

OK26



- det samlede forlig på det kommunale 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 samt en gennemgang af hovedindholdet.

Organisationsforhandlingerne på det regionale og statslige område pågår fortsat i skrivende stund, og aftalerne på disse områder er derfor ikke med her.

Aftalerne bliver i den kommende tid sendt til afstemning blandt medlemmerne af de offentligt ansattes organisationer. Bagerst i hæftet kan du læse mere om, hvordan afstemningerne kommer til at foregå i Danmarks Lærerforening.



En samlet hovedstyrelse anbefaler at stemme ja

Kære medlem i folkeskolen og på andre kommunale 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 det blev sågar undervejs nødvendigt at gøre brug af Forligsinstitutionen for at lægge et yderligere pres på forhandlingerne for at opnå et bedre resultat.

Det lykkedes, og en samlet hovedstyrelse anbefaler derfor overenskomstforliget.

Lønløft 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 kommunerne 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.

Alt i alt vil den gennemsnitlige lærer få 3.600 kroner mere på lønsedlen hver måned, plus knap 700 kroner i pension, når overenskomstens mange udmøntninger har fuld virkning ved udgangen af 2028.

Vi løfter børnehaveklasselederne lønmæssigt og sænker grænsen for undervisningstillægget betydeligt fra 836 timer til 796 timer. Det vil give de børnehaveklasseledere, der har mange undervisningstimer, en højere løn – og samtidig give lederne et yderligere incitament til at sænke antallet af timer for dem, der har et meget højt undervisningstimetalt.

Vi løfter lønnen for dem med mere end 12 års erfaring, og vi fordobler næsten almentillægget. Vi løfter lærerne på specialskoler og i specialtilbud, vejlederne, professionsbachelorerne i ernæring og sundhed, lærerne ved døgninstitutioner med intern skole, skolekonsulenterne og skolepsykologerne.

Målet har været, at alle medlemsgrupper vil kunne mærke et lønløft, 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 lønløftet hæver vi pensionen med 0,15 procent til i alt 17,45 procent. Vi fjerner reglen i Kompetencefonden om, at der maksimalt kan søges ét kursus per medarbejder, så der fremover kan søges om støtte på op til

30.000 kroner per medarbejder per løbende 12 måneder.

Endelig har vi fået med, at arbejdstiden for konsulenter, psykologer, vejledere og professionsbachelorere i ernæring og sundhed så vidt muligt tilrettelægges, så 24. og 31. december er arbejdsfri dage.

Luft til børnefamilierne

Med den nye overenskomstaftale får børnefamilierne en tiltrængt håndsrækning, 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 kunne 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. Dét, 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 forældre 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 enormt vigtige temaer for os, da behovet for forbedringer er stort. Igen har det 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.

Resultatet løser ikke udfordringerne med arbejdsmiljøet her og nu, og vi kom ikke så langt, som vi havde håbet på. 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 kommunerne er forpligtet på at sikre, at der på alle skoler skal være et introduktionsforløb, der hjælper nye lærere ind i professionen. Det er et vig-

tigt 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.

Samtidig lægges der op til en stærkere lokal dialog om sammenhængen mellem tid og opgaver. Hvis en lærer oplever, at balancen skrider i løbet af året, skal det drøftes.

Endelig er der aftalt et fælles projekt om lærernes arbejdsmiljø. Her skal der blandt andet sættes fokus på forholdet mellem undervisning og forberedelse, et helt centralt tema for kvaliteten i undervisningen. Der skal udvikles konkrete redskaber og gennemføres kvantitative undersøgelser, hvilket skal fastholde et arbejdsgiverfokus på forbedringer af arbejdsmiljøet.

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 styr-



**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

ke skolen og gøre det mere attraktivt at være lærer. Arbejdsvilkår, arbejdstid og arbejdsmiljø spiller en central rolle i den debat.

Det skaber en mulighed, 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 KL også er med til at tage ansvar, når de politiske ambitioner skal indfries.

Vi har fra foreningens side foreslået en politisk fempart, der skal finde løsninger på, hvordan vi tiltrækker og fastholder uddannede lærere i folkeskolen. Det skal vi tale videre om med en ny regering, og her vil vi med afsæt i aftalen føre kampen for bedre arbejdsvilkår videre.

