



Djøf

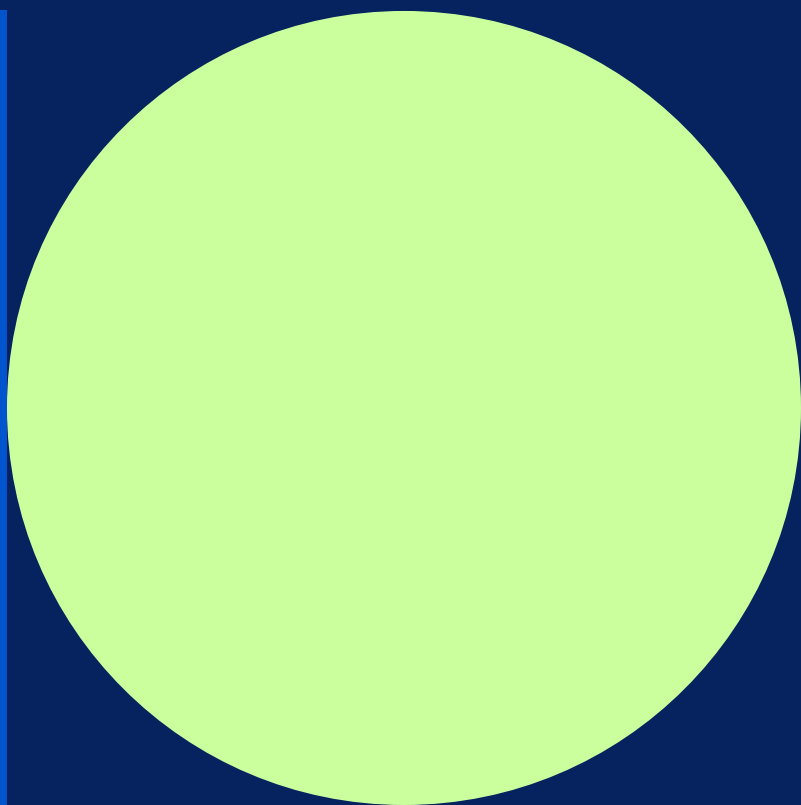
Oplæg til OK26 fra bestyrelsen for Offentlige Chefer i Djøf

# OK26 – dit arbejdsliv, din overenskomst

## SÆT DIT AFTRYK PÅ OK26

Giv os dit input på [djoef.dk/ok26](https://djoef.dk/ok26)

Vi samler forslag til overenskomstkrav ind i februar – og vi glæder os til at se dine forslag til overenskomstkrav.



## Kære medlemmer

Det er ikke mere end godt et år siden, at der blev forhandlet overenskomster på det offentlige område og drøftet lønforbedringer, åremålsvilkår, nye muligheder for fleksibilitet og alle de andre krav, som til sidst udgjorde et virkeligt flot overenskomstresultat i 2024. I Offentlige Chefers bestyrelse er vi nu i gang med forberedelserne til de kommende overenskomstforhandlinger i starten af 2026.

### I Offentlige Chefers bestyrelses foreløbige drøftelser til OK26-krav har vi særligt fokus på to ting:

1. Helt klassisk taler vi om løn og pension. Som offentligt ansatte chefer har vi et lønefterslæb til det private, og det gør os bekymrede for fremtidens rekrutteringssituation i det offentlige.
2. Løn får følgeskab af et tema om det hele arbejdsliv forstået som forbedret fleksibilitet, et godt arbejdsmiljø og forbedrede seniorvilkår. For løn er kun en del af et godt arbejdsliv. Et godt arbejdsliv er for os et fleksibelt arbejdsliv, men også et arbejdsliv med gode vilkår for ledelse. Udfordringer med trivsel giver fortsat mange medlemshenvendelser fra offentlige chefer og ledere. Vi rejste ved OK24 krav om projekter til brug for kortlægning og forbedring af chefer og lederes psykiske arbejdsmiljø på alle forhandlingsområder, men arbejdsgiverne var afvisende overfor disse krav. Det er bestyrelsens opfattelse, at der fortsat bør være fokus på dette område ved de kommende forhandlinger.

