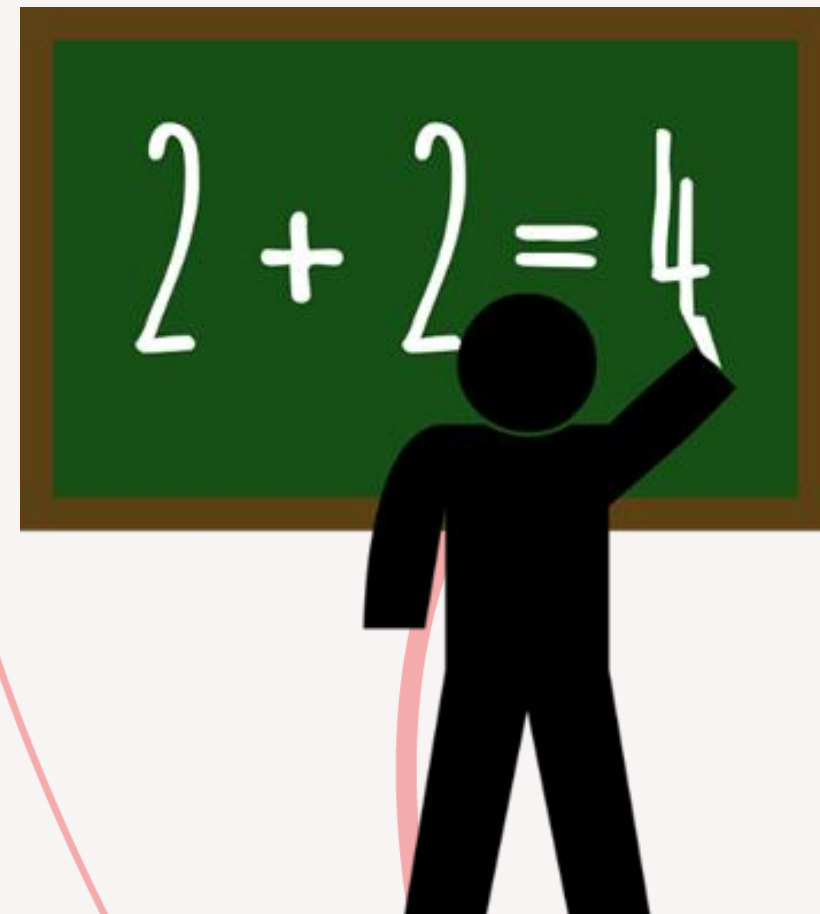


Temakursus

Lokale Lønforhandlinger

Nyborg Strand den 16. april 2026

Konsulenterne Torben Thilsted og Lasse Nabe-Nielsen



Dagens program

- Velkommen, præsentation og behov
- Materiale om lokalløn
- Øvelse/drøftelse
- Aktører, processer og viden
- Lønbegreber og lønværktøj
- Øvelse (1-3)
- Afslutning med opsamling

Særlige ting vi skal omkring?

Tal med sidemanden (3 min)

Lokale lønforhandlinger: Hvad er op og ned, og hvordan griber du det bedst muligt an?

Kursets formål er dels at opfriske din viden om lokale lønforhandlinger, dels øge sandsynligheden for gode resultater for dine kollegaer. Vi kigger nærmere på de relevante aktører, aftaler, tillægstyper, værktøjer og forhandlingsanledninger, styrker dine kompetencer til at gennemføre lokale forhandlinger om løn og indgå aftaler herom.

