

OK26



- det samlede forlig på regionernes område

Siden nytår er der blevet forhandlet overenskomster for de kommende tre år på hele det offentlige område, det vil sige det kommunale, regionale og statslige område.

På de følgende sider kan du læse hovedstyrelsens anbefaling af forliget på regionernes område samt en gennemgang af hovedindholdet i den samlede aftale.

Aftalerne er sendt til afstemning blandt medlemmerne af de offentligt ansattes organisationer. Bagerst i hæftet kan du læse mere om, hvordan afstemningerne foregår i Danmarks Lærerforening.



En samlet hovedstyrelse anbefaler at stemme ja

Kære medlem på specialskoler/institutioner og andre regionale arbejdspladser.

Din nye overenskomst for de næste tre år er nu på plads. Det er en god aftale, der rummer vigtige fremskridt, og som en samlet hovedstyrelse anbefaler at stemme ja til.

Med den nye overenskomstaftale skaber vi dels en række forbedringer her og nu, som du kan læse mere om nedenfor, og samtidig lægger vi nogle vigtige spor ud for det arbejde, vi har foran os.

Ikke alle vores ønsker er indfriet, og forhandlingerne blev bl.a. forskinkede af, at det undervejs blev nødvendigt at gøre brug af Forligsinstitutionen ved de kommunale forhandlinger for at lægge et yderligere pres på forhandlingerne for at opnå et bedre resultat.

Det lykkedes, og en samlet hovedstyrelse anbefaler således overenskomstforliget.

Lønloft til alle grupper

Aftalen indeholder først og fremmest en række forbedringer af din løn. Det er og har altid været vores overordnede mål at sikre kollektive lønstigninger, der giver en reallønsforbedring for alle, og det er vi lykkedes med i aftalen.

Aftalen har en samlet ramme på i alt 9,4 procent inklusive reststigning. Alle medlemmer i regionerne får generelle lønstigninger på 6,27 procent, og allerede 1. april ligger et løft på 2,4 procent.

Der blev afsat 2 procent til organisationsforhandlingerne, og dem har vi prioriteret at bruge

på at løfte lønnen for alle vores medlemsgrupper.

Vi løfter grundlønnen for lærere, børnehaveklasseledere og professionsbachelorer i ernæring og sundhed, ligesom vi løfter lønnen for lærere og børnehaveklasselærere med mere end 12 års erfaring og skolekonsulenterne og skolepsykologerne får løftet lønnen efter 4 års erfaring. Det årlige tillæg bliver hævet med 6.300 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2018).

Målet har været, at alle medlemsgrupper vil kunne mærke et lønloft, og det er vi nået i mål med, hvilket vi er særdeles godt tilfredse med, da kollektive reallønsforbedringer virkelig betyder noget i en tid, hvor priserne på fødevarer og energi er høje og usikre.

Ud over lønloftet hæver vi pensionen med 0,15 procent til i alt 17,45 procent. Og endelig har vi fået med, at arbejdstiden for konsulenter, psykologer, vejledere og professionsbachelorer i ernæring og sundhed så vidt muligt tilrettelægges, så 24. og 31. december er arbejdsfrie dage.

Luft til børnefamilierne

Med den nye overenskomstaftale får børnefamilierne en tiltrængt håndsækning, idet vi indfører barnets 0. og 3. sygedag. Det er en markant forbedring af den kollektive ordning, som de færreste havde regnet med, at vi kun-

ne komme igennem med.

Vi ser det som et betydningsfuldt resultat, som vi i fremtiden vil se tilbage på som en sejr for fagbevægelsen ved OK26. Det, at man fremover kan være hjemme med sine syge børn på hjemkaldelsesdagen og de følgende tre dage, vil gøre en stor forskel for de mange medlemmer, der i dag har svært ved at få hverdagen til at hænge sammen, når børnene bliver syge. Og det vil kunne mærkes i klasselokalerne, når forældrene i højere grad kan holde syge børn hjemme.

Samtidig forbedrer vi barselsrettighederne med få, men vigtige ændringer for dem, som er omfattet. Det gælder blandt andet soloforældre og forældre til hospitalsindlagte børn, og det gælder yderligere lønret til deling mellem forældrene. Det er små justeringer i det samlede billede, men for de berørte vil de have stor betydning.

