



Djøf

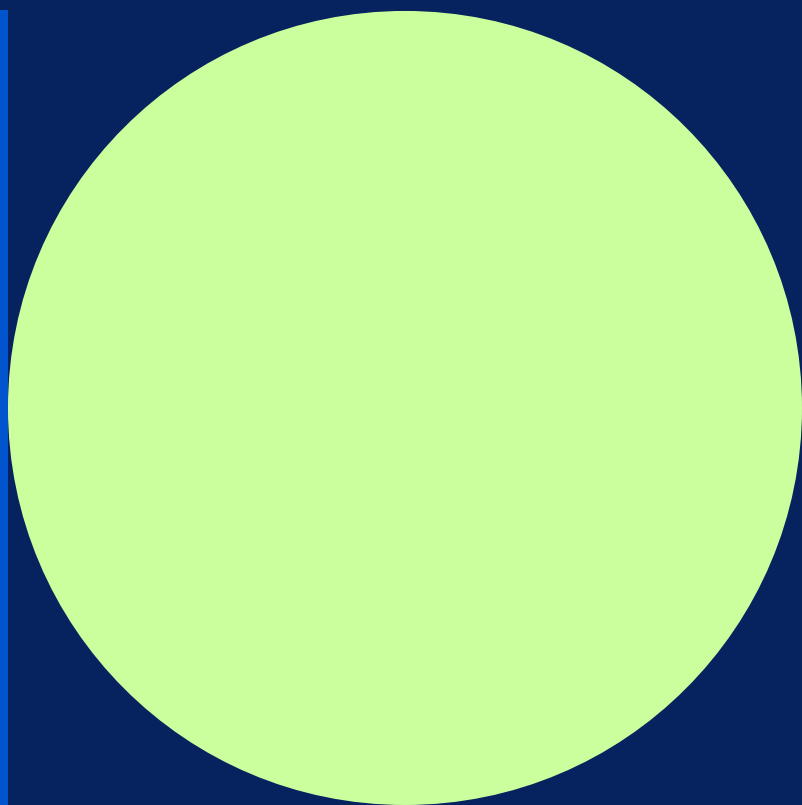
Oplæg til OK26 fra Djøf Offentligs bestyrelse

# 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.



# OK26 – Sæt dit aftryk på de krav, vi tager med til forhandlingsbordet



## Kære medlemmer

Så gør vi klar til endnu en runde ved de offentlige overenskomstborde. Det er ikke længe siden, vi sidst sad ved de samme borde og drøftede lønforbedringer, nye muligheder for fleksibilitet og alle de andre vilkår, som til sammen udgjorde et virkeligt flot OK24-resultat.

I Djøf Offentligs bestyrelse er vi klar på en ny omgang – og det håber vi, I også er. For vi har brug for jeres forslag og gode ideer til, hvilke OK-krav vi skal stille til arbejdsgiverne i den offentlige sektor ved OK26.

## Når vi drøfter OK26-krav i Djøf Offentligs bestyrelse, har vi særligt fokus på tre ting:

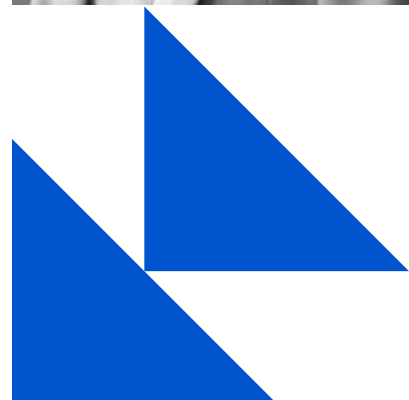
1. Helt klassisk taler vi om løn, løn og atter løn. Som offentligt ansatte har vi et lønefterslæb til det private, og det gør os bekymrede for fremtidens rekrutterings-situation i det offentlige.
2. Løn får følgeskab af en anden klassiker, når vi har OK26 på dagsorden. For løn er kun en del af et godt arbejdsliv. Et godt arbejdsliv er for os et fleksibelt arbejdsliv. Et arbejdsliv, som giver mening og plads til, at du kan leve et helt liv, uanset hvad dine behov og præferencer er, og uanset hvilken alder eller anciennitet du har.
3. Ved siden af de to OK-klassikere fylder en tredje ting mere og mere i vores OK-samtaler. Udviklingen i måden vi arbejder og samarbejder på. Vi arbejder i udstrakt grad digitalt, og AI har på utrolig kort tid ændret på væsentlige forhold i vores arbejdsliv. Vi vil gerne stille overenskomstkrav, som tager fat om både kompetenceudvikling, samarbejde og kontrol med medarbejderne i relation til de nye måder at arbejde på.