• Lokal løn og central løn

Tillæg	Grundbeløb 31.03.00 kr. år	Tillæg 01.11.25 kr. år	Tillæg 01.11.25 kr. mdr.
--------	----------------------------------	------------------------------	--------------------------------

Løntrintillæg

- grundlønstillæg trin 31 ¹⁾	3.000	4.844	404
- anciennitetstillæg trin 35 ¹⁾	3.000	4.844	404
- anciennitetstillæg trin 40 ¹⁾	10.000	16.146	1.346

Gennemsnittet kan efter ønske konverteres til årspåseering

Reguleringsprocent pr.: 01-11-2025 1,614627

Jeres materiale om lokal løn

Øvelse, med sidemanden:

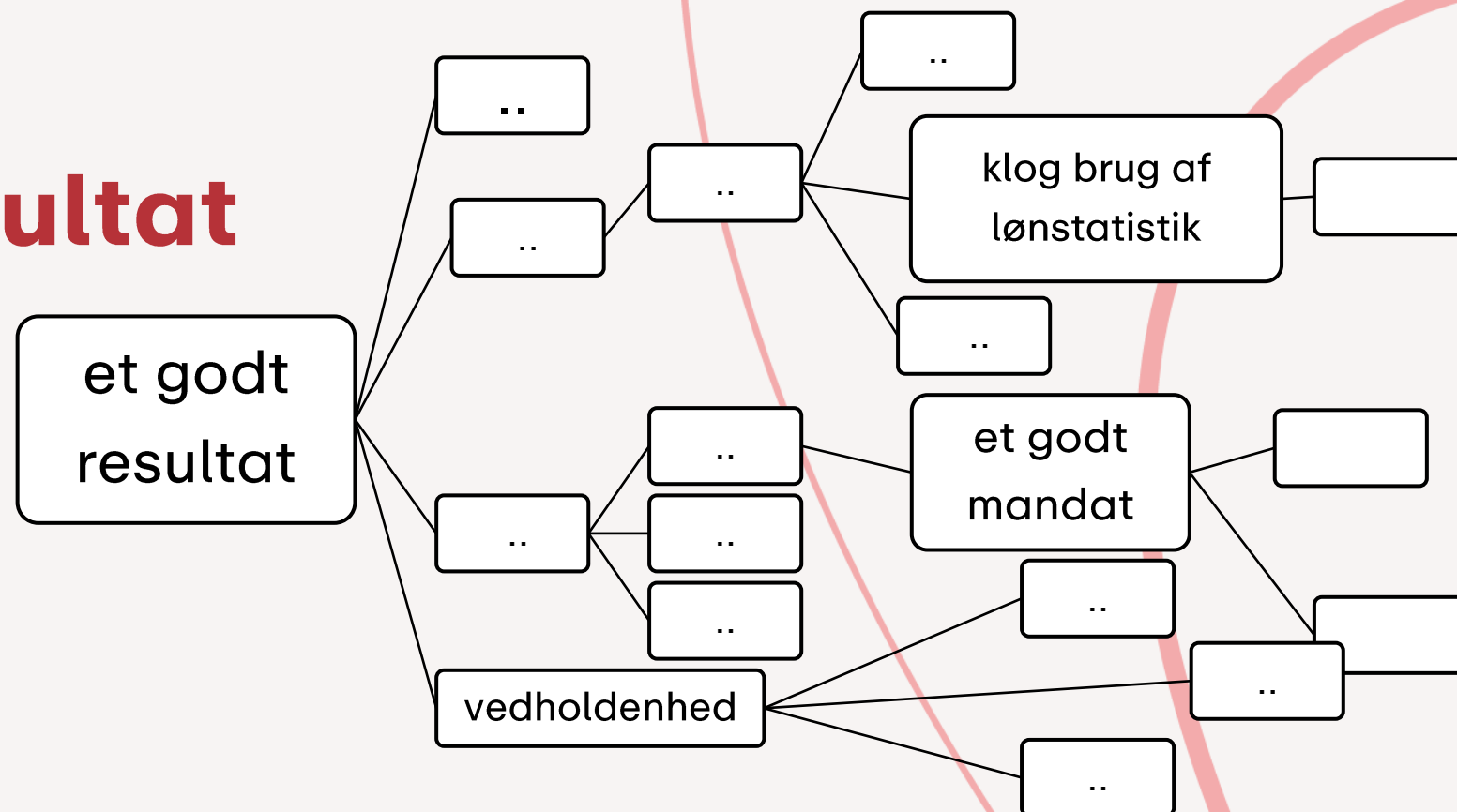
5 min: præsenter jeres praksis om lokal løn for hinanden.