Det er de to overordnede temaer for OK26, vi som bestyrelse ser, men hvad ser du? Vi har brug for dine forslag og gode ideer til, hvilke OK-krav vi skal stille til arbejdsgiverne i den offentlige sektor ved OK26.

Det er dit arbejdsliv og dine arbejdsvilkår, det handler om ved overenskomstforhandlingerne – så brug februar måned til at fortælle os, hvad du synes, vi skal stille krav om.

Hvis du vil læse lidt mere om, hvad vi tænker om de to overordnede temaer og hele bagtæppet for overenskomstforhandlingerne, så læs videre her.

Mange hilsener

Steen Vinderslev  
Formand for Offentlige Chefers Bestyrelse i Djøf



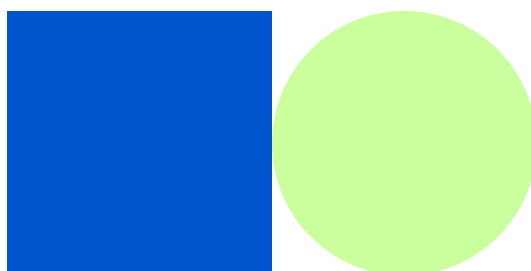
# Bestyrelsens afsæt for OK26 – 2 bud på temaer

## LØN OG PENSION

Ved OK26 bør ambitionen være så vidt muligt at sikre medlemmerne en høj lønudvikling, ikke mindst fordi chefer i den offentlige sektor generelt set har en lavere løn i forhold til den private sektor. Ved OK26 vil vi gerne fortsætte arbejdet for en lønudvikling, som over tid forøger købekraften. Det er vigtigt for at sikre både tiltrækning og fastholdelse af kvalificerede chefer og ledere.

Ved OK24 fik vi taget nogle vigtige skridt mod mere fleksibilitet i forhold til pension. Vi fik gennemført, at du nu selv kan vælge, om den del af dit pensionsbidrag, der overstiger 15%, skal indbetales til pensionsordningen, udbetales som løn eller indbetales på en ny opsparingskonto i pensionskassen. Vi har endnu til gode at se, hvordan den nye fleksibilitet bliver udnyttet, for ændringerne træder først i kraft 1. april i år. Vi vil dog gerne bruge OK26 til at undersøge, om vi sammen med arbejdsgiverne kan tænke i, hvordan vi i fremtiden gør det muligt at lave individuelle løsninger i forhold til den store del af lønnen, som indbetales til pension.

**Løn og pension er bestyrelsens bud på et tema, der skal afspejles i Djøfs krav til OK26. Hvad foreslår du? Skriv dit forslag til OK26-krav på [djoef.dk/ok26](https://djoef.dk/ok26)**



## **TRIVSEL, VILKÅR FOR LEDELSE, KOMPETENCEUDVIKLING OG FLEKSIBILITET**

I bestyrelsen er vi af den opfattelse, at en velfungerende offentlig sektor er afhængig af, at chefer og ledere på alle niveauer har de rigtige rammer og muligheder for at kunne bedrive god ledelse. Derfor er gode ansættelsesvilkår for chefer og ledere også et væsentligt element i udviklingen af attraktive offentlige arbejdspladser.

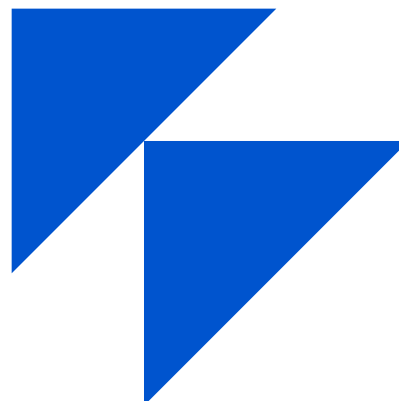
Ved OK24 rejste vi krav om projekter til brug for kortlægning og forbedring af chefer og lederes psykiske arbejdsmiljø på alle tre forhandlingsområder, hvilket arbejdsgiverne var afvisende overfor.