Arbejdstid: Små skridt i den rigtige retning

Arbejdstid og arbejdsmiljø er vigtige temaer for os, da behovet for forbedringer er stort. Og det har igen været et af de sværeste områder i forhandlingerne, selvom vi havde forsøgt at stille et pragmatisk krav, hvor vi sigtede på forbedringer inden for de aftaler, vi allerede har.

A21 er en oversættelse af den kommunale aftale, A20. Derfor har der alene været for-

handlet om en oversættelse af resultatet på det kommunale område. Resultatet for dig, der arbejder i regionerne, er således en videreførelse af resultatet på det kommunale område.

Denne aftale løser ikke udfordringerne med arbejdsmiljøet her og nu, og vi kom ikke så langt, som vi havde forhåbninger om. Det er vigtigt at sige klart. Vi er ikke i mål. Men vi har sikret nogle skridt, der forpligter arbejdsgiver og kan bruges i det videre arbejde.

Der er blandt andet opnået en forpligtelse til, at alle nyuddannede lærere skal have en lærerstartsordning. Det betyder, at skolen eller institutionen er forpligtet på at sikre, at der skal være et introduktionsforløb, der hjælper nye lærere ind i professionen. Det er et vigtigt skridt, selvom ambitionen om en national standard ikke blev indfriet. Vi glæder os imidlertid over, at vi faktisk formåede at levere et godt resultat, hvilket ikke lykkedes ved OK24

eller ved de generelle forhandlinger med de andre organisationer her ved OK26.

Derudover styrkes kravene til gennemsigthed og planlægning. Flere opgaver skal beskrives tydeligere i skoleplanen – herunder forberedelse og fælles forberedelse, samarbejde med hjemmet og 'arbejdet med elevernes deltagelsesmuligheder'. Den sidste kategori omhandler beskrivelsen af de ofte ustyrlige opgaver, som en lærer har i form af møder, dokumentation mv., der enten er planlagte eller opstår i løbet af et skoleår i forbindelse med elever, der kræver ekstra fokus. Der kommer også øget fokus på, hvordan vikardækning håndteres.

Der er på det regionale område ikke aftalt et selvstændigt projekt om lærernes arbejdsmiljø, som det er tilfældet i kommunerne, da området er mindre i regionerne, men foreningen vil følge udviklingen og arbejde for, at projektets resultater overføres til det regionale område.

Det ændrer ikke øjeblikkeligt på, at mange lærere oplever et alt for stort arbejdspress. Men det er skridt, der skal bruges i det videre arbejde for at opnå de arbejdsmiljøforbedringer, der er nødvendige.

Et politisk vindue, der står på klem

Sideløbende med overenskomstforhandlingerne er der med tiltagende styrke kommet politisk opmærksomhed fra Christiansborg på folkeskolen. I forbindelse med kommunalvalget fyldte folkeskolen meget, og den opmærksomhed er ført videre i folketingsvalgkampen. Det har vi som forening selvsagt knoklet for. Flere partier taler i øjeblikket om behovet for at styrke skolen og gøre det mere attraktivt at være lærer. Arbejdsvilkår, arbejdstid og arbejdsmiljø spiller en central rolle i den debat. Et fokus på investeringer i skole og uddannelse, der selvfølgelig også skal smitte af på regionale institutioner og skoler og få betydning for antallet



**Gordon Ørskov
Madsen**



Niels Jørgen Jensen



Charlotte Holm



Dorthe Krejlgaard



Henrik Juul Nielsen



Jacob Svejstrup



Katrine Fylking



**Kim Kirkegaard
Zachariassen**



**Kristoffer Høyrup
Sørensen**



Lars Busk Hansen

af uddannede lærere og uddannet personale i det hele taget.

Det skaber muligheder, som vi skal udnytte.

De elementer, der er opnået i aftalen – eksempelvis lærerstartsordninger og fokus på arbejdsmiljø – kommer vi til at bruge som afsæt i kommende politiske forhandlinger. Og vi skal sikre, at arbejdsgiversiden også er med til at tage ansvar, når de politiske ambitioner skal indfries.

Dét, vi ikke fik – og dét, vi fik forhindret

Der har været mange bump på vejen både frem mod OK26 og under forhandlingerne, og det har til tider været svært at finde fælles fodslag – både med arbejdsgiver og internt i fagbevægelsen.

Soldaterløn, deltidsdom, Akademikernes sologang og forskellige ønsker til fritvalg og lokal

løn er blot nogle af de svære temaer, vi har skullet finde enighed om.