5 min: tal om hvad der kunne forbedre forhandlingsprocessen:

- *hvad skal der til?*
- *hvad er næste skridt?*



Proces og resultat



**Husk - en aftale forudsætter
(mindst) to enige parter**

Lokale forhandlinger - hvem og hvor?

Aktører

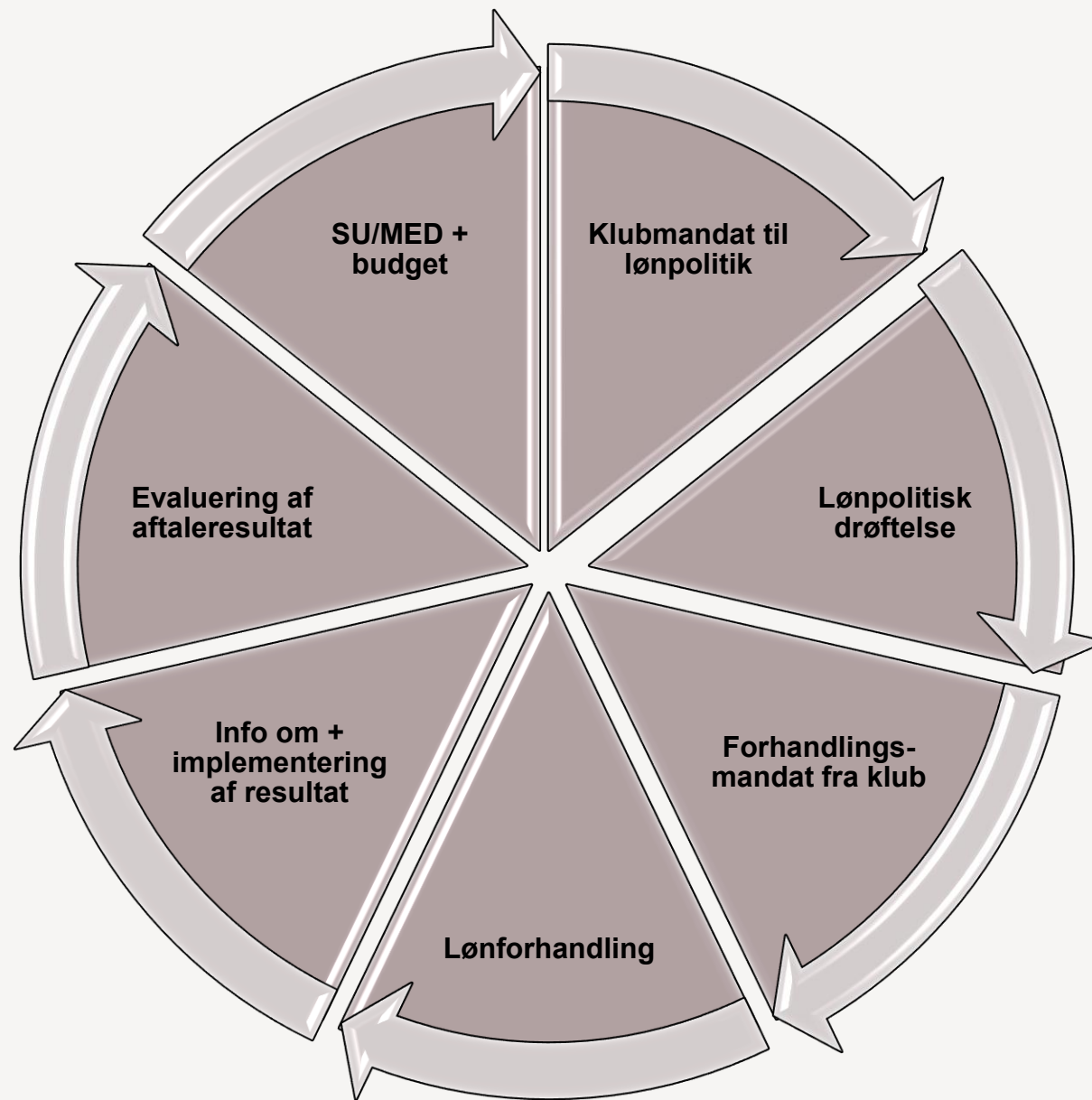
Tillidsrepræsentanter
Baglandet/kollegerne
Ledelsen
HR/økonomi-person

Fora

Klubmøder
SU/MED møder (?)
Forhandlingsmøder med ledelsen

- Hvornår og Hvordan?