Djøfs sekretariat får imidlertid fortsat mange henvendelser om udfordringer med chefer og lederes trivsel. Chefers muligheder for at understøtte effektivitet, trivsel og udvikling på arbejdspladsen forringes, hvis chefer og ledere selv oplever en presset hverdag med svære ledelsesvilkår og begrænsede muligheder for kompetenceudvikling.

Vi ved fra kravsindsamlingen forud for OK24, at flere medlemmer pegede på øgede muligheder for fleksibilitet. På det kommunale og regionale område stillede vi ved forhandlingerne i 2024 krav om at få indført 39/11-ordninger efter statsligt forbillede, så chefernes store merarbejde i løbet af året kompenseres med frihed. Det kom vi ikke igennem med, men det er et område, vi vil bringe op igen ved forhandlingsbordet i 2026, da det fortsat er relevant at arbejde for, at chefer og ledere i kommuner og regioner får mulighed for at opspare chef-fridage som kompensation for lange arbejdsdage og et stort arbejdspress.

Vi har som bestyrelse også fokus på at øge arbejdsudbuddet ved at fastholde seniorer længere på arbejdsmarkedet. Særligt for chefer og ledere, som typisk har en stor arbejdsbelastning over en årrække, er muligheden for gode seniorvilkår i den sidste tid på arbejdsmarkedet vigtig. I bestyrelsen er vi af den opfattelse, at mulighederne for senior- og fratrædelsesordninger bør udbygges og gøres mere fleksible, så fastholdelsesmulighederne for erfarne ledere og chefer optimeres.

**Det hele arbejdsliv forstået som trivsel, vilkår for ledelse, kompetenceudvikling og fleksibilitet er bestyrelsens bud på et andet tema, der skal afspejles i Djøfs krav til OK26. Hvad foreslår du? Skriv dit forslag til OK26-krav på [djoef.dk/ok26](https://djoef.dk/ok26)**

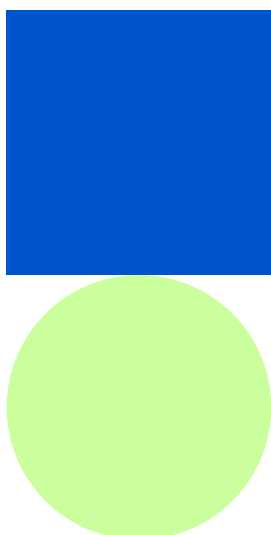


## **TO OVERORDNEDE TEMAER – HVAD MED ALT DET ANDET?**

Nu har vi givet dig et bud på to overordnede temaer, som vi mener, vi skal stille krav om ved OK26. Nu vil vi gerne høre dine bud. I hele februar har du mulighed for at skrive dine forslag til os på [djoef.dk/ok26](https://djoef.dk/ok26).

Nogle forslag vil sikkert bygge videre på nogle af de ideer, vi har skitseret her, mens andre vil komme ud i helt andre hjørner af arbejdslivet. Vi glæder os til at se dem alle, så vi kan sammensætte Offentlige Chefers overenskomstkrav, så de afspejler, at det er jeres vilkår og overenskomster, der er til forhandling.

Offentlige Chefers bestyrelse præsenterer på baggrund af kravsindsamlingen et oplæg til OK26 på repræsentantskabsmødet den 25. april 2025. De endelige overenskomstkrav for Offentlige Chefer bliver godkendt på et bestyrelsesmøde den 4. juni 2025. I september og oktober 2025 sammensætter Akademikerne en samlet kravspakke, og i december 2025 udveksles kravene med arbejdsgiverne. I januar og februar 2026 forhandler vi med arbejdsgiverne.



