

Hovedelementerne i forliget på KL's område

Den 25. februar 2026 er der opnået enighed mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om et 3-årigt forlig.

Forliget indebærer bl.a.

- *Forbedring af reallønnen*
- *Organisationsmidler til alle organisationer*
- *Pulje til de lavest lønnede*
- *Pension til elever*
- *Fritvalgsordning*
- *En velfungerende lokal løndannelse*
- *Barns sygdom*
- *Forbedrede barselsvilkår*
- *Arbejds miljø og trivsel*

Forliget skal ses i sammenhæng med de resultaterne fra medlemsorganisationernes forhandlinger.

Økonomi

Økonomien ved OK-26 er fordelt som følger:

- 6,27 % til generelle lønstigninger inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen¹
- 2,0 % til organisationsforbedringer
- 0,53 % til øvrige forbedringer

Hertil kommer en forventet reststigning på i alt 0,6 % i OK-perioden.

¹ Inkl. teknisk korrektion på 0,2% vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling.

1. Generelle lønstigninger

Reallønnen stiger

De samlede aftalte generelle lønstigninger i overenskomstperioden udgør 6,26 % ekskl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

- Pr. 1. april 2026 stiger lønnen med 2,40 %²
- Pr. 1. oktober 2026 stiger lønnen med 0,70 %
- Pr. 1. oktober 2027 stiger lønnen med 0,70 %
- Pr. 1. april 2028 stiger lønnen med 1,60 %
- Pr. 1. oktober 2028 stiger lønnen med 0,70 %
- Pr. 1. januar 2029 stiger lønnen med 0,16 %

Inklusiv forventet udmøntning fra reguleringsordningen stiger de samlede generelle lønninger med 6,27 %. Dette er inklusiv en teknisk korrektion af den kommunale lønudvikling på 0,2 % på baggrund af manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling.

Prisudviklingen skønnes iflg. DØR i overenskomstperioden at udgøre 4,36 %. De generelle lønstigninger inkl. udmøntning fra reguleringsordningen forventes således at indebære en reallønsudvikling for den enkelte.

Reguleringsordning

Parterne er enige om at videreføre reguleringsordningen. Hensigten med reguleringsordningen er at sikre en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i den kommunale sektor i forhold til det private arbejdsmarked.

De generelle lønstigninger inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen fordeler sig således over de tre år:

Generelle lønstigninger	2026	2027	2028
Aftalte generelle lønstigninger	3,10 % ²	0,70 %	2,46 % ³
Reguleringsordningen - skøn	-0,04 %	0,05 %	0,00 %
I alt	3,06 %²	0,75 %	2,46 %

Organisationsmidler

Der afsættes 2,0 % af lønsummen pr. 1. april 2027 til udmøntning ved organisationsforhandlingerne. Af disse finansieres organisationernes omkostninger vedr. honorering af deltidsansattes overarbejde.

² Inkl. teknisk korrektion på 0,2% vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling

³ Inkl. 0,16% i januar 2029.

En velfungerende lokal løndannelse

KL og organisationerne i Forhandlingsfællesskabet er enige om at tilføre i alt 0,22 % (498 mio. kr.) i varige midler samt et engangsbeløb i 2026 på 0,13 % (300 mio. kr.) til den lokale løndannelse i kommunerne.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at foretage en række ændringer og en harmonisering af aftalerne om lokal løndannelse. Formålet er at understøtte de lokale forhandlinger ved at skabe mere enkle og gennemskuelige processer og et styrket fokus på forhandlinger om løn. Det omfatter bl.a. nye rammer for tidsfrister mv. til brug for lokale forhandlinger og udlevering af oplysninger i forbindelse med nyansættelser og årlige lønforhandlinger.

Parterne er desuden enige om at styrke fælles kommunikation som led i at understøtte aftalernes implementering. De centrale parter vil i perioden også drøfte de lokale erfaringer med de nye aftaler om lokal løndannelse med henblik på at få fælles viden og indsigt i de lokale processer og forhandlinger, og hvordan parterne kan bidrage til en mere velfungerende lokal løndannelse.

