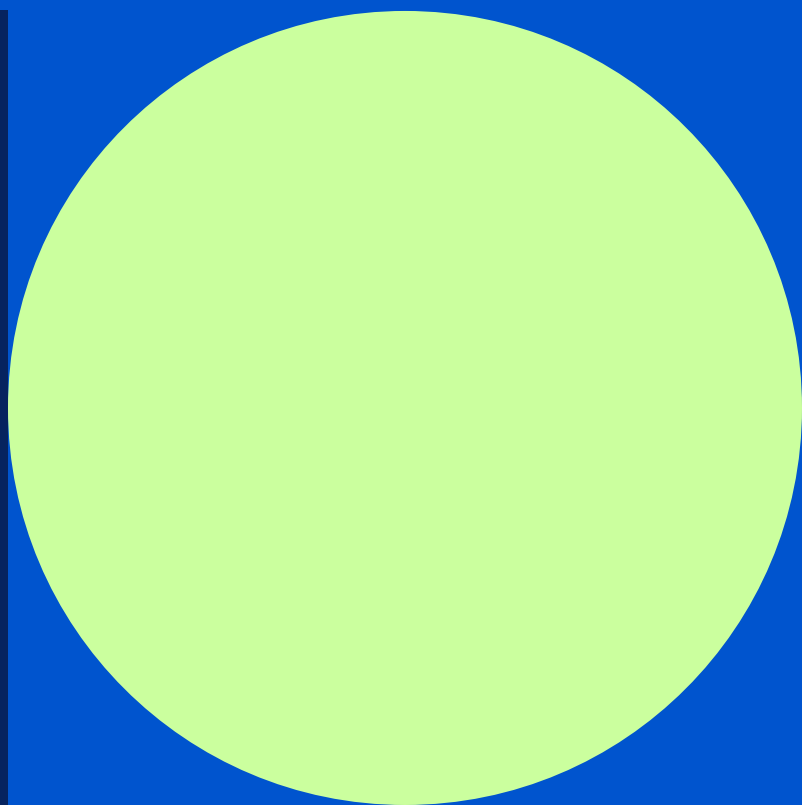




Djøf

TEKNISK GENNEMGANG

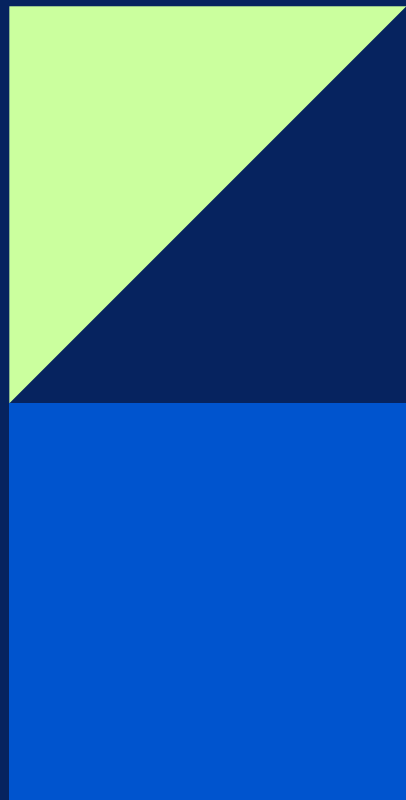
Staten · Kommuner · Regioner



Indhold

Staten.....	3
Kommuner	16
Regioner.....	28

Staten



Staten · Indhold

Indledning	5
Løn og pension	5
Den samlede økonomi	5
Reguleringsordning	6
Lokal løndannelse	7
Indførelse af en ny kategori som faglig ekspert	8
Midler til forsvaret	8
Fritvalg og fleksibilitet	9
Fritvalgsordning	9
Opsparingsmuligheder	10
Familievilkår	11
Ret til barns tredje sygedag mv.	11
Forbedringer i barselsaftalen	11
Arbejdsmiljø og kompetenceudvikling	13
Indsatser om psykisk arbejdsmiljø	13
Kompetenceudvikling	13
Særlige områder	15
Universitets- og forskningsområdet	15
Undervisningsområdet	15

Indledning

Den 11. februar 2026 er der indgået overenskomstforlig for djøferne i staten.

Overenskomsten er treårig og gælder for perioden 1. april 2026–31. marts 2029.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. november 2025), medmindre andet fremgår, og beløbene er angivet ekskl. pension.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på **33 95 97 00** hverdage kl. 9–14.30 eller på **djoef@djoef.dk**

Løn og pension

DEN SAMLEDE ØKONOMI

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 8,7% over den treårige periode. Udover de 8,7% i ramme er der en teknisk korrektion til rammen på 0,2%.

Den økonomiske ramme fordeler sig således:

	1. april 2026	1. august	1. april 2027	1. januar 2028	1. april	I alt
Aftalte generelle lønstigninger	1,73%	0,65%	1,83%		2,59%	6,80%
Særlige prioriteringer	0,21%		0,22%			0,43%
Midler til andre formål	0,07%		0,77%	0,36%		1,20%
Forventet udmøntning af reguleringsordning	-0,64%		0,05%		-0,04%	-0,63%
Skøn for reststigningen	0,30%		0,30%	0,30%		0,90%
Økonomiske rammer	2,32%		3,17%	3,21%		8,70%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 6,8% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at udmønte negativt med i alt -0,63%. Det er derfor forventningen, at de ansatte vil få en generel lønstigning på 6,37% over de næste tre år.

Ved forhandlingerne er anvendt 1,63% til andet end generelle lønstigninger, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v. Skønnet for reststigningen udgør 0,3% om året i perioden, altså forventet 0,9% i alt.

REGULERINGSORDNING

Parterne har aftalt, at den reguleringsordning, som har været gældende i overenskomstperioden 2024–2026, videreføres i sin nuværende form.

Reguleringsordningen er en ordning, der sikrer parallelitet mellem lønudviklingen i staten og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen i staten og i den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i staten eller på det private område.

Reguleringsordningen er på nuværende tidspunkt knyttet op på Danmarks Statistiks standardberegnedede lønindeks. Parterne er enige om, at beregningerne i reguleringsordningen baseres på særkørsler fra Danmarks Statistik. I perioden vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner, der sikrer det mest nøjagtige sammenligningsgrundlag.

Reguleringsordningen forventes at udmønte -0,64% den 1. april 2026, 0,05% den 1. april 2027 og -0,04% den 1. april 2028.

Parterne er samtidig enige om, at der foretages en teknisk korrektion af den statslige lønudvikling på 0,2% af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026. Korrektionen ydes på baggrund af manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning*	Teknisk korrektion	I alt
1. april 2026	1,73%	-0,64%	0,2%	1,29%
1. august 2026	0,65%			0,65%
1. april 2027	1,83%	0,05%		1,88%
1. april 2028	2,59%	-0,04%		2,55%
I alt	6,80%	-0,63%		6,37%

**Udmøntningen af reguleringsordningen pr. 1. april 2027 og 1. april 2028 er et skøn.*

De generelle lønforbedringer udgør 6,37% over en treårig periode.

De udmøntes som

- 1. april 2026: 1,29%
- 1. august 2026: 0,65%
- 1. april 2027: 1,88%
- 1. april 2028: 2,55%

Inflation i perioden

Skønnet for inflationen er 1,0% i 2026, 1,7% i 2027 og antages at være 1,7 i 2028 jf. Økonomisk Redegørelse, Økonomiministeriet december 2025.

LOKAL LØNDANNELSE

Overenskomstresultatet styrker den lokale løndannelse på statens arbejdspladser. Parterne vil gøre systemet mere gennemsigtigt, mere forpligtende og mere fleksibelt.

1. Flere midler til lokal løn

Der afsættes 0,2% af den økonomiske ramme til lokal løn. Midlerne udmøntes 1. april 2027.

Midlerne skal:

- forhandles lokalt på den enkelte institution
- udmøntes efter de gældende regler for nye lønsystemer
- lægges oven i den eksisterende lokale løndannelse og ikke erstatte den.

For grupper på gammel løn med puljestyring opskrives puljerne forholdsmæssigt.

Parterne forventer, at lokallønsandelen samlet set stiger i perioden. Hvis udviklingen bliver lavere end forventet, tages det op ved næste overenskomstfornyelse.

Udviklingen følges årligt på baggrund af opgørelser fra Medarbejder- og Kompetencestyrelsen. Parterne drøfter udviklingen på sektorniveau, minister-områdeniveau og for de enkelte personalegrupper.

Finansministeriet forventer samtidig, at alle statslige arbejdspladser prioriterer midler til lokal løndannelse.

2. Bedre rammer for de lokale forhandlinger

Engangsvederlag skifter navn til bonus. Der åbnes samtidig mulighed for at aftale fastholdelsesbonus, fx ved tidsbegrænsede opgaver, hvor det er vigtigt at fastholde nøglemedarbejdere.

