FORHANDLINGSFÆLLESSKABET

Sekretariatet

Aktivitetsnr.: 25-0104.114.
JK/jb
16. december 2025

FORHANDLINGSFÆLLESSKABETS GENERELLE OVERENSKOMSTKRAV

PR. 1. APRIL 2026 PÅ KL'S OMRÅDE

Danmark har en sund og robust samfundsøkonomi. Væksten er netop blevet opjusteret, og det samme er det økonomiske råderum blevet gentagne gange i de senere år. Men der er stadig høje og stigende priser på bl.a. fødevarer, som presser almindelige lønmodtagere. Vi fik ved OK-24 taget første skridt på at genoprette reallønnen ovenpå inflationskrisen. Det skal vi bygge videre på nu og forbedre reallønnen for de kommunalt ansatte. Det kræver en solid økonomisk ramme ved OK-26.

I trepartsaftalen fra december 2023 var der enighed om behovet for en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse. Det ansvar tager vi på os som parter i forhold til at finde fælles løsninger på konkrete udfordringer. Løndannelsen er og skal være et resultat af en forhandlet og aftalt løsning mellem parterne. Både centralt og lokalt, og både nu og fremover. Det er afgørende, at løndannelsen er legitim og transparent, og den skal desuden ses i sammenhæng med de ansattes kvalifikationer, faglighed, erfaring og indsats.

Det kommunale arbejdsmarked skal have attraktive vilkår, der matcher udviklingen og tendenser på det øvrige arbejdsmarked. Hvis vi sakker bagud, kan vi ikke rekruttere og fortsat tilknytte kvalificerede ansatte i fremtiden. Vi går til OK-26 med flere ambitiøse krav om et mere fleksibelt arbejdsliv. Vi ønsker at etablere en egentlig fritvalgskonto tilpasset det offentlige arbejdsmarked med valg mellem løn, pension og frihed. Og vi vil styrke forpligtelsen til at skabe et fuldtidsarbejdsmarked ved at give alle ansatte ret til fuldtid.

Vi ønsker også at skabe bedre vilkår for børnefamilierne, som er pressede på en måde, der både går ud over den enkeltes familie og resten af arbejdspladsen. Vi vil derfor slå ring om børns sygedage med en klar sikring af retten til at holde fri med løn på barnets 1., 2. og 3. sygedag samt den dag, hvor man bliver kaldt hjem til sit syge barn.

Desuden vil vi fortsætte med at styrke den danske model centralt og lokalt. Vi har brug for et stærkt partssamarbejde med dialog og forpligtende aftaler. Det gælder ikke mindst i forhold til behovet for øget indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelsen, nye samarbejdsformer mv., og det gælder i forhold til at styrke medinddragelse og kompetenceudvikling, fx når der indføres ny teknologi. Vi vil også fortsat fokusere på at styrke aftaler og indsatser, der understøtter

arbejdsmiljø og trivsel i alle livsfaser på de kommunale arbejdspladser, det gælder fx i forhold til overgangsalder.

Med de samlede krav har Forhandlingsfællesskabet tilvejebragt grundlaget for at medlemsorganisationerne opnår et tilfredsstillende resultat, der afspejler personalegruppernes forskellige vilkår og ønsker.

* * * * * *

1) Løn, økonomi og pension

Krav 1.1. Reallønsudvikling for alle

1.1.1. Generelle procentuelle lønstigninger
1.1.2. Afsættelse af midler til organisationsforhandlingerne
1.1.3. Der afsættes nye midler til en fritvalgskonto

Krav 1.2. Videreførelse af en reguleringsordning

1.2.1. Kompensation for manglende indregning af værdien af fritvalgslønkontoen i dele af beregningsgrundlaget for reguleringsordningen

Krav 1.3. Der indgås aftale om udmøntning af de afsatte trepartsmidler, herunder behovet for at fokusere

Krav 1.4. Pension til elever i sammenhæng med udmøntningen af bonusmidler fra FG – jf. OK-24

Krav 1.5. Mere velfungerende lokal løndannelse

Krav 1.6. Bedre og lige adgang til statistikgrundlag

- Krav 1.6.1. Øget adgang til kommunalt opdelte statistikker
- Krav 1.6.2. Gennemsigtighed og åbenhed om økonomisk råderum samt lige adgang til lokalt statistikgrundlag
- Krav 1.6.3. Præcisering af adgang til lønoplysninger

Krav 1.7. Revidering af garantiordninger

2) Frit valg og fleksibilitet

Krav 2.1. Etablering af en fritvalgskonto med valg mellem løn, pension og frihed på det kommunale område

Krav 2.2. Modernisering af rammeaftalen om decentrale arbejdstidsaftaler for at skabe fornyet anvendelse af de lokale fleksibilitetsmuligheder ved at indgå lokale aftaler for at understøtte:

- Øget indflydelse på arbejdstidstilrettelæggelse
- Nye arbejdsformer
- Mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse

- Styrket faglighed og kvalitet

3) Bedre vilkår for børnefamilier

Krav 3.1. Ret til frihed med løn under barns sygdom

3.1.1. Ret til frihed med løn, hvis medarbejderen i arbejdstiden hjemkaldes pga. barns sygdom, og at det dermed ikke tælles som barns 1. sygedag

3.1.2. Ret – og ikke kun en mulighed – for medarbejderen til at holde fri med løn på barnets 1. og 2. sygedag

Krav 3.2. Ret til barnets 3. sygedag

Krav 3.3. Forbedrede lønrettigheder under barselsorlov m.v.