Garantiordninger

Da de ekstra midler til den lokale løndannelse kommer fra trepartsaftalen, er parterne enige om, at udmøntningsgarantien suspenderes ved OK-26. Ligeledes videreføres suspensionen af gennemsnitsløngarantien fra trepartsaftalen. I stedet er parterne enige om, at der for OK-26 perioden gælder en midlertidig forsøgsordning, hvor den nuværende lokallønsandel opgøres og sikres.

Der igangsættes i perioden et fælles arbejde om grundlag og indhold i nye garantiordninger. Arbejdet afsluttes senest med udgangen af juni 2028 med henblik på at opnå enighed om nye ordninger og dermed skabe et fundament for forhandlinger ved overenskomstfornyelsen 2029.

Desuden vil parterne i perioden drøfte udviklingen af lokal løndannelse, gøre status og belyse eventuelle tendenser mhp. at skabe et mere oplyst og fælles afsæt for dialog om den lokale løndannelse.

Pulje til de lavest lønnede

Parterne er enige om at afsætte 0,045 % pr. 1. april 2027 til at hæve grundsatserne for løntrin 13-16 med 1.801,92 kr. årligt.

Pulje til ledere

Parterne er enige om at afsætte 0,12 % til en pulje målrettet kommunale ledere.

Pension til elever

Parterne enige om at prioritere midler til pension til elevgrupper, som i dag ikke har pension. Midlerne udmøntes på organisationsbordene efter følgende prioriteret rækkefølge:

- Der aftales pension til elevgrupper, som i dag ikke har pension.
- Beskæftigelsespensionskarens fjernes for elever, som måtte have dette.
- Alderspensionskarens for elever, som har pension i dag, nedsættes til enten 21 eller 18 år.

Pulje målrettet rekruttering

Parterne er enige om, at pr. 1. april 2027 målrettes 307 mio. kr. til grupper, hvor der er konstateret en fremtidig mangelsituation. Midlerne er finansieret af trepartsaftalen fra 2023.

2. Andre aftaleelementer

Fritvalgsordning

Parterne er enige om at etablere en fritvalgsordning på det kommunale arbejdsmarked med virkning fra 1. januar 2028.

Fritvalgsordningen omfatter alle ansatte i kommuner og skal skabe øget fleksibilitet for den enkelte medarbejder for valg mellem løn, pension og frihed.

Fritvalgsordningen består af en fritvalgslønkonto samt tilknyttet frihed. På fritvalgslønkontoen indsættes årligt 2,35 % af den fritvalgsberettigede løn, og der indsættes månedligt 2,42 % af den fritvalgsberettigede løn (for visse grupper er der aftalt supplerende fritvalgsbidrag). For seniorer indsættes endvidere årligt 0,94-1,88 % (for nogle grupper er der aftalt supplerende bidrag).

Årligt kan den ansatte vælge at få et månedligt fritvalgsbidrag udbetalt som løn og/eller indbetalt til pensionsordningen. I løbet af fritvalgsperioden kan medarbejderen vælge at få udbetalt et valgfrit beløb fra fritvalgslønkontoen, fx i forbindelse med afholdelse af frihed.

Alle ansatte har ret til 5 fridage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen (eksisterende 6. ferieuge).

Seniorer har ret til seniorfrihed svarende til 2-4 dage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen. For visse grupper er der aftalt supplerende seniorfrihed (eksisterende seniordage).

Som noget nyt får ansatte, der ikke har ret til omsorgsdage og/eller ret til seniorfrihed, ret til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen

Parterne vil desuden igangsætte et projekt med henblik på at understøtte en hensigtsmæssig og smidig implementering af fritvalgsordningen. Det kan omfatte fælles kommunikationstiltag og vejledningsmateriale.