Det er de tre overordnede temaer for OK26, vi ser, men hvad ser du? 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 tre overordnede temaer og hele bagtæppet for overenskomstforhandlingerne, så læs videre her. Jeg håber også, at vi ses til klubmøde på din arbejdsplads eller til et af vores virtuelle OK26-morgenmøder.

Mange hilsener

Johanne Nordmann  
Formand for Djøf Offentlig



# Bestyrelsens afsæt for OK26 – 3 bud på temaer

## LØN OG PENSION

Lønforskellen mellem den offentlige og private sektor er for stor. Ved OK26 vil vi gerne stille krav om, at lønnen i den offentlige sektor i højere grad skal afspejle det ansvar og de kompetencer, I bidrager med. Det er vigtigt for at sikre både tiltrækning og fastholdelse af kvalificerede medarbejdere.

I undersøgelser og i Djøfs daglige rådgivning fortæller medlemmerne på det offentlige område os, at den nuværende lokale lønforhandlingsproces opleves som både uigennemsigtig og ufleksibel. Vi ser et behov for at skabe større klarhed og fleksibilitet, så forhandlingerne bedre afspejler den enkeltes indsats og kvalifikationer. Og ja, lønforhandlinger, hvor der ikke er penge at forhandle om, giver selvfølgelig heller ikke meget mening. Så i korthed vil vi gerne stille krav om transparente lønforhandlinger, hvor der er reelle muligheder for at anerkende jeres kompetencer og indsats med lokale tillæg.

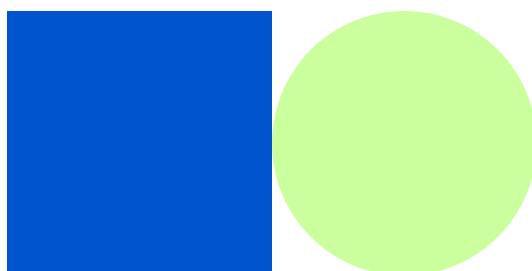
Ved OK24 fik vi taget nogle vigtige skridt mod mere fleksibilitet i forhold til pension. Vi fik gennemført, at du nu selv kan vælge, om den del af dit pensionsbidrag, der overstiger 15%, skal indbetales til pensionsordningen, udbetales som løn eller indbetales på en ny opsparingskonto i pensionskassen. 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 kan være kreative sammen med arbejdsgiverne og tænke i, hvordan vi i fremtiden gør det muligt at lave individuelle løsninger i forhold til den store del af din løn, som indbetales til pension.

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

## SKAL VI BESØGE DIN ARBEJDSPLADS?

Jeg og den øvrige bestyrelse vil meget gerne besøge jeres klub og deltage i jeres debat om forslag til overenskomstkrav. Skal vi komme forbi din arbejdsplads, så skriv til Jeanette Blume på [jba@djoef.dk](mailto:jba@djoef.dk) eller ring på 33 95 98 48.

Jo hurtigere vi hører fra jer, jo bedre, for vi vil gerne rundt til så mange arbejdspladser som muligt.



