



**Baggrund til TR:  
Offentlige overenskomstforhandlinger i 2026**

## Hvilke områder forhandles ved OK26?

Ved OK26 er det de offentlige overenskomster, der skal fornyes. I Uddannelsesforbundet betyder det:

### Statslige overenskomster:

EUD  
FGU  
VUC  
AMU  
SKT  
Maritime uddannelser

### Kommunale overenskomster:

Ungdomsskolen  
Kommunale sprogcentre  
Kommunal beskæftigelsesindsats

Når de offentlige overenskomster er fornyet, har vi i Uddannelsesforbundet også en række private virksomhedsoverenskomster for oplysningsforbund, daghøjskoler, STU'er, sprogcentre m.fl., der skal fornyes.

### Hvem forhandler hvad?

De offentlige overenskomstforhandlinger foregår i to etaper.

I den første etape forhandler vi sammen med alle de øvrige fagforbund om de generelle vilkår, der gælder for alle statsligt eller kommunalt ansatte. Det er vilkår som generelle lønstigninger, barselsregler, ferieregler, TR-regler mv.

I anden etape forhandler vi i Uddannelsesforbundet de særlige vilkår, der gælder vores medlemmer. Det kan f.eks. være lønforløb, særlige tillæg, pension, arbejdstid mv.

I staten forhandler vi med vores modpart Finansministeriet/Medarbejder- og kompetencestyrelsen og i kommunerne forhandler vi med vores modpart KL.

### Hvad er processen?

- September 2024: Medlemsundersøgelse
- Marts-april 2025: Medlemsdebat
- September 2025: Uddannelsesforbundets repræsentantskab udtager overenskomstkrav
- December 2025: Udveksling af generelle krav med KL og Finansministeriet/Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.
- Januar-februar 2026: Forhandling af de generelle vilkår i staten og kommunerne. Staten lander det første generelle forlig og lægger dermed også rammen for, hvad der aftales på det kommunale område.
- Kommunernes generelle forlig lander typisk en uge efter.
- Februar-marts 2026: Forhandling af specielle vilkår, hvilket betyder vores konkrete overenskomster, organisationsaftaler og arbejdstidsaftaler.
- April 2026: Urafstemning om resultatet.

## Hvad skal vi gå efter?

Medlemsundersøgelsen gennemført i september 2024 viste en række emner, der optager medlemmerne. De temaer, der omtales i mange af besvarelserne, er:

Løn  
Arbejdstid  
Fleksibilitet  
Kompetenceudvikling  
Seniorvilkår

Derfor er det de emner, vi lægger frem til debat her. Der kan være andre vigtige emner, som I også er velkomne til at komme frem med.

Når vi forhandler overenskomst, er det vigtigt at vide, hvad der vægter mest, så vi kan prioritere, hvad vi skal kæmpe for og prioritere overenskomstmidlerne til.

### TEMA: Løn

Overordnet er målet at sikre en forbedring af reallønnen

Der vil naturligvis blive aftalt lønstigninger, der kan blive udmøntet på forskellig vis.

Man kan give ensartede lønstigninger på tværs af alle ansatte i kommuner og staten, eller man kan lade det være op til en forhandling for de enkelte faglige organisationer i forhandling med arbejdsgiverne at prioritere, hvordan man vil bruge lønmidlerne. Derudover kan man vælge om lønforbedringer skal gives i form af procentvise stigninger eller kronestigninger. Endelig kan man vælge at lade en del af lønudviklingen ske ved lokale lønforhandlinger.

#### Debatspørgsmål:

- Skal pengene bruges til generelle lønstigninger? **Eller**
- Skal der afsættes flere penge til lokale lønforhandlinger?
- Skal alle have de samme lønstigninger, eller er det ok at tilgodese særlige grupper af ansatte?
- Skal generelle lønforbedringer gives som procentvise stigninger eller skal vi bruge en del af vores lønstigning på at sikre samme kronestigning på tværs af hele det kommunale eller statslige område?

### TEMA: Arbejdstid

Medlemsundersøgelsen viser, at mange fortsat oplever, at der ikke er den nødvendige tid til at udføre de forskellige arbejdsopgaver, og den viser at tiden til at forberede undervisningen ikke er tilstrækkelig.

Samtidig viser undersøgelsen, at disse problemer fylder mindre på arbejdspladser, hvor man har god dialog om opgaveoversigten og hvor opgavesigten giver et overblik over hvilke opgaver man skal løse.

Erfaringen er ligeledes, at skoleplaner, der er gennemskuelige i forhold til, hvorledes lærernes arbejdskraft skal anvendes og hvor lærerne har reel mulighed for at kvalificere skoleplaner,

medvirker til at sikre en bedre balance mellem opgavernes omfang og lærerressourcerne, der er til rådighed.

Derudover fortæller mange tillidsrepræsentanter, at der behov for en væsentligt større ledelsesmæssig forpligtelse til at sikre, at intentionerne bag arbejdstidsaftalen bliver omsat til virkelighed på arbejdspladsen.