Vi er endt med nogle kompromiser. Vi ønskede eksempelvis at holde barnets sygedage og omsorgsdage ude af en fritvalgsordning, fordi børns sygdom ikke er et anliggende for den enkelte at løse, men en forpligtelse for fællesskabet. Vi indfører retten til en fritvalgsdag for medlemmer, der hverken har små børn eller er tæt på pensionsalderen og derfor ikke i forvejen har omsorgsdage eller seniordage. Vi har også begrænset lokalløn til et absolut minimum.

Til gengæld lykkedes det ikke foreningen at skabe forbedringer på seniorområdet. Her har vi og alle de øvrige organisationer mødt en arbejdsgiver, der har stået meget stejlt.

Det er uforståeligt, at arbejdsgiver ikke vil tage ansvar for at sikre ordentlige seniorvilkår, når vi ved, at det er helt afgørende for at fastholde de erfarne lærere i folkeskolen. Ar-

bejdsgiverne holder fast i, at arbejdsudbuddet bliver mindre, hvis seniorerne arbejder mindre, i stedet for at lytte til de mange gode erfaringer med seniorordninger, der fører til fastholdelse af dygtige medarbejdere. Seniorernes vilkår bliver et vigtigt tema for fagbevægelsen fremadrettet, og vi vil gøre vores for at ændre arbejdsgivernes endimensionelle opfattelse.

Nu er det jeres beslutning

Det samlede resultat skal nu til urafstemning blandt medlemmerne. Afstemningen løber fra den 10. til den 22. april.

Når du som medlem skal stemme, er det vigtigt at se på det samlede resultat. Der er ikke tale om et resultat, der løser alle udfordringer, men det er et godt resultat, der i sin helhed giver forbedringer her og nu, og som styrker grundlaget for foreningens videre arbejde – både ved forhandlingsbordet og i det politiske arbejde.



**Lars Søtoft Buur
Holmboe**



Mads Lerche Møller



Marianne Giannini



Morten Refskov



Niels Lynnerup



**Per Lundsgaard
Breckling**



Regitze Flannov



**Sanne Weisbjerg
Vilstrup**



Thomas Andreasen



Tine Agenskov

Regionerne

I dette afsnit beskrives, hvad der gælder for dig, der er ansat efter **Overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne ("læreroverenskomsten")** og **Overenskomst vedrørende professionsbachelorer i ernæring og sundhed m.fl. ("PB-overenskomsten")**, indgået mellem RLTN og LC.

LØN

Der er ved OK26 aftalt en samlet økonomisk ramme på 9,4 % i den treårige overenskomstperiode.

Den samlede ramme for overenskomstperioden omfatter:

- Generelle lønstigninger i den treårige overenskomstperiode på i alt 6,27 % inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.
- 2 %, som er aftalt anvendt ved de såkaldte organisationsforhandlinger mellem Lærernes Centralorganisation og RLTN.
- Særlige puljer til lokal løndannelse, ledere, pension til elever, forbedrede barselsvilkår og lavtlønsgrupper.
- En skønnet reststigning i overenskomstperioden på samlet 0,6 %.

Prisudviklingen skønnes ifølge Det Økonomiske Råd i samme periode at blive 4,36 %. Det betyder, at der forventes en reallønsforbedring alene på baggrund af de generelle lønstigninger på 6,27 %.

Reguleringsordningen er aftalt videreført. På den måde sikres det, at ansatte i regionerne stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen betyder, at hvis lønudviklingen på det private arbejdsmarked bliver større eller mindre end forudsat i perioden, reguleres de generelle lønstigninger i regionerne efterfølgende.

Sådan kommer lønstigningerne

Lønstigningerne kommer drypvis gennem hele overenskomstperioden, med de største udmøntninger i begyndelsen af perioden. I skemaet nedenfor kan du se, hvornår og hvor meget lønnen stiger. Se også eksempler på lønstigninger i hele perioden for udvalgte medlemsgrupper længere nede i dokumentet.