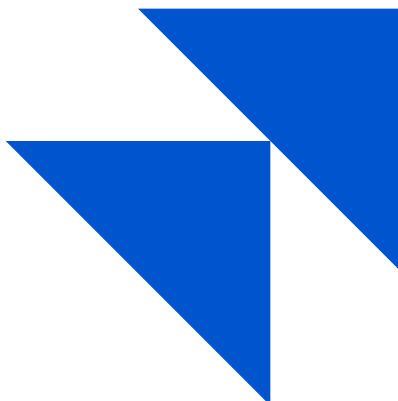
## DET FLEKSIBLE ARBEJDSLIV

Som nævnt så mener vi i bestyrelsen, at et godt arbejdsliv er et fleksibelt arbejdsliv. Flexibilitet betyder helt konkret for os, at det skal være muligt at have et godt og meningsfuldt arbejde, som fylder så tilpas meget, at man kan holde balancen mellem arbejde og alt det andet, der udgør det hele liv. Balancepunktet er individuelt, men kollektivt skal vi sikre, at det er muligt at tilrettelægge arbejdet, så den enkelte har bedre muligheder for at sige til og fra. Det handler om forudsigelighed i arbejdstid, flexibilitet i arbejdstid og kontrol over arbejdstid.

Ved OK26 vil vi derfor gerne stille krav om bedre muligheder for selv at tilrettelægge arbejdstiden, så den passer til både arbejdsopgaver og privatliv. For os handler det om, at der skal være bedre mulighed for afspadsering og bedre mulighed for frihed i en kortere eller længere periode, når der er brug for det. Vi ser også gerne, at hybride arbejdsformer bliver en mere naturlig del af den fleksible tilrettelæggelse af arbejdet. Endelig handler det også om, at der skal være mulighed for, at man som medarbejder i det offentlige får forskellige rettigheder, som følger de forskellige stadier, et liv og arbejdsliv går igennem. Det kan fx være muligheder for familier med mindre børn eller særlige muligheder for seniorer. Flexible muligheder, som gør, at den offentlige sektor ikke sakker bagud i forhold til de muligheder, der er på mange private arbejdspladser.

Når vi ved tidligere forhandlinger har stillet krav om øget flexibilitet, er vi blevet mødt af arbejdsgivernes bekymrede henvisninger til arbejdsudbuddet. Ved OK26 vil vi gerne stille krav, som i vores øjne vil øge arbejdsudbuddet. Vi vil fx gerne øge arbejdsudbuddet ved at fastholde seniorer længere på arbejdsmarkedet. Vores bud er, at vi opnår det ved at give seniorer fleksible tilbagetrækningsmuligheder. Vi vil også gerne øge arbejdsudbuddet ved at skabe nogle arbejdsvilkår, som giver færre stress-sygemeldinger. Også her tror vi på, at øget flexibilitet for medarbejderne vil være den rigtige vej at gå.

**Det fleksible arbejdsliv er bestyrelsens bud på et tema, der skal afspejles i Djøfs krav til OK26. Men hvordan? Skriv dit forslag på [djoef.dk/ok26](https://djoef.dk/ok26)**



### SKAL VI SES ONLINE?

To morgener og en eftermiddag i februar giver jeg mit bud på, hvad Djøf Offentligs bestyrelse og jeg selv ser som de vigtigste Djøf-prioriteter ved OK26.

Jeg er parat til at blive udfordret på, om jeg har set rigtigt, så kom og vær med på en lytter og lidt OK-debat den 3., 5. eller 26. februar.

[Læs mere og tilmeld dig her](#)

## ARBEJDSFORMER UNDER FORANDRING

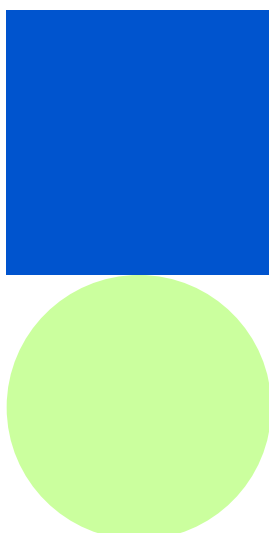
Udviklingen i måden, vi arbejder og samarbejder på, forandrer sig med raketfart. Digitalisering og kunstig intelligens har på kort tid ændret fundamentale aspekter af vores arbejdsliv. Det ser vi masser af potentiale og spændende udviklingsmuligheder i. Samtidig ser vi, at disse forandringer kræver, at overenskomsterne tilpasses, så de understøtter moderne arbejdsforhold og sikrer både udvikling, tryghed og balance.