Vi hører også eksempler på at planlægningen har en stor indflydelse på muligheden for at løse læreropgaverne optimalt. For nogle ligger forberedelsen efter undervisningen er planlagt og gennemført og andre oplever at der er ringe muligheder for kollegialt samarbejde.

#### Debatspørgsmål:

- Hvordan kan opgaveoversigten forbedres? Er der fx behov for:
  - At alle/flere opgaver skal angives med forventet tidsforbrug, så al lærerens tid beskrives
  - At forbedre rammerne omkring dialogen om opgaveoversigten
  - At der løbende følges op på, om forventningerne i opgaveoversigten holder stik
- Hvordan kan skoleplanen forbedres? Er der fx behov for:
  - At den skal indeholde alle/flere opgaver med forventet tidsforbrug, så al lærer tid beskrives
  - At der er en plan for anvendelse af lærerressourcer for hver afdeling/ hver leders område
- Hvordan kan planlægning forbedres? Er der fx behov for:
  - At der planlægges med at forberedelsen ligger hensigtsmæssigt i forhold til undervisningsopgaven
  - At man kender placeringen af arbejdstid og placeringen af udligning/0-dage i god tid
  - At der planlægningsmæssigt tages højde for kollegialt samarbejde.
- Hvordan kan ledere i højere grad forpligtes til et medansvar på, at intentionen bag arbejdstidsaftalen omsættes i praksis

#### **TEMA: Flexibilitet**

Lærere er fleksible, når enderne på arbejdspladsen skal mødes. Mange medlemmer efterspørger, at fleksibiliteten i højere grad går begge veje – at lærerne også selv får et mere fleksibelt arbejdsliv.

Flexibilitet kan have mange former, nogle er baserede på individuelle muligheder og andre er kollektive ordninger. Eksempler på kollektive ordninger er omsorgsdage til børn eller seniordage. Eksempler på individuelle muligheder er valget om, hvorvidt aftentillæg skal udbetales eller gives som arbejdstid.

#### Debatspørgsmål:

- Hvad er vigtigt for at understøtte det fleksible arbejdsliv?
- Hvilken fleksibilitet er vigtig, er det i hverdagen, hen over året og/eller hen over arbejdslivet?
- Hvilken form for fleksibilitet er vigtigst, det individuelle valg eller kollektive ordninger?

Er det primært fleksibilitet mellem løn, pension og arbejdstid, eller flere muligheder for frihed, der er vigtigt?

### **TEMA: Kompetenceudvikling**

Det er vigtigt, at alle lærere er kompetente. Derfor er det centralt, at der er reelle muligheder for at udvikle sig og for at tilegne sig nye kompetencer igennem hele arbejdslivet.

En måde til at få bedre rammer for kompetenceudvikling er ved at øremærke flere overenskomstmidler til kompetenceudvikling. En anden er at styrke pligten til at aftale og følge op på individuelle strategiske udviklingsmål.

På det statslige og det kommunale område (fra 1.4.25), er der en kompetencefond, hvor der kan søges om midler til supplerende kompetenceudvikling.

#### Debatspørgsmål:

- Skal der afsættes (flere) penge til kompetenceudvikling ved overenskomstforhandlingerne?
- Skal der være større mulighed for selvbestemmelse ift. kompetenceudvikling?
- Skal arbejdsgiverne i højere grad forpligtes til at aftale og følge op på individuelle strategiske udviklingsmål?
- Skal den enkelte medarbejder have ret til kompetenceudvikling i form af et antal timer / kr.?

### **TEMA: Seniorvilkår**

Mange seniorer ønsker mulighed for færre arbejdstimer, mens arbejdsgiverne har en interesse i at fastholde seniorer på arbejdsmarkedet.

På statslige område får man et tillæg til lønnen på 0,8 % fra det kalenderår, hvor man fylder 62 år. Man har ret til at frikøbe sig 2 dage om året, og derved omsætte optjeningen af tillægget på 0,8 % til fridage.

I kommunerne har man fra 60 år ret til 2 stigende til 4 seniordage med løn.

#### Debatspørgsmål:

- Skal der bruges penge på flere seniordage/mere seniorbonus?
- Skal der være øget ret til gå ned i tid, hvor man selv betaler?
- Skal der være aftalte rammer for lokale seniorpolitikker og -vilkår?
- Skal der tages særlige hensyn ved arbejdstilrettelæggelsen på samme måde, som gælder for nyansatte lærere?

### **Prioritering**

Ved en overenskomstforhandling er der normalt en omkostning forbundet med de forskellige krav, vi stiller. Derfor er det vigtigt, at vi får prioriteret rigtigt, når vi går til

forhandlingsbordet.

Debatspørgsmål:

Hvad er vægtningen mellem:

- Løn
- Arbejdstid
- Flexibilitet i arbejdslivet
- Seniorvilkår
- Kompetenceudvikling

Er der andre elementer, vi ikke har haft fokus på, som er relevante?