Der indføres krav om:

- årlige lønforhandlinger på arbejdsgivers initiativ
- relevant lønstatistisk materiale forud for forhandlingerne.

Finansministeriet præciserer i cirkulærebemærkningerne, at:

- økonomien skal drøftes som en del af en god forhandlingsproces
- tillidsrepræsentanter skal inddrages rettidigt i rekrutteringsforløb
- begge parter har ansvar for, at ansættelsesprocesser forløber hensigtsmæssigt.

3. Fælles ansvar for, at lokal løndannelse virker

Der indsættes nye indledende bemærkninger i overenskomstens bilag 8 om forhandlingssystemet, som tydeliggør, at:

- lokal løndannelse skal fungere alle steder
- parterne har et fælles ansvar for, at intentionerne bag de nye lønsystemer efterleves
- lokal løn skal understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, engagement, kompetenceudvikling, rekruttering og fastholdelse
- der løbende bør prioriteres midler til lokal løndannelse.

Midlerne fastsættes ikke centralt gennem minimums- eller maksimumpuljer.

Det er ledelsens ansvar at prioritere midler inden for institutionens økonomi.

Finansministeriet kan i særlige tilfælde give bindende udmeldinger til konkrete institutioner, men forventer kun at bruge denne mulighed undtagelsesvist.

4. Videreudvikling af lønoverblik

Parterne er enige om at videreudvikle lønoverblik.dk, så relevante oplysninger bliver lettere tilgængelige for parterne i overenskomstperioden.

INDFØRELSE AF EN NY KATEGORI SOM FAGLIG EKSPERT

Der indføres en stillingskategori med titel af faglig ekspert. Vilkår for faglige eksperter skrives ind i et nyt protokollat, som bliver et nyt bilag 4b til overenskomsten.

Stillingen som faglig ekspert er et alternativ til ledelse som karrierevej og afgrænses til de fagligt dygtigste chefkonsulenter, som har en faglig ekspertise og en erfaring, der rækker væsentligt ud over det sædvanlige for chefkonsulenter.

Faglige eksperter følger vilkår i overenskomsten, herunder reglerne i bilag 4, der dækker special- og chefkonsulenter, med de modifikationer, der følger af bilag 4b. Faglige eksperter er ikke omfattet af merarbejdsregler.

Lønnen fastsættes lokalt på grundlag af en forhandling mellem ledelsen og den enkelte ansatte, der dog kan lade sig bistå af sin lokale tillidsrepræsentant. Lønnen kan ikke være mindre end nedre niveau i lønintervallet for løngruppe 1 i rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten, svarende til kontorchefer. Aktuelt 679.245 kr. om året. Der kan indgås aftale om bonus, når den ansatte yder en særlig indsats, som resultatløn.

Stillingskategorien indføres den 1. april 2026.

Udover indførelsen af den ny kategori som faglig ekspert, påbegyndes et periodeprojekt om at nytænke karrierevejene for ansatte akademikere i staten. Periodeprojektet kan resultere i en model, som kan danne grundlag for forhandlingerne ved OK29. Projektets formål er blandt andet at sikre, at overenskomstens stillingskategorier i højere grad afspejler et moderne/tidssvarende akademisk arbejdsmarked og understøtter rekruttering og fastholdelse af højt specialiseret arbejdskraft.

MIDLER TIL FORSVARET

Parterne er enige om en strategisk prioritering på 275 mio. kr. til militært personel i Forsvaret.

Midlerne skal understøtte rekruttering og fastholdelse af militært personel med udgangspunkt i 'Forsvarsministeriets lønanalyse for militært ansatte – ansættelsesvilkår og incitamenter'.

Det afsatte beløb udgør 0,20% af den samlede ramme, og beløbet udmøntes pr. 1. april 2026.

Fritvalg og fleksibilitet

FRITVALGSORDNING

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.

Ansatte får en ny konto den 1. januar 2028: Fritvalgslønkontoen, der kommer til at eksistere ved siden af den ansattes almindelige lønkonto. Fritvalgslønkontoen giver den ansatte mulighed for at vælge mellem højere månedlig løn, højere pensionsindbetaling eller mere frihed med midler fra fritvalgslønkontoen.

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

Fritvalgslønkontoen rummer både kendte og nye elementer:

- Nye midler 0,81%
- Særlig feriegodtgørelse 2,30%
- Særlige feriedage 2,60%
- Seniorbonus 1%.

For de fleste statsansatte vil fritvalgslønkontoen have en samlet årlig værdi på 5,71%. For ansatte over 62 år vil værdien være 6,71%. Der gælder andre satser for timelønnede, ansatte med feriegodtgørelse, statsansatte på Færøerne og tjenestemandsansatte med fast tjenestested i Grønland.

Midler fra fritvalgslønkontoen kan udbetales i forbindelse med ferie, særlige feriedage, fritvalgsdag, seniordage med løntræk og overenskomstmæssige fridage. Den ansatte vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være.

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.

Fritvalgsdag

Ansatte midt i arbejdslivet får fra det kalenderår, de fylder 41 år, til og med det år, de fylder 61 år, ret til én årlig fritvalgsdag. 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 fritvalgslønkontoen. Størrelsen på beløbet bestemmer den ansatte.

Hvis fritvalgsdagen ikke er holdt inden kalenderårets udløb, bortfalder den. Overførsel kan dog aftales med arbejdsgiver.

Aftalen gælder fra 1. januar 2028.

Seniordage

Fra 1. januar i det kalenderår, hvor en ansat fylder 62 år, får den ansatte ret til to nye seniordage om året. De to dage kommer oven i de to eksisterende seniordage. Det betyder, at den ansatte i alt har ret til fire seniordage om året.

Seniordagene holdes som hele dage og med løntræk. Den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

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 fritvalgsordningen 1. januar 2028 ændres ferieaftalen.

Det betyder:

- at særlige feriedage fremover optjenes i kalenderåret
- at særlige feriedage afholdes i kalenderåret efter optjeningsåret
- at særlige feriedage holdes med løntræk, og at den ansatte kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgskonto
- 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 fritvalgskontoen.

OPSPARINGS MULIGHEDER

Aftale om opsparring af frihed bortfalder fra 1. april 2026. Aftalen erstattes af to andre muligheder for opsparring af frihed:

Opsparring af merarbejde

Overenskomsten indeholder allerede i § 15 en bestemmelse om opsparring af merarbejde. Den giver mulighed for at konvertere ikke-afviklet afspadsering til opsparringstimer eller -dage. Ansættelsesmyndigheden kan i dag ikke fastsætte et loft for opsparringstimer eller -dage på under 74 timer.

Ved OK26 hæves dette loft til 111 timer (15 dage). Ansatte på deltid og plustid kan opspare en forholdsmæssig andel

Samtidig ændres bestemmelsen i § 14, stk. 5, 3. pkt., så der fremover står: „Afspadsering kan efter aftale med den ansatte udskydes i op til 1 år efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet.“

Ændringerne gælder fra 1. april 2026.

Opsparring 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.

Når muligheden for opsparring af særlige feriedage benyttes, er det alene retten til at holde fri, der kan opspares.

Midler fra særlige feriedage udbetales sammen med øvrige midler fra fritvalgsløn-kontoen senest ved årets udgang.

Familievilkår

RET TIL BARNS TREDJE SYGEDAG MV.

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 barn syg består i, at hensynet til barnets forhold gør pasning nødvendigt, at forholdene på tjenestestedet tillader det, og at barnet er under 18 år og hjemmевærende.

Forbedringerne træder i kraft den 1. april 2026.

FORBEDRINGER I BARSELSAFTALEN

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 staten ret til 6 uger til fordeling mellem forældrene. De 6 uger kommer udover de uger, der er øremærket forældrene (20 uger til mor og 10 uger til far). Nu øges antallet af deleuger til 8. Fremover vil en far/medmor således maksimalt have lønret i 20 uger (inkl. fædreorlov) og en mor maksimalt i 28 uger. For at komme op på det maksimale antal uger, kræver det, at kun den ene forælder er ansat i staten, eller at forældrene aftaler, at kun den ene forælder bruger deleugerne.

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 giver samme rettigheder ved tidligt hjemmeophold som ved hospitalsindlæggelse.

Med de nye regler bliver det muligt for begge forældre at forlænge fraværsretten med barselsdagpenge med op til 12 måneder, når nyfødte børn indlægges på hospitalet. Det er aftalt, at hver forælder samtidig får en lønret i op til 3 måneder, hvis orloven forlænges med den begrundelse.

Forbedringen gælder også for fædre og medmødre, der forlænger orlovsretten, mens de er i den såkaldte 2-ugers periode (jf. barselsaftalens § 5 stk. 2). Denne ændring følger af revisionen af barselorloven og giver begge forældre mulighed for at være indlagt med barnet på lige vilkår.