Barns sygdom

Parterne ønsker at give forbedrede muligheder for fravær ved barns sygdom.

Parterne er derfor enige om at give mulighed for fravær med løn i forbindelse med barnets 3. sygedag og på den dag, hvor man kaldes hjem til sit syge barn (hjemkaldelsesdagen) – som dermed ikke tæller som 1. sygedag.

Fravær af familiemæssige årsager – forbedrede barselsvilkår

Parterne er enige om en række ændringer, der forbedrer barselsvilkårene for forældre. Det drejer sig om:

- Lønretten i forældreorlovsperioden udvides med 2 deleuger – fra 6 til 8 uger.
- Lønret til sociale forældre, nærtstående familiemedlemmer og far/medmor inden for det første 10 uger.
- Forbedrede lønrettigheder ved børns hospitalsindlæggelse og tidligt hjemmeophold.
- Forbedrede lønrettigheder for aleneforældre med eneforældremyndighed.
- Sorgorlov til en efterlevende forælder til et mindreårigt barn.
- Ret til konvertering af fritvalgstillæg/bidrag til pension i forbindelse med barsel.
- Ret til orlov ved akutpleje af spædbarn
- Forbedrede vilkår for surrogatfamilier

Arbejds miljø og trivsel

Modernisering af aftale om trivsel og sundhed

Parterne har fornyet og moderniseret Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne. Aftalen er bl.a. opdateret i forhold til gældende regler og ny viden på området og styrket i forhold til arbejdet med at forebygge, identificere og håndtere arbejdsrelateret stress. Parterne er desuden enige om at indføre en ret i aftalen til at anmode om en samtale i forbindelse med livsfaser eller livssituationer, der kan have betydning for trivslen eller tilknytningen til arbejdspladsen. Dette kan i givet fald finde sted som en del af medarbejderudviklingssamtalen (MUS). Endelig har parterne aftalt at skabe fornyet opmærksomhed i den kommende periode om den reviderede aftales formål og elementer.

Fokus på livsfaser og livssituationer

Parterne er enige om at igangsætte et projekt, der understøtter dialoger mellem ledere og medarbejder i livsfaser eller livssituationer, der kan betyde udfordringer i arbejdslivet. Det kan både være situationer, hvor medarbejderen ønsker at bidrage endnu mere på arbejdet, eller når der opstår akutte livskriser som fx mistrivsel hos børn, overgangsalder med svære symptomer eller behov for ekstra hjælp hos forældre.

Forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane

Parterne er enige om at videreføre og udbygge indsatsen vedr. forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk og psykisk vold, trusler og chikane.

Videreførelse af SPARK

Parterne er enige om at videreføre og videreudvikle den fælles partsindsats SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejds miljø i Kommunerne – parternes støtte til lokal dialog og handling).

Kompetenceudvikling i psykisk arbejdsmiljø

Parterne er enige om at øge kendskabet til TRIO-uddannelsen i psykisk arbejdsmiljø med henblik på at flere ledere deltager sammen med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Uddannelse og kompetenceudvikling

Parterne er enige om en række nye initiativer mhp. at sikre medarbejdernes løbende uddannelse og kompetenceudvikling:

Fokus på ansættelse og uddannelse af elever

Parterne vil igangsætte et arbejde med i perioden at skabe et årligt og lettilgængeligt overblik over antallet af elever fordelt på faggrupper og kommuner, fx i form af et Danmarkskort.

Mere viden og bedre overblik over uddannelsesmuligheder

Parterne er enige om at etablere et nyt website, der skal samle og formidle parternes fælles aftaler og indsatser samt øvrige relevante indsatser og tilskud omkring uddannelse- og kompetenceudvikling med relevans for ledere, TR og medarbejdere.