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 so-logang 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 'barn syg' 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 tæt på pensionsalderen og derfor ikke i forvejen har omsorgsdage eller seniordage. Vi har også begrænset lokalløn til et absolut minimum, ligesom vi har forhindret, at pædagoger via overenskomsten skulle få yderligere adgang til undervisningen.

Til gengæld lykkedes det ikke 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. KL holder stædigt fast i at arbejdsudbuddet bliver mindre, hvis seniorer arbejder mindre, i stedet for at lytte til de mange gode erfaringer med seniorordninger, der fører til fastholdelse af dygtige lærere i folkeskolen. Det 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

Kommunerne

I dette afsnit beskrives, hvad der gælder for dig, der er ansat efter Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne ("læreroverenskomsten") og Overenskomst for professionsbachelorer m.fl. ansat inden for KL's forhandlingsområde ("PB-overenskomsten"), indgået mellem KL 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 KL.
- 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 kommunerne 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 kommunerne 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.

1. april 2026	2,40 % som generel lønstigning
1. oktober 2026	0,66 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. april 2027	Lønforbedringer for enkeltgrupper (i alt 2 %) – se nedenfor
1. oktober 2027	0,75 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. april 2028	1,60 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. oktober 2028	0,70 % 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 Lærernes Centralorganisation har indgået aftale om at anvende 2 % 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, børnehaveklasseledere, og vejledere

Grundlønnen for lærere, børnehaveklasseledere og vejledere forhøjes med 1.000 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000), svarende til 139 kr. pr. måned. Stigningen gælder for alle lærere, børnehaveklasseledere og vejledere uanset anciennitet.

For lærere, børnehaveklasseledere og vejledere med mere end 12 års anciennitet forhøjes kvalifikationslønnen med 2.000 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000), svarende til 277 kr. pr. måned. Beløbet kommer oveni stigningen på 139 kr. pr. måned.

Undervisningstillæg for børnehaveklasseledere

Grænsen for undervisningstillægget for børnehaveklasseledere nedsættes fra 836 timer til 796. Det betyder, at børnehaveklasseledere fremadrettet får undervisningstillæg for undervisningstimer udover 795 timer.

Tillæg til almenområdet hæves:

Til lærere og børnehaveklasseledere ansat ved almene folkeskoler, herunder PPR, og UU-vejledere på læreroverenskomsten, blev der ved OK24 aftalt et nyt pensionsgivende tillæg. Tillægget hæves ved OK26 fra 4.800 kr. til 9.500 kr. (i årligt grundbeløb 31.3 2000), hvilket svarer til en stigning på 652 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4 2027.

Ansatte ved selvstændige skoler for specialundervisning for børn, selvstændige institutioner for STU, observations- og heldagsskoler og lærere ved specialundervisning for voksne er ikke omfattet af tillægget.

Omlægning af specialskoletillæg

Til lærere og børnehaveklasseledere ansat ved selvstændige skoler for specialundervisning for børn, er der pr. 1.8.2027 aftalt en omlægning og sammenlægning af tillægget på 18.600 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000) og tillægget pr. undervisningstime på 18,92 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000). Pr. 1.8.2027 gives der i stedet et fast tillæg på 33.400 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000). Tillægget svarer til det hidtidige tillæg på 18.600 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000) plus tillæg for 780 timers undervisning. Det nye tillæg på 33.400 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000) svarer til 4.632 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.8.2027.

Lærere og børnehaveklasseledere ansat ved selvstændige skoler for specialundervisning for børn, der i skoleåret 2026/2027 har mere end 780 timers undervisning, vil få et fast tillæg for de timer, der ligger udover 780 timers undervisning som en personlig ordning pr. 1.8.2027.

Lærere og børnehaveklasseledere ansat ved selvstændige skoler for specialundervisning for børn, vil fortsat modtage undervisningstillæg efter § 5, stk. 2 for undervisningstimer fra 751 timer for lærere og 836 timer for børnehaveklasseledere (pr. 1.4.2027 sænkes grænsen til 796 jf. ovenfor).

Bortfald af tillæg for observations- og heldagsskoler

Pr. 1.8.2027 bortfalder tillægget på 26.000 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000) til lærere ved selvstændige observations- og heldagsskoler. Samtidig bortfalder almentillægget (årligt grundbeløb 31.3 2000) for børnehaveklasseledere ved selvstændige observations- og heldagsskoler.