Ekstra lønret til aleneforældre med eneforældremyndighed

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

Ret til sædvanligt pensionsbidrag i den retsbaserede forlængelse af forældreorloven

Der indbetales sædvanligt pensionsbidrag i den retsbaserede forlængelse af fraværet i op til 46 uger.

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 8 af 10 uger overdrages til en social forælder (dog ikke en nærtstående jf. barselsloven). Overdrager mor dagpengeretten til en social forælder i disse uger, vil den sociale forælder i denne periode have krav på fuld løn.
- efter de første 10 uger vil både sociale forældre og nærtstående have 10 ugers lønret, hvis 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 flerlingefødsler.
- ved fravær uden løn har sociale forældre og nærtstående samme adgang til pensionsbidrag fra arbejdsgiver i den ulønnede del af orloven.

Lønretten for sociale forældre svarer således til lønretten for en far/medmor, såfremt der overdrages tilstrækkelige dagpengeuger. Lønretten for nærtstående familiemedlemmer svarer tilsvarende til lønretten for far/medmor, dog med den begrænsning at mor i de første 10 uger efter fødslen kun må overføre 2 uger. Denne begrænsning følger af barselsloven.

**En social forælder er en person, som ikke er biologisk forælder til barnet, men som har en forældrelignende 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 om barsel, adoption og omsorgsdage af 2. juli 2025, implementeres i barselsaftalen. De aftalte forbedringer følger af en lovændring i barselsloven for forældre, hvis forældreskab er sket på baggrund af surrogasi. Konkret betyder forbedringen, at disse forældre opnår lønret, når barnet fødes.

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 et lovforslag om ændring af barselsloven 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 at være 1. januar 2027.

Arbejds miljø og kompetenceudvikling

INDSATSER OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Parterne på tværs af statens område er enige om at igangsætte flere projekter med henblik på at prioritere arbejdsmiljøet og medarbejderens trivsel i overenskomstperioden. Periodeprojekt om at nedbringe arbejdsrelateret stress i staten

Parterne er enige om, at trivsel og et godt psykisk arbejdsmiljø er afgørende for, at de ansatte kan holde til et langt arbejdsliv i staten. Derfor har parterne aftalt, at forebyggelse af stress skal have et stærkere og mere systematisk fokus i den kommende overenskomstperiode.

Parterne har aftalt et periodeprojekt, hvor man sammen vil afdække, hvordan man kan forbedre arbejdet med at forebygge arbejdsrelateret stress. I perioden vil parterne etablere et samarbejde, hvor også pensionskassernes tilbud til sygemeldte bringes i spil.

Som en del af dette projekt igangsættes en særlig indsats med henblik på at hjælpe de lokale parter med at iværksætte lokale tiltag for at nedbringe antallet af arbejdsbetingede stresssygemeldinger.

Den særlige indsats forankres i Det Centrale Samarbejdsudvalg, hvor Samarbejdssekretariatet igangsætter initiativer, der kan understøtte det lokale SU-arbejde.

Lokalt skal SU drøfte, hvordan organisationen kan arbejde med og følge op på en sund arbejdskultur og drøfte, hvordan en tidlig indsats kan forebygge stress hos den enkelte. De lokale parter kan søge bistand fra Samarbejdssekretariatet til arbejdet.

Revision af den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø

Den frivillige lederuddannelse i psykisk arbejdsmiljø videreudvikles med fokus på forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø. Uddannelsen vil blandt andet have særlig fokus på lederens rolle, arbejdsmiljøet og forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress.

Partsfælles konference om psykisk arbejdsmiljø for arbejdsleder, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter

I løbet af overenskomstperioden afholdes en fælles konference om psykisk arbejdsmiljø. Konferencen udbydes til arbejdsledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Formålet med konferencen er at give viden om psykisk arbejdsmiljø og løfte det lokale samarbejde om psykisk arbejdsmiljø. Deltagelse i konferencen er gratis.

KOMPETENCEUDVIKLING

Den Statslige Kompetencefond og Kompetencesekretariatet fortsætter med en opreguleret økonomisk ramme.

Parterne har samtidig justeret aftalen om kompetenceudvikling, så det er tydeligere, hvordan udviklingsmål hænger sammen med de konkrete aktiviteter, der sættes i gang.

I den kommende overenskomstperiode vil parterne yderligere fortsætte og styrke den fælles forståelse af strategisk kompetenceudvikling. Det sker gennem

Kompetencesekretariatets rådgivning. Derfor besøger parterne og Kompetencesekretariatet en række statslige arbejdspladser. Her får arbejdspladserne indblik i, hvordan man kan arbejde med kompetenceudvikling i praksis – særligt i relation til AI.

Særlige områder

UNIVERSITETS- OG FORSKNINGSOMRÅDET

Forhøjelse af lektortillægget

Tillægget til lektorer, seniorforskere, seniorrådgivere og projektseniorforskere hæves pr. 1. april 2027 årligt med 2.498,25 kr. plus pension i aktuelt niveau (november 2025).

UNDERVISNINGSOMRÅDET

Forlængelse af ansættelsen på grund af barsels- og adoptionsorlov for adjunkter på professionshøjskoler og erhvervsakademier

Det aftales, at ansættelsesperioden for adjunkter på professionshøjskoler og erhvervsakademier forlænges ved barsels- og adoptionsorlov. Forlængelsen sker efter ansøgning fra den ansatte. Ansættelsen kan maksimalt forlænges med det antal uger, som den ansatte har ret til fravær under barsels- eller adoptionsorlov. Adjunktperioden kan efter ansøgning endvidere forlænges ved længerevarende sygdom.

Ændringen har virkning fra 1. april 2026.

Tillæg til lektorer omfattet af forfremmelsesprogram til docent

Lektorer omfattet af forfremmelsesprogrammet til docent ydes et årligt tillæg på 34.975,53 kr. i aktuelt niveau (november 2025). Det nye tillæg omfatter ansatte, der er omfattet af den gældende stillingsstruktur for området, og som efter aftale deltager i forfremmelsesprogrammet til docent.

Det nye tillæg har virkning fra den 1. april 2027.

Undervisere på professionsmasteruddannelser i stillingsstrukturen

Parterne er enige om at optage drøftelser i overenskomstperioden, hvis der i bekendtgørelse om stillingsstruktur for undervisere ved de videregående uddannelser på erhvervsakademier, professionshøjskoler, Danmarks Medie- og Journalisthøjskole og maritime uddannelsesinstitutioner sker ændringer for de undervisere, der i dag allerede er omfattet af overenskomst for akademikere i staten.

Erhvervs kandidatstuderende

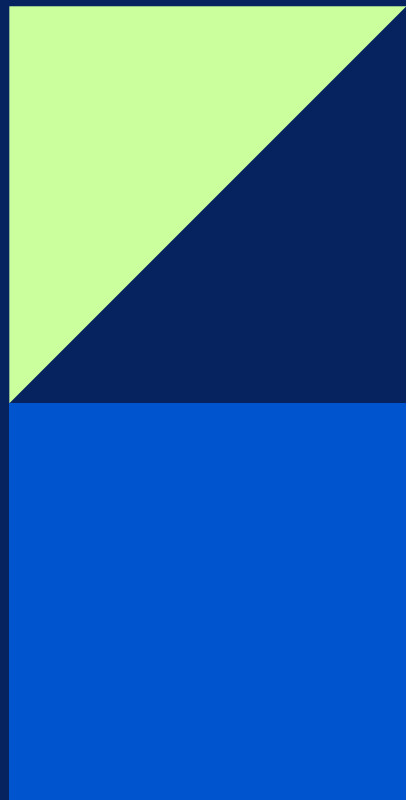
Med kandidatreformen er der åbnet op for, at flere erhvervs kandidatstuderende kan ansættes på de statslige arbejdspladser. Parterne er enige om et fælles periodeprojekt, der skal styrke de statslige arbejdspladser kendskab til den nye ordning, og som skal identificere og understøtte, hvordan de statslige arbejdspladser kan bidrage til at skabe gode rammer for arbejdsliv og studieliv for erhvervs kandidatstuderende.

Periodedrøftelser om den kommende EPX-uddannelse

Parterne er enige om at drøfte løn og vilkår for akademiske undervisere i den kommende erhvervs- og professionsrettede gymnasieuddannelse, epX, i overenskomstperioden. Formålet er at skabe klarhed om rammerne.

Drøftelserne om epX går i gang, når parterne kender indholdet af de lovændringer, som uddannelsen forudsætter.

Kommuner



Kommuner · Indhold

Indledning	17
Løn og pension	18
Den samlede økonomi	18
Reguleringsordning	19
Lokal løndannelse	20
Fritvalg og fleksibilitet	21
Fritvalgslønkonto	21
Frihed tilknyttet fritvalgsordningen	21
Opsparingsmuligheder	23
Familievilkår	24
Ret til barns tredje sygedag mv.	24
Forbedringer i barselsaftalen	24
Arbejdsmiljø og kompetenceudvikling	26
Psykisk arbejdsmiljø og trivsel	26
Kompetenceudvikling	27

Indledning

Den 3. marts 2026 er der indgået overenskomstforlig for Djøfs medlemmer i kommunerne.