# Bagtæppet for forhandlingerne – 5 nedslagspunkter med betydning for OK26

## DEN ØKONOMISKE SITUATION

OK26 vil blive forhandlet i en mindre udfordret økonomisk situation, end da vi forhandlede OK24. Inflationen har rettet sig, og der er generelt udsigt til en stabil økonomi og fortsat høj beskæftigelse. Da vi forhandlede overenskomster sidst i både den offentlige og private sektor, skete det med afsæt i forudgående udhuling af reallønningerne, og der blev forhandlet store lønstigninger i begge sektorer. Det betyder, at det reallønstab, vi oplevede i 2021-2022, er indhentet.

Der kan dog nå at ske ændringer frem mod 2026. Danmark er en økonomisk undtagelse i EU, hvor mange lande ellers oplever alvorlige økonomiske udfordringer. Derudover kan den generelle geopolitiske situation, ny amerikansk administration mm. få stor betydning for, hvor vi står økonomisk, når vi når frem til forhandlingerne i januar og februar 2026.

## OK25 PÅ DET PRIVATE OMRÅDE

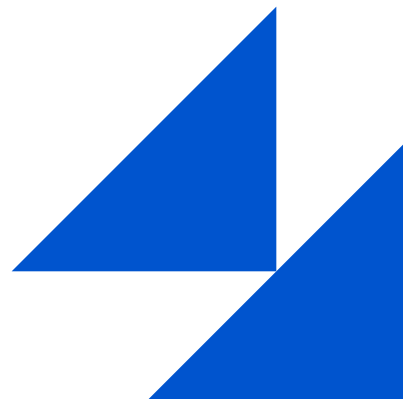
Ved OK23 på det private område var løn og indhentning af reallønstab det altoverskyggende tema. Det er svært at forestille sig, at løn – og måden den forhandles på – ikke også vil fylde ved OK25. Som beskrevet er det økonomiske baggrundstæppe for forhandlingerne dog et noget andet, derfor kan andre temaer få lidt mere plads denne gang. Det kan være temaer som mere fleksibel arbejdstilrettelæggelse, trivsel, kompetenceudvikling, rekrutteringsudfordringer mv.

De private forhandlinger tegner den økonomiske ramme for forhandlingerne i det offentlige, så vi venter i spænding på, hvor OK25 lander.

## FORHANDLINGS-SETUP

I staten ser Akademikerne frem til endnu engang at køre parløb med de andre lønmodtagerorganisationer og opfylde de fælles mål om en fornuftig lønudvikling og nye fleksible muligheder for at tilrettelægge arbejdslivet efter individuelle ønsker og behov.

På det kommunale og regionale område forhandler Djøf selvstændigt sammen med de øvrige organisationer, der er en del af de cheftaler, vi har på området.



## **EN REGERING MED REFORM- OG SPAREAMBITIONER**

Regeringen har i september 2024 spillet ud med oplæg til reform på sundhedsområdet på baggrund af arbejdet i Sundhedsstrukturkommissionen. Der er også kommet et reformudspil på ungdomsuddannelsesområdet. Begge reformer forventes at påvirke forhandlingerne. Hertil kommer besparelserne på det administrative område, hvor alt tyder på, at der i de kommende år vil være et vedvarende krav om administrative besparelser, opgavebortfald og effektiviseringer. Der er altså pres på chefer, ledere og akademiske medarbejdere i hele den offentlige sektor. Det er et rammevilkår, som også kan få betydning ved overenskomstforhandlingerne.

Et andet rammevilkår er, at der er mangel på arbejdskraft og en stor politisk opmærksomhed på, at danskerne skal levere arbejdstimer så tidligt og længe i livet som muligt. Det rammevilkår vil igen få stor betydning ved overenskomstforhandlingerne.

## **BÆREDYGTIGT OG FLEKSIBELT LØNSYSTEM**

Løntreparten forud for OK24 gav parterne på det offentlige område en bunden opgave. Før OK26 skal der leveres en skitse til et bæredygtigt og fleksibelt lønsystem, som kan bæres med ind i forhandlingerne om OK26. Det er endnu for tidligt at sige, hvordan parterne kommer til at løse denne opgave, men det er temmelig sikkert, at lønsystemets indretning, og herunder en øget lokal løndannelse, bliver en væsentlig del af OK26-forhandlingerne.