- Ved den årlige tilbagevendende lønforhandling
- Ved ansættelse – lønforhold så vidt muligt aftalt for tiltræden



Aftalegrundlag

Stat:

Cirkulære om rammeaftale om nye lønsystemer

Kommuner:

Aftale om lokal løndannelse for lærere (09.03)

Lønbegreber

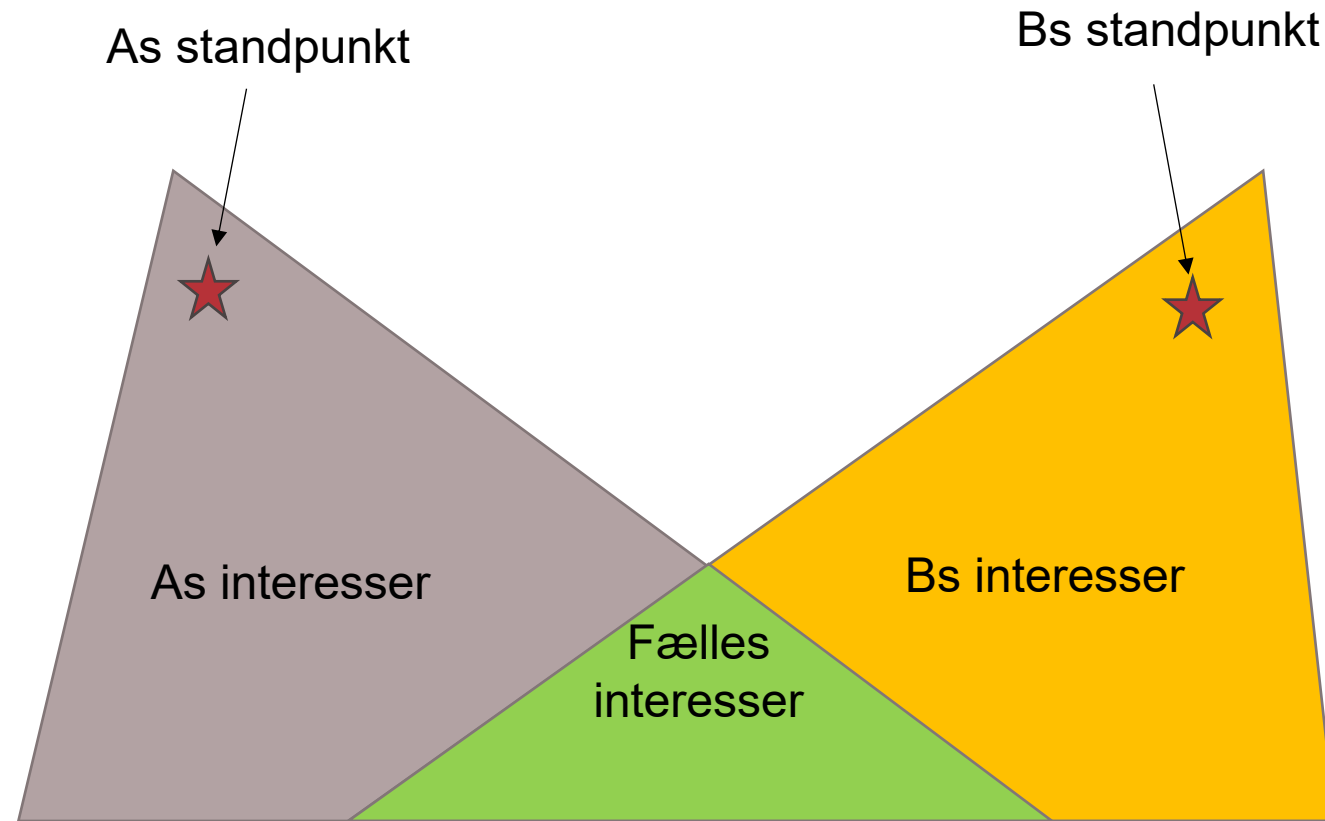
- **Central og lokalløn**
- **Funktionsløn**
- **Kvalifikationsløn**
- **Engangsvederlag**
- **Resultatløn**