Overenskomsten er treårig og gælder for perioden 1. april 2026–31. marts 2029.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. oktober 2025), medmindre andet fremgår, og beløbene er angivet ekskl. pension.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på **33 95 97 00** hverdage kl. 9–14.30 eller på **djoef@djoef.dk**

Løn og pension

DEN SAMLEDE ØKONOMI

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 9,09% over den treårige periode. Udover de 9,09% i ramme er der en teknisk korrektion til rammen på 0,2%.

Den økonomiske ramme fordeler sig således:

	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 reguleringsordning		-0,04%			0,05%			0,00%		0,01%
Skøn for reststigning	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%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 6,06% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 0,01%, og den tekniske korrektion på 0,2%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at de ansatte vil få en generel lønstigning på 6,27% over de næste tre år.

Ved forhandlingerne er anvendt 2,42% til andet end generelle lønstigninger, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten. Størstedelen af dette beløb er anvendt til yderligere lønret via fritvalgslønkontoen.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v. Skønnet for reststigningen udgør 0,2% om året i perioden, altså forventet 0,6% i alt. Hertil kommer 0,05% af den økonomiske ramme, der er centralt aftalt til lokal løn.

REGULERINGSORDNING

Parterne har aftalt, at den reguleringsordning, som har været gældende i overenskomstperioden 2024–2026, videreføres i perioden.

Reguleringsordningen er en ordning, der sikrer parallelitet mellem lønudviklingen på det kommunale område og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen på det kommunale område og i den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i kommunerne eller på det private område.

Reguleringsordningen er på nuværende tidspunkt knyttet op på Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks. Parterne er enige om, at beregningerne i reguleringsordningen baseres på særkørsler fra Danmarks Statistik. Parterne vil i perioden, hvis Danmarks Statistik gennemfører omlægninger af lønindekse, drøfte behovet for eventuelle korrektioner, der sikrer det mest nøjagtige sammenligningsgrundlag.

Reguleringsordningen forventes at udmønte -0,04% pr. 1. oktober 2026, 0,05% pr. 1. oktober 2027 og 0,00 den 1. oktober 2028.

Parterne er samtidig enige, om at der foretages en teknisk korrektion af den kommunale lønudvikling på 0,2% af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026. Korrektionen ydes på baggrund af manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning*	Teknisk korrektion	I alt
1. april 2026	2,20%		0,2%	2,40%
1. oktober 2026	0,70%	-0,04%		0,66%
1. oktober 2027	0,70%	0,05%		0,75%
1. april 2028	1,60%			1,60%
1. oktober 2028	0,70%	0,00%		0,70%
1. januar 2029	0,16%			0,16%
I alt	6,06%	0,01%	0,20%	6,27%

*Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

De generelle lønforbedringer udgør 6,27% over en treårig periode.

De udmøntes forventeligt som

- 1. april 2026: 2,40%
- 1. oktober 2026: 0,66%
- 1. oktober 2027: 0,75%
- 1. april 2028: 1,60%
- 1. oktober 2028: 0,70%
- 1. januar 2029: 0,16%

Inflation i perioden

Skønnet for inflationen er 1,0% i 2026, 1,7% i 2027 og antages at være 1,7% i 2028, jf. Økonomisk Redegørelse, Økonomiministeriet december 2025.

LOKAL LØNDANNELSE

Periodeprojekt om lokal løndannelse

I overenskomstperioden drøftes det, hvordan reglerne om forhandling af lokal løn for akademikere kan forenkles. Det kan blandt andet ske ved, at alle medarbejdere omfattet af akademiske organisationers forhandlingsret fremover dækkes af den samme fælles aftale om 'Det lokale forhandlingssystem'.

Det undersøges, om en fælles aftale om det lokale forhandlingssystem kan forbedre funktionaliteten og bidrage til en bedre lokal løndannelse. Samtidig undersøges det, hvordan det lokale forhandlingssystem kan gøres mere overskueligt for ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere uden lokal repræsentation.

Erfaringer med lokal løndannelse fra lokale aktører på både arbejdsgiver- og lønmodtagersiden indsamles som grundlag for arbejdet med forenkling. Erfaringer fra forskellige typer kommunale arbejdspladser samt fra forskellige akademiske fagligheder og funktioner inddrages.

Opfølgning på udviklingen i lokale lønmidler

Udviklingen i lokalt aftalte lønmidler følges over tid. På baggrund af årlige opgørelser fra KRL (3. kvartal) følges og drøftes anvendelsen af lokal løndannelse af de centrale parter. Det gælder også udmøntningen af de særligt prioriterede midler (0,05%) fra den økonomiske ramme. Opfølgningen sker frem mod OK29 for personalegrupper i hele den kommunale sektor og på kommunalt niveau.

Hvis den lokale lønudvikling i overenskomstperioden viser sig at være lavere end forventet, forhandles udviklingen ved den næste overenskomstfornyelse.

Justering af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Med henblik på at sikre de rette rammer for de lokale lønforhandlinger er der samtidig foretaget en række præciseringer og justeringer i MED-aftalen. Det præciseres, at TR ved kommende ansættelser og afskedigelser skal holdes bedst muligt orienteret.

Det præciseres samtidig, at TR har ret til lønoplysninger og også oplysninger om arbejdstid og merarbejde for de grupper vedkommende repræsenterer.

Pulje målrettet kommunale ledere

God ledelse er en forudsætning for en stærk kommunal sektor. Den sikrer klare prioriteringer, ansvarlig drift og høj kvalitet for borgerne. Samtidig understøttes trivsel, faglighed og medarbejderinddragelse på arbejdspladsen.

På Akademikernes område afsættes 0,09% til ledere. Midlerne finansieres inden for den økonomiske ramme og udmøntes i praksis som en justering af basislønnen for chefkonsulenter på 1.750 kr. (grundbeløb 31.3.2000 niveau).

Fritvalg og fleksibilitet

Parternes formål med en fritvalgsordning er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte for valg mellem løn, pension og frihed.

Fritvalgsordningen består af

- En fritvalgslønkonto.
- Frihed i fritvalgsperioden.

Fritvalgsperioden er fra den 1. januar til den 31. december.

FRITVALGSLØNKONTO

Ansatte får en ny konto den 1. januar 2028: Fritvalgslønkonto, der kommer til at eksistere ved siden af den ansattes almindelige lønkonto. Fritvalgslønkontoen giver den ansatte mulighed for at vælge mellem højere månedlig løn, højere pensionsindbetaling eller mere frihed med midler fra fritvalgslønkontoen.

Fritvalgslønkontoen består af fritvalgsbidrag (penge), der kommer fra både kendte og nye elementer:

- Nye midler 2,33%
- 6. ferieuge 2,35%
- Særlig feriegodtgørelse 2,42%
- Seniorbonus 0,94–1,88%
- Mulighed for at indsætte den del af pensionsbidraget, der overstiger 15%

For de fleste kommunalt ansatte vil fritvalgslønkontoen have en samlet årlig værdi på 7,1%. For ansatte mellem 60–62 år vil værdien være 8,04–8,98%. Der gælder andre satser for timelønnede.

Den ansatte kan i løbet af fritvalgsperioden (kalenderåret) få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønkontoen, fx i forbindelse med afholdelse af frihed.

Den ansatte har mulighed for hvert år senest 1. oktober at vælge, hvor mange procentpoint af det månedlige fritvalgsbidrag for den næstkommende fritvalgsperiode, der skal anvendes til månedlige lønudbetalinger og/eller månedlige indbetalinger til pensionsordningen. Derudover kan den ansatte for hele eller del af pensionsbidraget, der overstiger 15%, vælge, hvor mange procentpoint, der skal hensættes månedligt til fritvalgslønkontoen og/eller til månedlige lønudbetalinger. Midler fra 6. ferieuge indbetales dog altid til fritvalgslønkontoen. Herefter kan den ansatte vælge at få dem udbetalt.

Når fritvalgsperioden udløber 31. december, bliver kontoen gjort op. Eventuelle indestående midler udbetales til den ansatte senest ved lønudbetalingen i januar i den efterfølgende fritvalgsperiode. Ved fratræden bliver kontoen ligeledes gjort op, og et eventuelt overskud udbetales sammen med den sidste løn.

Fritvalgsordningen træder i kraft 1. januar 2028.

FRIHED TILKNYTTET FRITVALGSORDNINGEN

Fritvalgsdag

Ansatte, der hverken har ret til omsorgsdage efter aftale om fravær af familiemæssige årsager eller ret til seniordage, har i stedet ret til én årlig fritvalgsdag.

Fritvalgsdagen holdes med løntræk i fritvalgsperioden. Den ansatte kan samtidig få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra sin fritvalgslønkonto.