Hvis vi skal se på forandringerne med overenskomstbriller, er vores hovedfokus at sikre, at kunstig intelligens og digitale løsninger anvendes på arbejdspladsen med gennemsigtighed og klare retningslinjer for, hvordan teknologien påvirker opgaver og beslutninger.

Overenskomsterne skal sikre, at AI ikke erstatter menneskelig dømmekraft i spørgsmål, der påvirker medarbejdernes vilkår fx i forbindelse med rekruttering, evaluering eller kontrol. Det kræver nogle gode samarbejdsstrukturer, hvor medarbejderne tages med på råd. Det vil vi gerne stille krav om ved OK26.

Et andet vigtigt aspekt for os er, at arbejdsgiverne skal tage ansvar for, at medarbejderne løbende opkvalificeres og efteruddannes i at anvende nye teknologier og arbejdsmetoder. Det skaber trygge medarbejdere, der ikke bare kan levere opgavevaretagelse på et kvalificeret niveau, men også er i stand til at udvikle og udfordre brugen af nye teknologier.

**Arbejdsformer under forandring er bestyrelsens bud på et tema, der skal afspejles i Djøfs krav til OK26. Men hvordan? Skriv dit forslag på [djoef.dk/ok26](https://djoef.dk/ok26)**



### TRE OVERORDNEDE TEMAER – HAR VI DET HELE MED?

Nu har vi givet dig et bud på tre overoverordnede temaer, som vi mener, vi skal stille krav om ved OK26. Nu vil vi gerne høre dine konkrete idéer. 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 Djøf Offentligs overenskomstkrav, så de afspejler, at det er jeres arbejdsliv og jeres overenskomster, der er til forhandling.

Djøf Offentlig godkender overenskomstkrav på repræsentantskabsmødet 25. april 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. I april 2026 sendes resultaterne efter planen til afstemning hos medlemmerne.

# Bagtæppet for forhandlingerne – 5 nedslagspunkter med betydning for OK26

## DEN ØKONOMISKE SITUATION

OK26 forventes at 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 en forudgående udhuling af reallønningerne, og der blev forhandlet store lønstigninger i begge sektorer. Økonomiministeriets økonomiske redegørelse for december 2024, kan fortælle, at reallønnen for de fleste husholdninger nu er genoprettet, når man sammeligner med årene før den høje inflation.

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

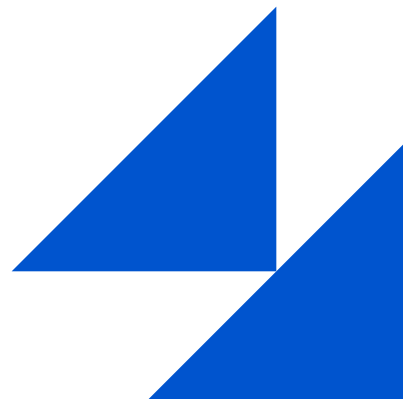
Ved OK23 på det private område var løn og indhentning af reallønstab det altoverskyggende tema. Det er svært at forestille sig, at løn – og måden den forhandles på – ikke også vil fylde ved OK25. Som beskrevet er det økonomiske baggrundstæppe for forhandlingerne dog et noget andet, derfor kan andre temaer 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 vores 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 Akademikerne selvstændigt. Vi har en mængde interesser tilfælles med de øvrige lønmodtagere i kommuner og regioner, men hvis vi, sammen med de øvrige akademiske organisationer, vil kunne forfølge vores ambitioner om generelle lønforbedringer til alle vores medlemmer og bedre muligheder for fleksibel tilrettelæggelse af arbejdslivet, så gør vi det bedst på egen hånd.



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

Regeringen har italesat sig selv som en reformregering, og det mærker man i staten på uddannelses- og universitetsområderne og i regionerne på sundhedsområdet. På det administrative område rulles der også med reformmusklerne, der er til stadighed krav om administrative besparelser, opgavebortfald og effektiviseringer. Der er altså pres på akademikere i mange forskellige funktioner og 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 får igen 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.