1. april 2026	2,20 % som generel lønstigning + 0,10 % i organisationsmidler
1. oktober 2026	0,61 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. april 2027	Lønforbedringer for enkeltgrupper (i alt 1,9 % i organisationsmidler) – se nedenfor + 0,2 % i prioriterede midler
1. oktober 2027	0,76 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. april 2028	1,76 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. oktober 2028	0,74 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. januar 2029	0,16 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen

Lønstigninger pr. 1. april 2027:

Danmarks Lærerforening og Regionernes Lønnings- og Takstnævn har indgået aftale om at anvende 1,9 % af lønsummen på at sikre reallønsfremgang i perioden for alle medlemmer og at opnå en række andre forbedringer, herunder pensionsforbedringer.

Med virkning pr. 1. april 2027 er der aftalt følgende forbedringer:

Forhøjelse af grundlønnen og 12-års trin for lærere og børnehaveklasseledere:

Grundlønnen for lærere og børnehaveklasseledere forhøjes med 1.344 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2018), svarende til 139 kr. pr. måned. Stigningen gælder for alle lærere og børnehaveklasseledere uanset anciennitet.

For lærere og børnehaveklasseledere med mere end 12 års anciennitet forhøjes kvalifikationslønnen med 2.688 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2018), svarende til 279 kr. pr. måned. Beløbet kommer oveni stigningen på 139 kr. pr. måned.

Pensionsgivende tillæg:

For lærere, børnehaveklasseledere, skolepsykologer og konsulenter gives der aktuelt et pensionsgivende tillæg på 10.610 kr. (i årligt grundbeløb 31.3.2018-niveau). Tillægget hæves ved OK26 til 16.910 kr. (i årligt grundbeløb 31.3.2018), hvilket svarer til en stigning på 653 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4.2027.

Konsulenter og skolepsykologer

Kvalifikationstillægget for konsulenter og skolepsykologer med mere end 4 års ansættelse hæves fra 8.987 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2018) til 11.675 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2018), hvilket svarer til en stigning på 279 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4.2027.

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed

Tillægget på 11.877 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2018) hæves til 20.041 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2018), hvilket svarer til 846 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4.2027.

For professionsbachelorer i ernæring og sundhed ansat på personlig ordning hæves tillægget på 8.611 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2018) til 16.775 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2018), hvilket svarer til 846 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4.2027.

Pensionsforbedring:

Pensionsprocenten hæves for alle LC-grupper pr. 1.4.2027 med 0,15 % fra 17,3 % til 17,45 %.

Andre LC-grupper:

Der er desuden aftalt forbedringer for lærere ved døgninstitutioners interne skoler samt for ledere. Disse grupper hører under Uddannelsesforbundet, Socialpædagogerne og Skolelederforeningens områder, hvorfor disse forbedringer ikke er beskrevet her.

Hvor meget stiger lønnen?

Her kan du se, hvor meget månedslønnen stiger samlet set i OK26-perioden fra den 31. marts 2026 og indtil udgangen af perioden den 31. marts 2029:

Lønstigninger i OK26-perioden – udvalgte medlemsgrupper

	Stigning ekskl. pension og fritvalgsordning	Stigning inkl. pension
Børnehaveklasseleder, 0-4 års erfaring:	kr.3.026	kr.3.552
Børnehaveklasseleder, 12 års erfaring:	kr.3.575	kr.4.196
Lærer, 0-4 års erfaring:	kr.3.107	kr.3.647
Lærer, 12 års erfaring:	kr.3.749	kr.4.400
Konsulent, >4 års erfaring:	kr. 3.358	kr. 3.942
Konsulent, >4 års m autorisation:	kr. 3.691	kr. 4.334

Bemærkninger:

Lønstigningen er angivet for regioner med områdetillæg – gruppe 2. I tallene er ikke medregnet eventuel anciennitetsstigning i perioden.

NYUDDANNEDE

Med aftalen om nyuddannede lærere er der aftalt en forpligtigelse til, at der lokalt skal iværksættes initiativer, som understøtter en god overgang fra lærerstudie til lærerprofession. Skolen/institutionen skal sikre, at der er beskrevet en plan for, hvordan den nyuddannede lærer introduceres til professionen.

Ledelsen drøfter med tillidsrepræsentanten, hvordan skolen/institutionen tilrettelægger introduktionen for den nyuddannede lærer. Det skal beskrives, hvordan der skabes rum for refleksion over egen og andres praksis, og hvordan den nyuddannede arbejder med andre relevante temaer, der kræver særlig vejledning af den nyuddannede.

Planen for introduktion til professionen udleveres til den nyuddannede lærer i forbindelse med opstarten i lærerjobbet.