Fritvalgsdagen skal, ligesom den øvrige frihed i fritvalgsordningen, som udgangspunkt afvikles som en hel dag, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som en halv dag eller som enkeltstående timer.

Hvis fritvalgsdagen ikke er holdt inden kalenderårets udløb, bortfalder den.

Aftalen gælder fra 1. januar 2028.

Seniorfrihed

Kommunalt ansatte seniorer har i dag ret til 2 seniorfridage fra det år, de fylder 60 år, 3 seniorfridage fra det år, de fylder 61 år, og 4 seniorfridage fra det år, de fylder 62 år og frem.

Seniorfridagene holdes med løntræk i fritvalgsperioden. Den ansatte kan samtidig få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalglønkontoen.

Seniorfridagene skal, ligesom den øvrige frihed i fritvalgsordningen, som udgangspunkt afvikles som hele dage, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som halve dage eller som enkeltstående timer.

Hvis seniorfridagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, har den ansatte ret til at overføre ikke-afholdte seniorfridage til den kommende fritvalgsperiode. Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage. De overførte fridage kan komme fra de fem fridage – nuværende 6. ferieuge – og/eller fra seniorfridagene. Den ansatte og lederen kan aftale overførsel af yderligere ikke-afholdte fridage til de kommende fritvalgsperiode.

Aftalen gælder fra 1. januar 2028.

Fridage (nuværende 6. ferieuge)

Med etableringen af fritvalglønkontoen 1. januar 2028 bortfalder 'Aftale om 6. ferieuge, særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i kommuner' med virkning fra 31. december 2027.

Herefter er 6. ferieuge en del af fritvalgsordningen, og dagene omdøbes til fem fridage.

De fem fridage holdes med løntræk i fritvalgsperioden. Den ansatte kan samtidig få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalglønkontoen.

De fem fridage skal, ligesom den øvrige frihed i fritvalgsordningen, som udgangspunkt afvikles som hele dage, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som halve dage eller som enkeltstående timer.

Hvis de fem fridage ikke er holdt inden kalenderårets udløb, har den ansatte ret til at overføre ikke-afholdte fridage til den kommende fritvalgsperiode. Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage. De overførte fridage kan komme fra de fem fridage og/eller seniorfridagene. Den ansatte og lederen kan aftale overførsel af yderligere ikke-afholdte fridage til de kommende fritvalgsperiode.

Med virkning fra 1. januar 2027 optjenes et årligt fritvalgsbidrag (de nuværende 6. ferieuetimer optjent i kalenderåret 2027) som et engangsbeløb på fritvalglønkontoen den første hverdag i januar 2028.

Ikke-afviklede 6. ferieuetimer (optjent i kalenderåret 2026) kan afvikles/udbetales som en lukket ordning til og med 31. marts 2029. Hvis 6. ferieuetimer ikke er holdt den 31. marts 2029, udbetales timerne med lønudbetalingen april 2029.

OPSPARINGSMULIGHEDER

Aftale om opsparring af frihed, der blev aftalt ved OK24, bortfalder med virkning fra 1. april 2026. Som en overgangsordning er aftalt, at opsparet frihed efter Aftale om opsparring af frihed i perioden til og med 31. december 2027 kan afvikles og udbetales i overensstemmelse med aftalens bestemmelser. Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

Aftalen erstattes af en anden mulighed for overførsel af frihed i Aftale om fritvalgsordning.

Overførsel af fem fridage (tidligere 6. ferieugetimer) og seniorfridage

Den ansatte får en ret til at overføre op til 15 ikke-afholdte fridage til en kommende fritvalgsperiode. Dagene kan komme fra den fem fridag og/eller seniorfridagene.

Derudover kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiver opspare flere fridage.

Det er alene frihedsrettigheden, der overføres.

Midlerne på fritvalgslønkontoen fra de fem fridage og seniorfridagene kan ikke overføres og opspares på fritvalgslønkontoen. Det skyldes, at eventuelle indestående midler på fritvalgslønkontoen bliver udbetalt til den ansatte senest ved lønudbetalingen i januar i den efterfølgende fritvalgsperiode. Det betyder, at den ansatte selv skal spare de udbetalte midler op på en privat konto til at dække løntrækket ved afholdelse af de opsparede fridage/seniorfridagene.

Familievilkår

RET TIL BARNES TREDJE SYGEDAG MV.

Det er aftalt, at reglerne for barns sygedag udvides på to områder. Anvendelsesområdet udvides, så forældre fremover har mulighed for at holde tre barns sygedage, hvor der i dag er mulighed for to. 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' eller hjemkaldelsesdag. Alle dage er med løn.

Vilkår omkring barns sygedage er i øvrigt uændrede. Det vil sige, at barnets forhold gør pasning nødvendigt, at forholdene på tjenestestedet tillader det, og at barnet er under 18 år og hjemmевærende.

Forbedringerne træder i kraft den 1. april 2026.

FORBEDRINGER I BARSELSAFTALEN

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. De 6 uger kommer udover de uger, der er øremærket forældrene (20 uger til mor og 10 uger til far). Nu øges antallet af deleuger til 8. Fremover vil en far/medmor således maksimalt have lønret i 20 uger (inkl. fædreorlov) og en mor maksimalt i 28 uger. For at komme op på det maksimale antal uger, kræver det, at kun den ene forælder er ansat i en kommune, eller at forældrene aftaler, at kun den ene forælder bruger deleugerne.

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 giver samme rettigheder ved tidligt hjemmeophold som ved hospitalsindlæggelse.

Med de nye regler bliver det muligt for begge forældre at forlænge fraværsretten med barselsdagpenge med op til 12 måneder, når et nyfødt barn indlægges på hospitalet. Det er aftalt, at hver forælder samtidig får en lønret i op til 3 måneder, hvis orloven forlænges med den begrundelse.

Forbedringen gælder også for fædre og medmødre, der forlænger orlovsretten, mens de er i den såkaldte 2-ugers periode (jf. barselsaftalens § 5 stk. 2). Denne ændring følger af revisionen af barselorloven og giver begge forældre mulighed for at være indlagt med barnet på lige vilkår.

Ekstra lønret til aleneforældre med eneforældremyndighed

For forældre, der har eneforældremyndighed over et barn og 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 barselorlov. Dette er med til at sikre, at medarbejderen har ret til pensionsindbetaling i fraværperioden efter barselorloven, også i perioden efter den periode, hvor der efter aftalen er lønret.

Ret til akutpleje ved plejeorlov af spædbørn for plejeforældre

Der er enighed om, at plejeforældre, der tager et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven, har ret til orlov. Orloven gives som tjenestefrihed uden løn. Rettigheden finder typisk anvendelse ved børn, der tvangsfjernes i forbindelse med eller i tæt forbindelse med fødslen, og der skal være tale om børn, der er under et år. Retten til fravær gælder i op til et år.

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 8 af 10 uger overdrages til en social forælder (dog ikke en nærtstående jf. barselsloven). Overdrager mor dagpengeretten til en social forælder i disse uger, vil den sociale forælder i denne periode have krav på fuld løn.
- Efter de første 10 uger vil både sociale forældre og nærtstående have 10 ugers lønret, hvis 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 flerlingefødsler.
- Ved fravær uden løn har sociale forældre og nærtstående samme adgang til pensionsbidrag fra arbejdsgiver i den ulønnede del af orloven.

Lønretten for sociale forældre svarer således til lønretten for en far/medmor, hvis der overdrages tilstrækkelige dagpengeuger. Lønretten for nærtstående familiemedlemmer svarer tilsvarende til lønretten for far/medmor, dog med den begrænsning at mor i de første 10 uger efter fødslen kun må overføre 2 uger. Denne begrænsning følger af barselsloven.

**En social forælder er en person, som ikke er biologisk forælder til barnet, men som har en forældrelignende 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 om barsel, adoption og omsorgsdage af 2. juli 2025, implementeres i barselsaftalen. De aftalte forbedringer følger af en lovændring i barselsloven for forældre, hvis forældreskab er sket på baggrund af surrogasi. Konkret betyder forbedringen, at disse forældre opnår lønret, når barnet fødes.

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 et lovforslag om ændring af barselsloven 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 at være 1. januar 2027.

Arbejdsmiljø og kompetenceudvikling

PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

Akademikerne og KL har indgået en række projekter med henblik på at sikre trivsel hos de kommunalt ansatte akademikere. Flere af projekterne er fælles projekter mellem Forhandlingsfællesskabet, KL og Akademikerne.

Tidlig indsats for langtidssygemeldte

Det projekt, der er aftalt ved OK26 på det statslige område om at igangsætte en særlig indsats for at undgå langtidssygemeldinger, udvides til også at gælde det kommunale arbejdsmarked. I periodeprojektet vil man afdække, hvordan man kan forbedre arbejdet med at forebygge arbejdsrelateret stress, og i den forbindelse vil parterne etablere et samarbejde mellem ansættelsesmyndighederne og pensionsselskaberne, hvor pensionsselskabernes tilbud til sygemeldte bringes i spil. KL har givet tilsagn om også at indgå i projektet.