Lærere og børnehaveklasseledere ved selvstændige observations- og heldagsskoler omfattes i stedet pr. 1.8.2027 af det nye forhøjede specialskoletillæg på 33.400 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000).

For lærere ved selvstændige observations- og heldagsskoler betyder det en stigning på 7.400 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000), svarende til 1.026 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.8.2027.

For børnehaveklasseledere ved selvstændige observations- og heldagsskoler betyder det en stigning på 23.900 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000), svarende til 3.175 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.8.2027.

Bortfald af tale/høre-tillæg, tillæg for bistand til småbørn med sprog- og talevanskeligheder og tillæg for dansk som andetsprog

Det er aftalt, at det timebaserede tillæg for tale/høre-undervisning, bistand til småbørn med sprog- og talevanskeligheder og dansk som andetsprog (overenskomstens §5, stk. 10) til lærere, børnehaveklasseledere og konsulenter bortfalder pr. 1.8.2027. Lærere, børnehaveklasseledere og konsulenter, der i skoleåret 2026/2027 modtager tillæg efter § 5, stk. 10, vil pr. 1.8.2027 modtage et personligt tillæg beregnet på baggrund af antal timebaserede tillæg for skoleåret 2026/2027..

Konsulenter og skolepsykologer

Kvalifikationstillægget for konsulenter og skolepsykologer med mere end 4 års ansættelse hæves fra 6.500 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000) til 11.200 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000), hvilket svarer til en stigning på 652 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4.2027.

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed

Funktionstillægget på 13.000 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2000) hæves til 16.000 kr., hvilket svarer til 416 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4 2027.

Kvalifikationstrinet på løntrin 37 + 2.000 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2000), der blev indført ved OK24 forhøjes med 3000 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000), hvilket svarer til 416 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4.2027.

For UU-vejledere på PB-overenskomsten hæves funktionstillægget på 10.900 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000) til 16.000 kr., hvilket svarer til 707 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 i ungdomsskolen, ved sprogcentre og døgninstitutioners interne skoler samt for ledere. Disse grupper hører under Uddannelsesforbundet, Socialpædagogerne og Skolelederforeningens områder, hvorfor disse forbedringer ikke er beskrevet her.

Lønstigninger i OK26-perioden – udvalgte medlemsgrupper

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:



	Stigning ekskl. pension og fritvalgs- ordning	Stigning inkl. pension
Børnehaveklasseleder, 0-4 års erfaring:	kr. 2.978	kr. 3.549
Børnehaveklasseleder, 12 års erfaring:	kr. 3.540	kr. 4.216
Lærer, 0-4 års erfaring:	kr. 3.041	kr. 3.625
Lærer, 12 års erfaring:	kr. 3.700	kr. 4.407
Børnehaveklasseleder ved selvstændig folkeskole for specialundervisning, 0-4 års erfaring (gennemsnit)*	kr. 2.566	kr. 3.387
Børnehaveklasseleder ved selvstændig folkeskole for specialundervisning, 12 års erfaring (gennemsnit)*	kr. 3.128	kr. 4.054
Lærer ved selvstændig folkeskole for specialundervisning, 0-4 års erfaring (gennemsnit)*	kr. 2.774	kr. 3.633
Lærer ved selvstændig folkeskole for specialundervisning, 12 års erfaring (gennemsnit)*	Kr. 3.432	Kr. 4.415
Lærer ved voksenspecialundervisning/STU, 0-4 års erfaring:	kr. 2.458	kr. 2.942
Lærer ved voksenspecialundervisning/STU, 12 års erfaring:	kr. 3.116	kr. 3.724
Pb-er i ernæring og sundhed, 0-4 års erfaring:	kr. 2.245	kr. 2.687
Pb-er i ernæring og sundhed, 12 års erfaring:	kr. 2.950	kr. 3.522
UU-vejleder, 0-4 års erfaring:	kr. 2.998	kr. 3.573
UU-vejleder, 12 års erfaring:	kr. 3.657	kr. 4.356
(UU-)Konsulent, 0-4 års erfaring:	kr. 2.710	kr. 3.248
(UU-)Konsulent, >4 års erfaring:	kr. 3.437	kr. 4.103
Skolepsykolog, 0-4 års erfaring:	kr. 2.611	kr. 3.129
Skolepsykolog, >4 års erfaring:	kr. 3.338	kr. 3.984
Skolepsykolog, >4 års m autorisation:	kr. 3.632	kr. 4.337

Bemærkninger:

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

**Beregningerne er lavet pba. det gennemsnitlige planlagte undervisningstimetal for lærere og børnehaveklasseledere ved selvstændig folkeskole for specialundervisning i skoleåret 2025/2026 på 718 timer.*

Se en detaljeret oversigt over lønstigningerne for disse og flere grupper på ddf.org

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. Kommunen skal sikre, at der på kommune- eller skoleniveau er beskrevet en ramme for, hvordan nyuddannede lærere introduceres til professionen.