Hvis skolen/institutionen iværksætter mentorforløb som en del af introduktionsforløbet, kan Den Regionale Kompetencefond yde støtte til kurser for mentorer.

FRITVALGSORDNING

Den 1. januar 2028 træder en ny fritvalgsordning i kraft på det regionale arbejdsmarked. Hensigten med ordningen er, at den skal skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for valg mellem løn, pension og frihed. Fritvalgsordningen består af en fritvalgslønkonto og en pulje af fridage.

Den ansatte kan vælge at få fritvalgslønkontoen udbetalt løbende som løn, indbetalt til sin pensionsordning eller udbetalt i forbindelse med afholdelse af frihed. Det er også muligt at vælge en fordeling af pension og løn. Hvis der er midler tilbage på kontoen, når året er omme, udbetales beløbet automatisk.

Inden den 1. oktober kan den ansatte vælge, hvordan fritvalgslønkontoen i det kommende kalenderår skal anvendes. Hvis der ikke foretages et aktivt valg, så fortsætter ordningen fra det hidtidige år. Når fritvalgsordningen starter, skal der træffes et første aktivt valg. Undladt den ansatte dette, så indsættes midlerne på fritvalgslønkontoen, så de kan komme til udbetaling ved afholdelse af frihed og ellers ved årets udløb.

Der er to løbende indbetalinger til fritvalgslønkontoen. En årlig indbetaling på 2,35 % af det forgangne kalenderårs løn, og en månedlig indbetaling på 2,42 % af månedslønnen. Disse indbetalinger består af værdien af sjette ferieuge og det særlige ferietillæg. For ansatte, der har ret til seniordage, vil værdien af disse også blive indbetalt til fritvalgslønkontoen. Der er altså ikke tale om en ny finansiering af kontoen gennem OK26.

Ud over midler til løn eller pension indeholder fritvalgsordningen også retten til frihed. Alle har ret til 5 dages frihed uden løn. Hermed overføres retten til 6. ferieuge til fritvalgsordningen. Seniorer har derudover ret til seniorfrihed svarende til 2-4 dage uden løn afhængig af deres alder. Det er således senioraftalens regler, der bliver videreført her. Som noget nyt får ansatte, der ikke har ret til omsorgsdage eller seniorfrihed, ret til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

Når det er anført, at de ovenstående fridage er uden løn, så skyldes det, at det står den ansatte frit for, hvordan midlerne på fritvalgslønkontoen udbetales. Det er fx muligt ikke at få en månedlig fast udbetaling af løn eller pension. I stedet kan det vælges, at der trækkes penge ud af kontoen med et valgfrit beløb, når der aktuelt holdes fri. På den måde vil den ansatte ikke opleve lønnedgang i forbindelse med fridage.

Som noget særligt for Overenskomsten for lærere m.fl. er det aftalt, at lærere senest den 1. maj meddeler skolelederen, hvor mange fridage efter fritvalgsordningen den ansatte ønsker at afholde i det kommende skoleår. Dette følger den hidtidige ordning på området, om end reglen nu også omfatter seniordage og den nye fritvalgsdag for ansatte uden seniordage eller omsorgsdage.

Når ordningen træder i kraft, erstatter den opsparingskontoen, der blev indført ved OK24, hvor man kunne opspare 6. ferieuge og ikke-afviklet afspadsring. Fritvalgsordningen viderefører muligheden for at opspare op til 15 dages frihed.

BARNES SYGDOM

For at styrke balancen mellem arbejdsliv og familieliv udvides den eksisterende mulighed for tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn til at omfatte barnets tredje sygedag samt hjemkaldelsesdagen, hvis barnet bliver sygt i løbet af arbejdsdagen.

Det er fortsat en betingelse for tjenestefrihed med løn til pasning af et sygt barn, at barnet er under 18 år og har ophold hos den ansatte, at fraværet er nødvendigt af hensyn til barnet, og at tjenestefriheden er forenelig med forholdene på tjenestestedet.

Forbedringerne har virkning fra den 1. april 2026.

BARSEL

Der er aftalt en række forbedrede barselsvilkår.

Den fælles lønret i forældreorlovsperioden udvides med 2 uger til deling mellem forældrene. For eneforældre, som ikke bor sammen med den anden forælder, og som har eneforældremyndighed over barnet,

forøges lønretten med 10 uger, så de sidestilles lønmæssigt med so-
loforældre.

Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer får en øremærket ret til orlov med sædvanlig løn svarende til en forælder, når de får overdraget fravær med barselsdagpenge. Desuden får far/medmor og sociale forældre ret til fravær med løn inden for de første 10 uger efter fødslen, hvis mor overdrager barselsdagpenge for perioden. En social forælder er en person, der har en forældrelignende relation til barnet, men ikke er barnets juridiske forælder. Det kan være en juridisk forælders ægtefælle eller samlever i et ægteskabslignende forhold, en kendt donor til barnet eller en kendt donors ægtefælle/samlever.

Medarbejdere, der i en fritvalgsordning har valgt løn i stedet for pension, kan foretage omvalg i forbindelse med barselsorlov. Dette er aftalt for at gøre det muligt at undgå, at beløbet går tabt i ulønnede orlovsperioder. Ændringen har virkning for forældre til børn født eller modtaget den 1. april 2026 eller senere for det eksisterende fritvalgstillæg. I forhold til aftalen om fritvalgsordninger gælder ændringen for orlov, der kan varsles til afholdelse den 1. januar 2028 eller senere.

Der er desuden aftalt forbedrede rettigheder i forbindelse med andet fravær af familiemæssige årsager. Ved børns hospitalsindlæggelse kan far/medmors ret til fravær med sædvanlig løn i de første 2 uger efter fødslen/modtagelsen forlænges tilsvarende, hvilket ligestiller forældrenes ret til løn ved børns indlæggelse. For begge forældre vedkommende sidestilles tidligt hjemmeophold med hospitalsindlæggelse. Der indføres ret til sædvanlig løn under sorgorlov i 12 uger til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn, hvis barnets anden forælder dør. Det er en forudsætning, at lovforslaget om retten til denne type sorgorlov vedtages i perioden, og ændringen har virkning for forældre til børn under 18 år, hvor barnets anden forælder dør 1. januar 2027 eller senere.

Administrationsgrundlaget om surrogasi implementeres i aftale om fravær af familiemæssige årsager, så surrogatforældre og surrogatmødre omfattes af aftalen.

Ændringerne har virkning for forældre/adoptanter til børn, der fødes/modtages den 1. april 2026 eller senere, medmindre andet er angivet ovenfor.

ARBEJDSSTID

I Aftale om arbejdstid for undervisere i regionerne – A21 – er der aftalt ændring af § 2 stk. 2 om skoleplanen. Det betyder en ny forpligtigelse til at beskrive indholdet af flere opgaver:

- Fælles forberedelse
- Skole-hjem-samarbejde
- Arbejdet med elevernes muligheder for at deltage i undervisningen.

Indholdet i opgaverne 'individuel forberedelse' og 'klasselærer' skal fortsat beskrives.

Desuden skal skoleplanen indeholde en beskrivelse af, hvordan vikardækning håndteres, herunder i forhold til brug af interne vikarer.

ARBEJDSFRIE DAGE

For konsulenter, psykologer, vejledere og professionsbachelorer i ernæring og sundhed er det aftalt, at arbejdstiden så vidt muligt tilrettelægges, så den 24. og 31. december er arbejdsfrie dage.

PRAKTIKAFTALEN

Med den nye praktikaftale er der lavet en ny fordeling af de midler, der var i den eksisterende praktikaftale, hvor der samtidig er taget højde for, at ændringen af læreruddannelsen indebærer mere praktik. Der er således ikke tilført penge fra organisationsmidlerne eller andre steder fra.

Formålet med praktikaftalen er at understøtte den integrerede praktik i læreruddannelsen og kvaliteten i praktikforløbene. I aftalen aflønnes for opgaver i forbindelse med lærerstudentens praktik for derigennem at understøtte, at praktikken er velorganiseret, og at de studerende møder lærere, der er forberedt på opgaven med at tage imod studerende og give dem kvalificeret vejledning.

I det følgende gøres kort rede for indholdet i den nye praktikaftale.

Ved aflønningen af lærere m.fl., der har opgaver i forbindelse med de lærerstudentens praktik, er der lagt vægt på særligt tre opgavetyper:

1. Vejledning
2. Koordinering og organisering
3. Praktikundervisning

Vejledning aflønnes med et fast vejledertillæg eller et tillæg pr. planlagt og gennemført arbejdstime, der vejledes. Der er i aftalen en tæt sammenhæng mellem de lærerstudentens deltagelse i lærerens undervisning m.m. og den vejledning, der efterfølgende skal finde sted. Der er desuden et tillæg for deltagelse i førsteårsprøven og i professionsprøven på 4. studieår.