Livsfasesamtaler

Der indføres i Aftale om trivsel og sundhed en ret for den ansatte til at anmode om en samtale i forbindelse med livsfaser eller livssituationer, der kan have betydning for trivslen eller tilknytningen til arbejdspladsen. Samtalen kan være en del af medarbejderudviklingssamtalen.

Parterne er desuden enige om at igangsætte et projekt, der har til hensigt at skabe en arbejdspladskultur, hvor ledere og medarbejdere rettidigt har dialoger i forbindelse med livsfaser eller livssituationer, der kan have betydning for medarbejderens trivsel og tilknytning til arbejdspladsen. Dialogen kan fx omhandle situationer, hvordan arbejdspladsen sikrer den rette fleksibilitet for den ansatte i livskriser med henblik på at fastholde den ansatte. Projektet har til formål at understøtte den nye ret til livsfasesamtaler.

Sundhed og trivsel

Parterne har ved OK26 aftalt at forny og modernisere Aftalen om trivsel og sundhed med det formål at styrke og understøtte kommunernes arbejde med forebyggelses- og fastholdelsesinitiativer med fokus på den ansattes trivsel og sundhed på arbejdspladsen og på at nedbringe sygefraværet i kommunen. Der igangsættes i den forbindelse et projekt, hvor parterne vil se på, hvordan de lokale parter kan få viden om forebyggende arbejde med sundhed og trivsel på de kommunale arbejdspladser.

Sammen om vold, trusler og chikane

Det er aftalt, at periodeprojektet fra OK24 om at forebygge og håndtere vold, trusler og chikane mod kommunalt ansatte videreføres i OK26-perioden.

SPARK

Den partsfælles indsats SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i kommunerne) videreføres i perioden. SPARK er en enhed, hvor arbejdsmiljøkonsulenter gennem dialog og faglig støtte kan understøtte arbejdet med psykisk arbejdsmiljø lokalt på de kommunale arbejdspladser.

KOMPETENCEUDVIKLING

Mere viden og bedre overblik om uddannelsesmuligheder

For at understøtte den lokale dialog og arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling etableres et nyt website.

Websitet skal samle og formidle fælles aftaler og indsatser samt andre relevante indsatser og tilskud om uddannelse og kompetenceudvikling. Indholdet skal være relevant for ledere, tillidsrepræsentanter og ansatte.

Der skal skabes lettere adgang til viden og bedre overblik over uddannelses- og tilskudsmuligheder på de forskellige fag- og professionsområder. Samtidig formidles inspirationshistorier om uddannelsesforløb, der allerede er igangsat eller gennemført i kommunerne.

Websitet placeres på VPT.dk.

Inddragelse og kompetenceudvikling i ny teknologi

Med den fortsatte udvikling i brugen af ny teknologi og digitale løsninger fastholdes et fokus på kompetenceudvikling på området. Samtidig skal medarbejdere inddrages i drøftelser om anvendelsen af ny teknologi.

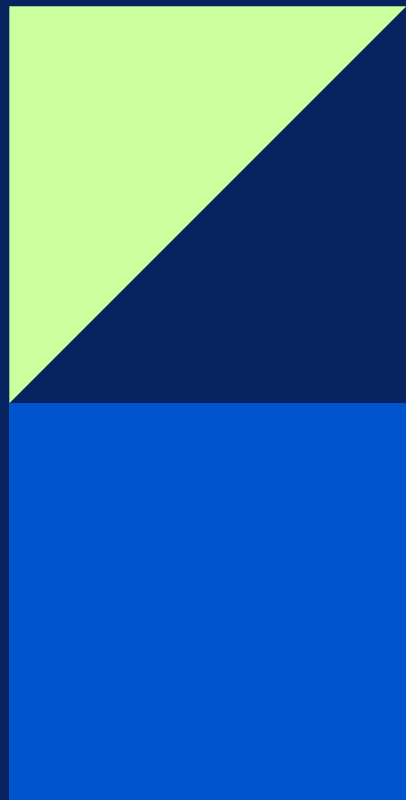
Det indstilles derfor til Fremfærds bestyrelse, at der igangsættes formidlingsaktiviteter målrettet MED-udvalg og andre samarbejdsfora mellem ledere og medarbejdere. Indstillingen tager udgangspunkt i erfaringer og værktøjer fra Fremfærdsprojekterne Sammen om ny teknologi og Fælles om AI.

Formålet er at udbrede kendskabet til viden og værktøjer fra projekterne. Samtidig skal dialogen om indførelse og brug af ny teknologi og AI understøttes.

Kompetencefonden videreføres

Den Kommunale Kompetencefond på Akademikernes område videreføres i overenskomstperioden.

Regioner



Regioner · Indhold

Indledning	30
Løn og pension	31
Den samlede økonomi	31
Reguleringsordning	31
Lokal løndannelse	32
Fritvalg og fleksibilitet	33
Fritvalgslønkonto	33
Frihed tilknyttet fritvalgsordningen	33
Opsparingsmuligheder	35
Familievilkår	36
Ret til barns tredje sygedag mv.	36
Forbedringer i barselsaftalen	36
Arbejdsmiljø og kompetenceudvikling	38
Psykisk arbejdsmiljø og trivsel	38

Indledning

Den 4. marts 2026 er der indgået overenskomstforlig for Djøfs medlemmer i regionerne.

Overenskomsten er treårig og gælder for perioden 1. april 2026–31. marts 2029.

Lønniveauet i denne tekniske gennemgang er det aktuelle niveau (1. oktober 2025), medmindre andet fremgår, og beløbene er angivet ekskl. pension.

Har du spørgsmål, er du velkommen til at kontakte Djøf på **33 95 97 00** hverdage kl. 9–14.30 eller på **djoef@djoef.dk**

Løn og pension

DEN SAMLEDE ØKONOMI

Overenskomstresultatet er indgået med en samlet økonomisk ramme på 9,20% over den treårige periode. Udover de 9,20% i ramme er der en teknisk korrektion til rammen på 0,2%.

Den økonomiske ramme fordeler sig således:

	1.4.26	1.10.26	1.4.27	1.10.27	1.1.28	1.4.28	1.10.28	I alt
Aftalte generelle lønstigninger	2,20%	0,70%		0,66%		1,76%	0,72%	6,04%
Bæredygtig og fleksibel løndannelse			0,22%		0,01%			0,23%
Etablering af fritvalg					0,08%			0,08%
Organisationsmidler	0,03%		1,97%					2,00%
Midler til andre formål	0,19%		0,03%					0,22%
Forventet udmøntning af reguleringsordning		-0,09%		0,10%			0,02%	0,03%
Skøn for reststigning	0,20%		0,20%		0,20%			0,60%
I alt	2,62%	0,61%	2,42%	0,76%	0,29%	1,76%	0,74%	9,20%

Der er aftalt generelle lønstigninger på 6,04% i perioden. Hertil kommer den forventede udmøntning fra reguleringsordningen, der på nuværende tidspunkt ser ud til at være 0,03%, og den tekniske korrektion på 0,2%. Denne udmøntning sker også i form af generelle lønstigninger. Det er derfor forventningen, at de ansatte vil få en generel lønstigning på 6,27% over de næste tre år.

Ved forhandlingerne er anvendt 2,53% til andet end generelle lønstigninger, jf. nedenstående forbedringer i overenskomsten. Størstedelen af dette beløb er anvendt til yderligere lønret i fritvalgslønkontoen.

Den forventede reststigning er den lønudvikling, der forventes at ske på arbejdspladserne i perioden i form af fx anciennitetsstigninger, lokale lønforhandlinger m.v. Skønnet for reststigningen udgør 0,2% om året i perioden, altså forventet 0,6% i alt. Hertil kommer 0,2% af den økonomiske ramme, der er afsat til lokal løn, jf. nedenfor. Disse midler udmøntes 1. april 2027.

REGULERINGSORDNING

Parterne har aftalt, at den reguleringsordning, som har været gældende i overenskomstperioden 2024–2026, videreføres i perioden.

Reguleringsordningen er en ordning, der sikrer parallelitet mellem lønudviklingen på det regionale område og i den private sektor. Danmarks Statistik beregner årligt, hvordan lønstigningen på det regionale område og i den private sektor har været, og på baggrund af disse tal udmønter reguleringsordningen 80% af forskellen, uanset om lønudviklingen har været højst i regionerne eller på det private område.

Reguleringsordningen er på nuværende tidspunkt knyttet op på Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks. Parterne er enige om, at beregningerne i reguleringsordningen baseres på særkørsler fra Danmarks Statistik. Parterne vil i perioden, hvis Danmarks Statistik gennemfører omlægninger af lønindekse, drøfte behovet for eventuelle korrektioner, der sikrer det mest nøjagtige sammenligningsgrundlag.