3.3.1. Forlængelse af fars/medmors, herunder adoptanters, ret til orlov med løn ved barns hospitalsindlæggelse

3.3.2. Lønret til sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer, der får overdraget orlov efter barselslovens bestemmelser

3.3.3. Udvidelse af lønret til deling mellem forældrene under barselsorlov

3.3.4. Automatisk konvertering af fritvalgshonorering fra løn til pension under barsel

Krav 3.4. Ret til orlov i forbindelse med akutpleje af spædbarn

Krav 3.5. Bedre vilkår til pasning af børn med nedsat funktionsevne

4) Styrkelse af den danske model

Krav 4.1. Udbygning af Udviklingsfondene

Krav 4.2. Regulering af AKUT-bidraget

Krav 4.3. Styrket dialog om EU-implementering

5) Kompetenceudvikling og ny teknologi

Krav 5.1. Alle skal have ret til en kompetenceudviklingsplan

Krav 5.2. Nyuddannede og nyansatte med begrænset branchekendskab samt nye ledere skal have ret til introduktionsforløb og en mentorordning tilpasset fagområder

Krav 5.3. Flere elever og bedre muligheder for at blive faglært. Bedre muligheder for at tage uddannelse samt relevant efter- og videreuddannelse

Krav 5.4. Inddragelse og kompetenceudvikling ifm. ny digital teknologi

6) Arbejdsmiljø og trivsel

Krav 6.1. Modernisering af aftale om trivsel og sundhed herunder tilknyttet vejledning

- Krav 6.1.1. Aftalen om trivsel og sundhed moderniseres og opdateres
- Krav 6.1.2. Vejledningerne til aftalen opdateres
- Krav 6.1.3. Der aftales en konkret indsats/relancering med henblik på at øge kendskabet til og en handlingsrettet brug af aftalen og vejledningerne

Krav 6.2. En fælles arbejdspladsnær indsats, der styrker de lokale handlekompetencer ift. det psykiske arbejdsmiljø gennem videreførelse af SPARK

Krav 6.3. PUF's uddannelse for TRIO i psykisk arbejdsmiljø udbygges og gøres obligatorisk

Krav 6.4. Indsatser vedrørende forebyggelse af arbejdsrelateret vold, trusler og chikane

Krav 6.5. Fokus på livsfaser og arbejdsmiljø (bl.a. overgangsalder, småbørnsforældre, livskriser og seniorer)

Krav 6.6. AMR sikres aflønning for funktionen

7) Tryghed

Krav 7.1. Tryghedspuljerne videreføres

Krav 7.2. Fælles vejledning til Aftale om kontrolforanstaltninger

Krav 7.3. Skærpelse af Protokollat om oplysninger ved brug af vikarer

Krav 7.4. Nedsættelse af karensbestemmelse for afskedigelsesnævn

Krav 7.5. Præcisering af regler vedr. organisationens orientering og forhandling ifm. bortvisning

8) Flere på fuldtid mm.

Krav 8.1. Ret til fuldtid

8.1.1. Alle personalegrupper får ret til fuldtid i kommuner
8.1.2. Alle stillingsopslag i kommuner opslås som fuldtidsstillinger som udgangspunkt
8.1.3. Fuldtidsindsatsen videreføres for at understøtte retten til fuldtid

Krav 8.2. Begrænsning af brugen af atypiske ansættelser

Krav 8.3. Bedre vilkår for timelønnede – optjening af anciennitet

Krav 8.4. Forbedring af holddriftsaftalerne

Krav 8.5. Indførelse af hjemmel til godtgørelse ved overtrædelse af 48 timers reglen

Krav 8.6. Modernisering og forbedring af Aftale om godtgørelse for tjenestemænd uden højeste tjenestetid

Krav 8.7. Oplysningspligt til deltidsansatte med overskydende ferie

9) Andet

Krav 9.1. Partssamarbejdet Fremfærds organisering og resultater evalueres i perioden

Krav 9.2. Procentregulering af tjenestemandspensioner og efterindtægt fastsættes til en del af rammen ved OK-26, der afsættes til lønformål

10) Forbeholdskrav

Krav 10.1. Forbehold for fremsættelse af krav inden for emneområder, hvor der fremsættes krav af de kommunale arbejdsgivere

Krav 10.2. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af krav, rejst af andre organisationer over for de kommunale arbejdsgivere, krav rejst af parterne på det statslige område samt resultater på disse områder

Krav 10.3. Forbehold for fremsættelse af krav, der følger af ændringer på det øvrige arbejdsmarked, i lovgivningen og i retsafgørelser, herunder EU-regulering

Krav 10.4. Forbehold for Sundhedsreformens personalemæssige konsekvenser mv.

Krav 10.5. Forbehold for fremsættelse af krav som følge af verserende voldgiftssager

Krav 10.6. Uagtet indgåelse af et FF-KL forlig tages et forbehold for økonomien i et AC-KL forlig