Inddragelse og kompetenceudvikling ifm. ny digital teknologi

Parternes fælles samarbejde Fremfærd har gennemført projekter om ny teknologi og AI. På baggrund heraf igangsættes formidlingsaktiviteter målrettet MED-udvalgene og/eller øvrige samarbejder mellem ledere og medarbejdere. Formålet med aktiviteterne er at udbrede kendskabet til viden og værktøjer og understøtte dialogen om indførelse og brug af ny teknologi og AI på baggrund heraf.

Fokus på Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler

Parterne er enige om et projekt, der understøtter brugen af Rammeaftale om decentrale arbejdstidsaftaler samt sætter fokus på aftalens formål. Parterne indsamler i perioden eksempler på den lokale anvendelse af aftalen under inddragelse af lokale repræsentanter. Parterne er enige om at drøfte, hvordan eksemplerne videreformidles i perioden.

Videreførelse af En fremtid med fuldtid

Parterne er enige om at videreføre og udvikle indsatsen En fremtid med fuldtid. Parterne vil blandt andet sætte fokus på tre udviklingsspor i overenskomstperioden: Fra projekt til praksis, understøttelse af de decentrale ledere, herunder ledelsesopbakning fra den øvrige ledelseskæde og understøtte at nye medarbejdere ansættes på fuldtid.

Derudover er parterne enige om at drøfte betydningen af deltidsdommen i forhold til indsatsen En fremtid med fuldtid med henblik på eventuelt at tilpasse indsatsen i forhold til de ændringer, som dommen måtte medføre.

Regulering af AKUT-bidraget

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat. Det betyder, at AKUT-bidrag forhøjes pr. 1. april 2026 fra 46,7 øre til 47,4 øre, pr. 1. april 2027 til 48,2 øre og pr. 1. april 2028 til 48,7 øre.

Udvidelse af Udviklingsfonden på det kommunale område

Parterne er enige om, at Udviklingsfonden på det kommunale område tilføres nye midler svarende til 13,33 øre pr. ATP-pligtig time pr. 1. april 2027.

Deltidsdom

Som følge af faglig voldgiftskendelse af 4. februar 2026 om honorering af deltidsansattes merarbejde, er parterne enige om, at de i sagen omhandlede bestemmelser om mer- og overarbejde i de relevante overenskomster og aftaler ændres således, at deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, honoreres med overtidshonorering på samme måde som

fuldtidsansatte. Afgørelsen implementeres ved organisationsforhandlingerne i de relevante overenskomster og aftaler. Parterne aftaler senest 1. maj 2026 en proces for håndtering af krav om efterbetaling som følge af resultatet af kendelsen.

Øvrigt

Derudover er der bl.a. aftalt følgende:

- Kortlægning og undersøgelse af anvendelsen af timelønsansættelser og små deltidsansættelser i kommunerne.
- En indsats, der sætter fokus på at understøtte god ledelse og et bæredygtigt lederliv.
- En fælles afdækning af parternes generelle aftaler mhp. at vurdere muligheder for forenkling og større ensartethed
- Tryghedspuljen videreføres
- Præcisering af regler om organisationernes orientering og forhandling ifm. bortvisning og tilpasning af praktikbestemmelser i forbindelse med afskedigelse

3. Økonomisk oversigt over forlig med KL

	2026	2027	2028	I alt
Generelle lønstigninger inkl. reguleringsordningen	3,06 % ⁴	0,75 %	2,46 % ⁵	6,27 %
Organisationsmidler	0,12 %	1,88 %		2,00 %
Øvrige forbedringer	0,13 %	0,30 %	0,10 %	0,53 %
Forbedringer i alt	3,31 %	2,93 %	2,56 %	8,80 %

⁴ Inkl. teknisk korrektion på 0,2% vedr. manglende indregning af fritvalgsindbetalinger på en del af det private arbejdsmarked i Danmarks Statistiks opgørelse af den private lønudvikling.

⁵ Inkl. 0,16% i januar 2029.

Hertil kommer en forventet reststigning på i alt 0,6 % i OK-perioden og dermed en samlet økonomisk ramme på 9,2 % ekskl. den tekniske korrektion på 0,2 %.