”Der er ingen penge”

**Tal i grupper om hvad I vil gøre,
hvis I møder et ”nej” fra ledelsen.**

10 minutter

"Mennesker motiveres af interesser; interesser er drivkraften bag standpunkter. Et standpunkt er resultatet af en beslutning. Grundlaget for en beslutning er en interesse".



Citat: "Få "Ja" når du forhandler" af Fischer & Ury, 1995, 59

09.03

O.13

47/2013

Side 12

Bilag A – Det lokale økonomiske råderum

Indledning

Lokal løndannelse er en del af løndannelsen i kommunerne.

Lokal løndannelse giver mulighed for de lokale parter til at indgå aftaler om løn, som passer til konkrete behov, arbejdspladser og arbejdsopgaver både for de enkelte ansatte og grupper af ansatte.

Der følger hermed et ansvar for aktivt at anvende og udvikle den lokale løndannelse, herunder at rette fokus mod de muligheder, der er i det lokale økonomiske råderum. Det lokale økonomiske råderum er de midler (varige og midlertidige), der er til rådighed til de lokale forhandlinger.

Lokal løndannelse kan bidrage til at skabe og styrke lokale løsninger

Lokal løndannelse kan bidrage til at understøtte strategiske indsatsområder, fx ved at understøtte kvaliteten i opgaveløsningen, større omstillingsprocesser, innovation, mål og resultater, mere effektive arbejdsmetoder og øget produktivitet.

Den kan endvidere understøtte rekruttering og fastholdelse af ansatte samt understøtte de ansattes engagement og udvikling af kompetencer.

De ændringer, som kan øge eller mindske råderummet til forhandling af lokal løn, kan overordnet opdeles i to hovedgrupper:

A) Ændringer i personale og overenskomster/aftaler

1. Personaleomsætning, eksempelvis hvor ansatte med et langt anciennitetsforløb/erfaring og høj løn erstattes med ansatte uden eller med et kortere anciennitetsforløb/erfaring og lavere løn eller omvendt
2. Personalesammensætning, eksempelvis hvor ansatte med en korterevarende uddannelse, der kan være lavere lønnet, erstattes med en medarbejder med en længerevarende uddannelse, der kan være højere lønnet, eller omvendt
3. Forhåndsftaler og funktionsløn, eksempelvis ved indgåelse, ændring af eller opsigelse/bortfald af en aftale eller funktion
4. Overgangstillæg eller garantilønstillæg, der bortfalder, eksempelvis, hvor en ansat, som i forbindelse med overgang til lokal løn fik aftalt et overgangstillæg, erstattes af ny medarbejder. Tilsvarende sker ved erstatning af en medarbejder, der ydes en individuel løngaranti, som følge af fx kommunalreformen
5. Bestemmelser i den centrale overenskomst, hvorefter der fx for en uddannelse eller en særlig funktion skal indgås lokal lønaftale
6. Vakancesituationer og andre fraværssituationer, fx barsel, sygdom, orlov, eksempelvis hvis en stilling, som følge af en fratrådt medarbejder, står vakant i en periode
7. Central finansiering af afledte lokale effekter¹