Reguleringsordningen forventes at udmønte -0,09% pr. 1. oktober 2026, 0,10% pr. 1. oktober 2027 og 0,02 den 1. oktober 2028.

Parterne er samtidig enige, om at der foretages en teknisk korrektion af den regionale lønudvikling på 0,2% af den samlede faste løn pr. 31. marts 2026. Korrektionen ydes på baggrund af manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked.

Overblik over de forventede generelle lønstigninger i perioden

	Aftalt lønstigning	Reguleringsordning*	Teknisk korrektion	I alt
1. april 2026	2,20%		0,2%	2,40%
1. oktober 2026	0,70%	-0,09%		0,61%
1. oktober 2027	0,66%	0,10%		0,76%
1. april 2028	1,76%			1,76%
1. oktober 2028	0,72%	0,02%		0,74%
I alt	6,04%	0,03%	0,20%	6,27%

*Udmøntningen af reguleringsordningen er et skøn.

De generelle lønforbedringer udgør 6,27% over en treårig periode. De udmøntes forventeligt som

- 1. april 2026: 2,40%
- 1. oktober 2026: 0,61%
- 1. oktober 2027: 0,76%
- 1. april 2028: 1,76%
- 1. oktober 2028: 0,74%

Inflation i perioden

Skønnet for inflationen er 1,0% i 2026, 1,7% i 2027 og antages at være 1,7% i 2028, jf. Økonomisk Redegørelse, Økonomiministeriet december 2025.

LOKAL LØNDANNELSE

Periodeprojekt om lokal løndannelse

I overenskomstperioden drøftes det, hvordan reglerne om forhandling af lokal løn for akademikere kan forenkles. Det kan blandt andet ske ved, at alle medarbejdere omfattet af akademiske organisationers forhandlingsret fremover dækkes af den samme fælles aftale om 'Det lokale forhandlingssystem'.

Det undersøges, om en fælles aftale om det lokale forhandlingssystem kan forbedre funktionaliteten og bidrage til en bedre lokal løndannelse. Samtidig undersøges det, hvordan det lokale forhandlingssystem kan gøres mere overskueligt for ledere, tillidsrepræsentanter og medarbejdere uden lokal repræsentation.

Erfaringer med lokal løndannelse fra lokale aktører på både arbejdsgiver- og lønmodtagersiden indsamles som grundlag for arbejdet med forenkling. Erfaringer fra forskellige typer regionale arbejdspladser samt fra forskellige akademiske fagligheder og funktioner inddrages.

Opfølgning på udviklingen i lokale lønmidler

Udviklingen i lokalt aftalte lønmidler følges over tid. På baggrund af årlige opgørelser fra KRL (3. kvartal) følges og drøftes anvendelsen af lokal løndannelse af de centrale parter. Det gælder også udmøntningen af de særligt prioriterede midler fra den økonomiske ramme på 0,2%. Opfølgningen sker frem mod OK29 for personalegrupper i hele den regionale sektor og på regionalt niveau.

Hvis den lokale lønudvikling i overenskomstperioden viser sig at være lavere end forventet, forhandles udviklingen ved den næste overenskomstfornyelse.

Bedre rammer for den lokale løndannelse

Følgende tre tekststykker sættes ind i overenskomsten:

1. „Forhandlinger skal på arbejdsgivers foranledning finde sted mindst én gang årligt.“
2. „Ledelsen skal tilvejebringe relevant lønstatistisk materiale forud for de lokale lønforhandlinger.“
3. „Forud for ansættelse af en medarbejder udleverer arbejdsgiver relevante oplysninger, herunder navn og kontaktoplysninger, til den forhandlingsberettigede repræsentant. De lokale parter har et fælles ansvar for, at rekrutteringsforløb på de regionale arbejdspladser foregår på en hensigtsmæssig måde. Det indebærer f.eks., at arbejdsgiverne i tilpas tid inddrager de forhandlingsberettigede repræsentanter, og at de forhandlingsberettigede repræsentanter tilsvarende har et ansvar for at fremme ansættelsesprocessen mest muligt.“

Fritvalg og fleksibilitet

Parternes formål med en fritvalgsordning er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte for valg mellem løn, pension og frihed.

Fritvalgsordningen består af

- En fritvalgslønkonto.
- Frihed i fritvalgsperioden.

Fritvalgsperioden er fra den 1. januar til den 31. december.

FRITVALGSLØNKONTO

Ansatte får en ny konto den 1. januar 2028: Fritvalgslønkonto, der kommer til at eksistere ved siden af den ansattes almindelige lønkonto. Fritvalgslønkontoen giver den ansatte mulighed for at vælge mellem højere månedlig løn, højere pensionsindbetaling eller mere frihed med midler fra fritvalgslønkontoen.

Fritvalgslønkontoen består af fritvalgsbidrag (penge), der kommer fra både kendte og nye elementer:

- Nye midler 1,85%
- 6. ferieuge 2,35%
- Særlig feriegodtgørelse 2,42%
- Seniorbonus 0,94%
- Mulighed for at indsætte den del af pensionsbidraget, der overstiger 15%

For de fleste regionalt ansatte vil fritvalgslønkontoen have en samlet årlig værdi på 6,62%. For ansatte over 62 år vil værdien være 7,56%. Der gælder andre satser for timelønnede.

Den ansatte kan i løbet af fritvalgsperioden (kalenderåret) få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønkontoen, fx i forbindelse med afholdelse af frihed.

Den ansatte har mulighed for hvert år senest 1. oktober at vælge, hvor mange procentpoint af det månedlige fritvalgsbidrag for den næstkommende fritvalgsperiode, der skal anvendes til månedlige lønudbetalinger og/eller månedlige indbetalinger til pensionsordningen. Derudover kan den ansatte for hele eller en del af pensionsbidraget, der overstiger 15%, vælge, hvor mange procentpoint, der skal hensættes månedligt til fritvalgslønkontoen og/eller til månedlige lønudbetalinger. Midler fra 6. ferieuge indbetales dog altid til fritvalgslønkontoen. Herefter kan den ansatte vælge at få dem udbetalt.

Når fritvalgsperioden udløber 31. december, bliver kontoen gjort op. Eventuelle indestående midler udbetales til den ansatte senest ved lønudbetalingen i januar i den efterfølgende fritvalgsperiode. Det er dog 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.

FRIHED TILKNYTTET FRITVALGSORDNINGEN

Fritvalgsdag

Ansatte, der hverken har ret til omsorgsdage efter aftale om fravær af familiemæssige årsager eller ret til seniordage, har i stedet ret til én årlig fritvalgsdag.

Fritvalgsdagen holdes med løntræk i fritvalgsperioden. Den ansatte kan samtidig få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra sin fritvalgslønkonto.

Fritvalgsdagen skal, ligesom den øvrige frihed i fritvalgsordningen, som udgangspunkt afvikles som en hel dag, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som en halv dag eller som enkeltstående timer.

Hvis fritvalgsdagen ikke er holdt inden kalenderårets udløb, bortfalder den.

Aftalen gælder fra 1. januar 2028.

Seniorfrihed

En ansat får fra og med året efter det kalenderår, hvor vedkommende fylder 62 år, ret til to nye seniorfridage om året. De to nye seniorfridage kommer oven i de eksisterende seniorfridage. Det betyder, at den ansatte har i alt seniorfrihed svarende til fire dage om året. Midlerne fra de to eksisterende seniorfridage indgår som et fritvalgsbidrag på fritvalgslønkontoen.

Seniorfridagene holdes med løntræk i fritvalgsperioden. Den ansatte kan samtidig få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønkontoen.

Seniorfridagene skal, ligesom den øvrige frihed i fritvalgsordningen, som udgangspunkt afvikles som hele dage, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som halve dage eller som enkeltstående timer.

Hvis seniorfridagene ikke er holdt inden kalenderårets udløb, har den ansatte ret til at overføre ikke-afholdte seniorfridage til den kommende fritvalgsperiode. Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage. De overførte fridage kan komme fra de fem fridage – nuværende 6. ferieuge – og/eller fra seniorfridagene. Den ansatte og lederen kan aftale overførsel af yderligere ikke-afholdte fridage til de kommende fritvalgsperiode.

Aftalen gælder fra 1. januar 2028.

Fridage (nuværende 6. ferieuge)

Med etableringen af fritvalgslønkontoen 1. januar 2028 bortfalder 'Aftale om 6. ferieuge, særlige feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse m.v. for personale ansat i regioner' med virkning fra 31. december 2027.

Herefter er 6. ferieuge en del af fritvalgsordningen, og dagene omdøbes til fem fridage.

De fem fridage holdes med løntræk i fritvalgsperioden. Den ansatte kan samtidig få udbetalt et valgfrit kronebeløb fra fritvalgslønkontoen.