Skoleledelsen drøfter med tillidsrepræsentanten, hvordan skolen tilrettelægger introduktionen for nyuddannede lærere. Det skal beskrives, hvordan der skabes rum for refleksion over egen og andres praksis, og hvordan der arbejdes med andre temaer – for eksempel hvordan man på skolen støtter den nyuddannede lærer i arbejdet med klasserumsledelse, forældresamarbejde, planlægning og evaluering af undervisningsforløb, elevens mulighed for at deltage i undervisningen og samarbejde med kolleger, andre faggrupper og samarbejdspartnere.

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

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

DEN KOMMUNALE KOMPETENCEFOND

Reglen om at hver medarbejder maksimalt kan bevilges støtte til 1 kursus/modul/uddannelse i overenskomstperioden bortfalder. Pr. 1. april 2026 kan der bevilges støtte op til 30.000 kr. pr. medarbejder pr. løbende 12 måneder. Der kan derfor bevilges støtte til mere end én kursusaktivitet om året, så længe den samlede udgift ikke overstiger beløbsgrænsen.

FRITVALGSORDNING

Den 1. januar 2028 træder en ny fritvalgsordning i kraft på det kommunale 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. Unklader 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 4,18 % af månedslønnen. Disse indbetalinger består af værdien af sytten ferieuge, det hidtidige fritvalgstillæg til pension 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 for eksempel 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 soloforældre.

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 ægteskabs-lignende 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 barselorlov. 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 forældres vedkommende sidestilles tidligt hjemmeophold med hospitalsindlæggelse. Plejeforældre, der akut tager et spædbarn i pleje i medfør af serviceloven, har ret til tjenestefrihed uden løn i op til 1 år. 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 kommunerne – A20 – er der aftalt ændring af § 4 stk. 2 om skoleplanen. Det betyder en ny forpligtelse 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.

Parterne har tidligere i fællesskab udarbejdet en FAQ, som er fælles fortolkningsbidrag til aftalen. Der er aftalt en udvidelse af FAQ'ens spørgsmål 9, der handler om opgaveoversigten, hvor det er præciseret, at der skal være en forventningsafstemning i forhold til opgavernes indhold, herunder ift. individuel forberedelse og fælles forberedelse samt andre opgaver. Det kan for eksempel være opgaver som klasselærer, skole-hjem-samarbejde samt arbejdet med elevernes mulighed for at deltage i undervisningen.

Der er aftalt et AUA-projekt om bedre arbejdsmiljø for lærerne gennem styrket dialog om opgaveoversigten, prioritering af opgaver og sammenhængen mellem tid og opgaver. I projektet, der involverer ekstern bistand, indgår en række delelementer:

- Der udvikles og formidles redskaber til at understøtte en styrket dialog om opgaveoversigten.
- De udviklede redskaber afprøves og justeres.
- Kvalitative og kvantitative undersøgelser blandt ledere og lærere - fokuseret bl.a. på lærernes arbejdsmiljø, balancen mellem tid og opgaver og et rimeligt forhold mellem undervisning og forberedelse.

Projektet opstartes i august 2026 og analysen fra den kvantitative undersøgelse skal foreligge i juni 2028, mens evalueringen af de udviklede redskaber afrapporteres i august 2028.

ARBEJDSFRIE DAGE

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

PRAKTIKAFTALEN

Der er pr. 1. august lavet en enkelt ændring af praktikaftalen. Ændringen giver en forenkling af, hvordan og hvornår de forskellige tillæg udbetales.

Fremover udbetales alle tillæg (der ikke er timetillæg) efter afslutningen af de lærerstuderendes praktik, med undtagelse af det faste tillæg for koordinering, der fortsat skal udbetales månedsvist.



Urafstemning om OK26

Der skal 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 Lærereforening 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.