Koordineringen og organisering af samarbejdet med professionshøjskolerne om de lærerstudentens praktik er blevet en væsentligt større opgave på mange arbejdspladser, og derfor aflønnes denne opgave nu særskilt.

Praktikundervisning er stadig en vigtig del af det, der foregår på arbejdspladser, der har lærerstudende i praktik, selvom praktikundervisning ikke længere er en forpligtigelse i henhold til læreruddannelsen. Praktikundervisning kan være med til at ruste de studerende til eksempelvis samarbejdsopgaver med eksterne samarbejdspartnere, forældre m.fl. Tillægget for praktikundervisning gælder ikke for dem, der i forvejen får tillæg for at koordinere eller vejlede.

Som noget nyt ydes alle tillæg i praktikaftalen, uanset om opgaverne løses inden for eller uden for den arbejdstid, der opgøres. Derudover er tillæggene pensionsgivende og uafhængige af beskæftigelsesgraden. Hvis opgaverne løses udenfor den arbejdstid, der opgøres, aflønnes opgaverne med sædvanlig timeløn med et tillæg på 50 %.

I aftalen er der nu også et bilag, der dels beskriver, hvad der aflønnes for, og dels udfolder, hvilke opgaver der typisk skal løses, når man fx har opgaven med at vejlede de studerende.

Aftalen træder i kraft 1. august 2026.

Urafstemning om OK26

Fra 10. til 22. april kan du stemme om OK26. Der afholdes en urafstemning om det kommunale og regionale resultat samt en vejledende afstemning for medlemmer ansat på statens område om det statslige resultat.

Den vejledende afstemning for medlemmer ansat på statens område skal vejlede hovedstyrelsens repræsentanter i Lærernes Centralorganisations forretningsudvalg i forhold til Lærernes Centralorganisations stillingtagen og dernæst CFU's samlede stillingtagen til resultatet. Den endelige stillingtagen til resultatet på det statslige område offentliggøres hurtigst muligt herefter.

Hvem har stemmeret?

Stemmeberettigede er alle almindelige medlemmer. Medlemmer af Skolelederforeningen og grupper af almindelige medlemmer, som ikke er omfattet af aftalefornyelserne, har ingen stemmeret. Disse grupper udgøres af:

- a) medlemmerne af IMAK,
- b) medlemmerne i fraktion 5,
- c) medlemmer ansat i selvejende eller private institutioner/firmaer med særskilt overenskomst med foreningen,
- d) medlemmer, som er tjenestemandspensionister efter den statslige tjenestemandspensionslovs regler,
- e) medlemmer, som er pensionister efter overenskomstansættelse i en kommune.

Stemmeberettigede ved den vejledende urafstemning på statens område er de af foreningens medlemmer, som er ansat efter en statslig aftale. Det gælder for eksempel medlemmer ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger, medlemmer ved SOSU-skoler og medlemmer ved Røde Kors.

Sådan stemmes der

Når valget starter, udsender Danmarks Lærerforening en mail til alle stemmeberettigede med link til afstemningen. Man skal blot trykke på linket og følge vejledningen. Der er mulighed for enten at stemme ja eller nej til overenskomstresultatet. Man kan ikke stemme blankt.

Der vil i valgperioden blive udsendt en påmindelse via mail eller sms til de stemmeberettigede, der endnu ikke har stemt. Der vil også blive informeret om afstemningen på de sociale medier, i nyhedsbreve og på hjemmesiden.

Har en stemmeberettiget ikke modtaget en mail, kan medlemmet være registreret med en forkert mailadresse i foreningens medlemssystem. Det vil derfor også være muligt at stemme via hjemmesiden ved at bruge MitID. Der vil være en henvisning på forsiden af dlf.org.

Hvis et medlem mener at være stemmeberettiget, men ikke har modtaget en mail eller ikke kan afgive sin stemme via hjemmesiden, kan det også skyldes, at vores oplysninger om medlemmets ansættelsesforhold ikke er korrekte. Kontakt da foreningens medlemsservice i åbningstiden mandag til torsdag klokken 9-15.30 og fredag klokken 9-14.30 på telefon 3369 6300.