De fem fridage skal, ligesom den øvrige frihed i fritvalgsordningen, som udgangspunkt afvikles som hele dage, men kan efter aftale med arbejdsgiver også afvikles som halve dage eller som enkeltstående timer.

Hvis de fem fridage ikke er holdt inden kalenderårets udløb, har den ansatte ret til at overføre ikke-afholdte fridage til den kommende fritvalgsperiode. Den ansatte kan maksimalt have 15 overførte fridage. De overførte fridage kan komme fra de fem fridage og/eller seniorfridagene. Den ansatte og lederen kan aftale overførsel af yderligere ikke-afholdte fridage til de kommende fritvalgsperioder.

Med virkning fra 1. januar 2027 optjenes et årligt fritvalgsbidrag (de nuværende 6. ferieugetimer optjent i kalenderåret 2027) som et engangsbeløb på fritvalgslønkontoen den første hverdag i januar 2028.

Ikke-afviklede 6. ferieugetimer (optjent i kalenderåret 2026) kan afvikles/udbetales som en lukket ordning til og med 31. marts 2029. Hvis 6. ferieugetimer ikke er holdt den 31. marts 2029, udbetales timerne med lønudbetalingen april 2029.

OPSPARINGSMULIGHEDER

Aftale om opsparring af frihed, der blev aftalt ved OK24, bortfalder med virkning fra 1. april 2026. Som en overgangsordning er aftalt, at opsparet frihed efter Aftale om opsparring af frihed i perioden til og med 31. december 2027 kan afvikles og udbetales i overensstemmelse med aftalens bestemmelser. Frihed, der henstår pr. 31. december 2027, udbetales.

Aftalen erstattes af en anden mulighed for overførsel af frihed i Aftale om fritvalgsordning.

Overførsel af fem fridage (tidligere 6. ferieugetimer) og seniorfridage

Den ansatte får en ret til at overføre op til 15 ikke-afholdte fridage til en kommende fritvalgsperiode. Dagene kan komme fra den fem fridag og/eller seniorfridagene.

Derudover kan den ansatte efter aftale med arbejdsgiver opspare flere fridage. Det er alene frihedsrettigheden, der overføres.

Midlerne på fritvalglønkontoen fra de fem fridage og seniorfridagene kan ikke overføres og opspares på fritvalglønkontoen. Det skyldes, at eventuelle indestående midler fritvalglønkontoen bliver udbetalt til den ansatte senest ved lønudbetalingen i januar i den efterfølgende fritvalgsperiode. Det betyder, at den ansatte selv skal spare de udbetalte midler op på en privat konto til at dække løntrækket ved afholdelse af de opsparede fridage/seniorfridagene.

Familievilkår

RET TIL BARNES TREDJE SYGEDAG MV.

Det er aftalt, at reglerne for barns sygedag udvides på to områder. Anvendelsesområdet udvides, så forældre fremover har mulighed for at holde tre barns sygedage, hvor der i dag er mulighed for to. 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' eller hjemkaldelsesdag. Alle dage er med løn.

Vilkår omkring barns sygedage er i øvrigt uændrede. Det betyder, at barnets forhold gør pasning nødvendigt, at forholdene på tjenestestedet tillader det, og at barnet er under 18 år og hjemmenværende.

Forbedringerne træder i kraft den 1. april 2026.

FORBEDRINGER I BARSELSAFTALEN

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 regionerne ret til 6 uger til fordeling mellem forældrene. De 6 uger kommer udover de uger, der er øremærket forældrene (20 uger til mor og 10 uger til far). Nu øges antallet af deleuger til 8. Fremover vil en far/medmor således maksimalt have lønret i 20 uger (inkl. fædreorlov) og en mor maksimalt i 28 uger. For at komme op på det maksimale antal uger, kræver det, at kun den ene forælder er ansat i en region, eller at forældrene aftaler, at kun den ene forælder bruger deleugerne.

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 giver samme rettigheder ved tidligt hjemmeophold, som ved hospitalsindlæggelse.

Med de nye regler bliver det muligt for begge forældre at forlænge fraværsretten med barselsdagpenge med op til 12 måneder, når et nyfødt barn indlægges på hospitalet. Det er aftalt, at hver forælder samtidig får en lønret i op til 3 måneder, hvis orloven forlænges med den begrundelse.

Forbedringen gælder også for fædre og medmødre, der forlænger orlovsretten, mens de er i den såkaldte 2-ugers periode (jf. barselsaftalens § 5 stk. 2). Denne ændring følger af revisionen af barselorloven og giver begge forældre mulighed for at være indlagt med barnet på lige vilkår.

Ekstra lønret til aleneforældre med eneforældremyndighed

For forældre, der har eneforældremyndighed over et barn og 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 barselorlov. Dette er med til at sikre, at medarbejderen har ret til pensionsindbetaling i fraværperioden efter barselorloven, 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 8 af 10 uger overdrages til en social forælder (dog ikke en nærtstående jf. barselsloven). Overdrager mor dagpengeretten til en social forælder i disse uger, vil den sociale forælder i denne periode have krav på fuld løn.
- efter de første 10 uger vil både sociale forældre og nærtstående have 10 ugers lønret, hvis 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 flerlingefødsler.
- ved fravær uden løn har sociale forældre og nærtstående samme adgang til pensionsbidrag fra arbejdsgiver i den ulønnede del af orloven.

Lønretten for sociale forældre svarer således til lønretten for en far/medmor, hvis der overdrages tilstrækkelige dagpengeuger. Lønretten for nærtstående familiemedlemmer svarer tilsvarende til lønretten for far/medmor, dog med den begrænsning at mor i de første 10 uger efter fødslen kun må overføre 2 uger. Denne begrænsning følger af barselsloven.

**En social forælder er en person, som ikke er biologisk forælder til barnet, men som har en forældrelignende 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 om barsel, adoption og omsorgsdage af 2. juli 2025, implementeres i barselsaftalen. De aftalte forbedringer følger af en lovændring i barselsloven for forældre, hvis forældreskab er sket på baggrund af surrogasi. Konkret betyder forbedringen, at disse forældre opnår lønret, når barnet fødes.

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 et lovforslag om ændring af barselsloven 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 at være 1. januar 2027.

Arbejds miljø og kompetenceudvikling

PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL

Akademikerne og RLTN har indgået en række projekter med henblik på at sikre trivsel hos de regionalt ansatte akademikere. Flere af projekterne er fælles projekter mellem Forhandlingsfællesskabet, RLTN og Akademikerne.

Tidlig indsats for langtidssygemeldte

Det projekt, der er aftalt ved OK26 på det statslige område om at igangsætte en særlig indsats for at undgå langtidssygemeldinger, udvides til også at gælde det regionale arbejdsmarked. I periodeprojektet vil man afdække, hvordan man kan forbedre arbejdet med at forebygge arbejdsrelateret stress, og i den forbindelse vil parterne etablere et samarbejde mellem ansættelsesmyndighederne og pensionsselskaberne, hvor pensionsselskabernes tilbud til sygemeldte bringes i spil. RLTN har givet tilsagn om også at indgå i projektet.

Livsfasesamtaler

Der indføres i Aftale om trivsel og sundhed en ret for den ansatte til at anmode om en samtale i forbindelse med livsfaser eller livssituationer, der kan have betydning for trivslen eller tilknytningen til arbejdspladsen. Samtalen kan være en del af medarbejderudviklingssamtalen.

Parterne er desuden enige om at igangsætte et projekt, der har til hensigt at skabe en arbejdspladskultur, hvor ledere og medarbejdere rettidigt har dialoger i forbindelse med livsfaser eller livssituationer, der kan have betydning for medarbejderens trivsel og tilknytning til arbejdspladsen. Dialogen kan fx omhandle situationer, hvordan arbejdspladsen sikrer den rette fleksibilitet for den ansatte i livskriser med henblik på at fastholde den ansatte. Projektet har til formål at understøtte den nye ret til livsfasesamtaler.

I projektet vil man indsamle videns- og inspirationsmateriale, blandt andet ved at indhente gode erfaringer fra arbejdspladser og viden fra forskellige videnspersoner, ledere, ansatte og tillidsvalgte. Materialet vil kunne bringes ind i regionens personalepolitiske drøftelser om at være en attraktiv. Dialogen kan fx omhandle hvordan arbejdspladsen sikrer den rette fleksibilitet for ansatte i livskriser med henblik på at fastholde de ansatte.

Trivsel og sundhed

Parterne har aftalt en modernisering af Aftalen om trivsel og sundhed. Aftalen er opdateret i forhold til gældende lovgivning, bekendtgørelser og ny viden på området. Aftalen skal understøtte MED systemet, ledere, ansatte og tillidsvalgte med at arbejde med forebyggelses- og tilknytningsindsatser med fokus på medarbejdernes trivsel og sundhed på arbejdspladsen og på at nedbringe sygefraværet.

Kompetencefonden videreføres

Den Regionale Kompetencefond på Akademikernes område videreføres i overenskomstperioden.