B) Budgetmodel og effektiviseringer

8. Øvrige driftsmidler ("ikke-lønkroner") konverteres til lønkroner, hvis det er muligt efter den lokalt valgte budgetmodel, eller omvendt, eksempelvis hvor der vises sig mulighed for at opnå besparelser på driften, vil en del af disse kunne anvendes til lokal løn
9. Eventuel overførsel af overskud henholdsvis underskud for et budgetår til det efterfølgende budgetår, eksempelvis, hvor der er opsparet uforbrugte lønmidler, som overføres til anvendelse det efterfølgende budgetår eller omvendt
10. Øget indtjening, hvis den lokale økonomistyringsmodel tillader, at den bruges helt eller delvist til løn, eksempelvis hvor der er mulighed for at anvende et ekstra provenue ved et større antal børn/brugere/borgere eller omvendt
11. Puljer, som lokalt er afsat for at kunne anvendes, hvor der er særligt behov, eksempel hvor der centralt i kommunen er afsat lønmidler til særlige indsatser mv.
12. Effektivisering/ændret arbejdstilrettelæggelse, eventuelt udmøntet som resultat-løn, eksempelvis hvor arbejdet effektiviseres ved, at en ledig stilling ikke genbesættes.

De omtalte ændringer er de vigtigste faktorer, der påvirker det økonomiske råderum. Listen er dog ikke udtømmende. Man skal være opmærksom på, at nogle af ændringer-

4 / 2015

Side 15

ne giver mulighed for indgåelse af aftaler om varige tillæg, mens andre, fx vakancer, giver mulighed for engangsbeløb.

Hvad gør forhandlinger vanskelige?

3 minutter med sidemanden

Klassiske fejl i vanskelige forhandlinger

- Man argumenterer mere og mere - i stedet for at lytte (samtidig med at man selv bliver mere og mere overbevist om, at man selv har ret).
- Man bruger for megen energi på det, der ikke er enighed om
- Man tror uenigheden er principiel og definitivt - derfor hænger man fast.
- Man bliver vred på sin modpart.
- Man skifter mål i forhandlingen og glemmer, at det handler om at få en fælles aftale.
- Man insisterer på, at modparten skal overtage ens eget syn på de grundlæggende præmisser (glemmer interesse modsætningerne).
- Man giver modparten skylden for vanskelighederne i forhandlingen.

Hjælp til forhandlinger

- Hold person og problem adskilt
 - Prioriter den personlige relation lige så højt som problemet (som forhandlingen skal løse)
 - ikke det ene på bekostning af det andet
- Fokuser på interesser, ikke standpunkter
 - interesser begrundes/motiverer standpunkter
- Find og overvej i fællesskab gensidigt fordelagtige løsninger
 - Interesses modsætninger er legitime.
 - Gør problemet til et fælles problem
- Brug så vidt muligt objektive (uafhængige) oplysninger
 - Fakta, lønstatistik, overenskomsten etc.

Øvrig hjælp til forhandlinger

- Lønstatistik
 - lønoverblik.dk
 - KRL.dk (Den kommunale forhandlingsstatistik)
- TR-håndbog
 - Uddannelsesforbundet.dk – ”For tillidsvalgte”

Øvelse (1):

**Tjek din institutions
lokallønsandel**

← → ↻ 🔒 krl.dk/sirka/sirkaApi/tableApi

→ ↻ 📄 lønoverblik.dk ☆

Lønniv

Lønoverblik til lokale lønforhandlinger i staten

Datagrundlag

Periode
Seneste periode : 2026, 1. kv. ▼

Virksomhedsområde
Alle ▼

Lønbegreb
Samlet løn (standard) ▼

Lønperiode
Månedsløn ▼

Centralorganisation
Alle ▼

Tjenestemandsansættelse
Alle ▼

Socialt kapitel
Ikke i socialt kapitel ▼

Tabelfordeling

Personalekategori

Personalekategori og løntrin

Personalekategori og klasse

Personalekategori, klasse og løntrin

Personalekategori og stillingsbetegnelse

Personalekategori, stillingsbetegn. og løntrin

Stillingsbetegnelse

Gennemsnitsløn fordelt på personalekategori

Personalekategori	Årsværk	Basisløn	Plustid	Pension	Faste/midl. tillæg (Centrale)	Faste tillæg (Lokale)	Midlert. tillæg (Lokale)	Engangsvederlag	Andre tillæg	Samlet løn
21 - Kiropraktorer	15,1	40.228	0	9.595	7.020	4.598	256	99	0	61.797
22 - Civiløkonomer	986,3	42.317	114	9.107	2.709	4.421	452	997	15	60.133
23 - Hjælpepræster	499,2	35.637	0	6.601	96	7.970	0	2	385	50.691
28 - Mejeriingeniører	5,7	40.041	0	9.735	4.054	8.216	417	362	0	62.825
29 - Undervisn.assistent	24,7	33.073	0	7.799	2.622	4.535	1.203	530	0	49.762
34 - Ergoterapeuter	165,2	36.972	0	8.797	4.885	4.272	220	353	14	55.514
35 - Fysioterapeuter	259,4	35.852	38	8.656	5.267	4.142	211	239	0	54.405
36 - Bygningskonstruktør	476,0	36.996	187	8.917	2.321	8.049	576	543	13	57.604
37 - Jordemødre	61,2	37.569	0	9.027	5.695	3.396	422	249	0	56.358
38 - Bibliotekarer	551,2	39.166	19	8.478	1.390	5.167	270	328	7	54.825
39 - Erhvervss.kandidater	817,8	41.686	26	8.791	2.497	3.380	471	496	3	57.351
40 - Ingeniørassistenter	298,9	32.481	0	7.210			335		145	49.940
42 - Forskningsteknikere	23,7	32.737								52.861
43 - Arkitekter										60.036
44 - Ingeniører										59.507
46 - Jurister/økonomer										
47 - Bachelorer										
49 - Magistre										
50 - Tekniske funktionærer										
54 - Maskinmestre										
58 - Værkstedsledere										
60 - Journalister										
62 - Lærere AM										
63 - Arbejdsmænd										
64 - Dyrilæger										
65 - Læreruddannede										
66 - Lærere Maritim										
67 - Læger i Staten										
69 - Tandlæger										

Lønsammensætning Kønsopdelt løn Lønudvikling Lønspredning Antal ansatte

⚠️ Værktøjet grupperinger under 3 årsværk ikke indgår i tabellerne

VEJLEDNING WEBTILGÆNGELIGHED KONTAKT

ØKONOMISTYRELSEN MEDARBEJDER OG KOMPETENCE STYRELSEN CFU Centralorganisationernes Fællesudvalg OFFENTLIGT ANSATTES ORGANISATIONER CO10 LC Akademikerne

Fx Lokal løn af samlet løn, inkl. pension i pct. (ungdomsskoler):
$$1809 / 47.369 * 100 = 3,82 \%$$

Øvelse (2):

Udregn lønstigning

Øvelse (3): Tjek din lønseddel



Løn

Som TR har du flere opgaver relateret til løn. Du skal blandt andet stå for at forhandle løn for nyansatte og repræsentere kollegerne ved forhandlinger om [...]



Løntabeller

Få overblik over de løntrin og tillæg, der er centralt aftalt i overenskomsten på jeres område.

→ [Læs her](#)

Hvad skal en aftale indeholde?

- ✓ **Være skriftlig**
- ✓ Klart og utvetydigt formuleret
- ✓ Henvise til hjemlen i overliggende aftaler
- ✓ **Præcist angive, hvad der er aftalt**
- ✓ **Angive prævist hvem aftalen omfatter**
- ✓ Angive hvornår det aftalte har virkning fra
- ✓ **Angive med hvilket varsel – og med hvilken virkning – aftalen kan opsiges**
- ✓ Angive om en hidtidig aftale ophæves
- ✓ Angive evt. forbehold for godkendelse
- ✓ Angive hvem aftaleparterne er
- ✓ Være underskrevet af parterne
- ✓ Angive datoen for underskrivelsen

Hvordan kommer vi videre med lokalløn?

Genbesøg øvelse fra tidligere:

- hvad kan bedre forhandlingsprocessen?
- *hvad skal der til?*
- *hvad er næste skridt?*