

Læs om din nye  
overenskomst i  
**KOMMUNEN**

**OK 26**  
**HK**  
KOMMUNAL



Find alle forligene  
i fuld længde på  
[hk.dk/ok26](http://hk.dk/ok26)

# Stem, stem, stem

■ Som I nok allerede ved, så synes jeg som formand for HK Kommunal, at det er rigtig gode forlig, vi har forhandlet hjem med kommunerne og regionerne. De giver mærkbare forbedringer for alle medlemmer. Mere i løn, bedre pension og mere frihed til selv at bestemme.

Jeg er faktisk stolt.

Alt det kan du læse om her på siderne.

Det kommer derfor nok ikke som den store overraskelse, at jeg og en samlet bestyrelse derfor anbefaler et ja ved den urafstemning, som nu er sat i gang. Med det ja bidrager du til bedre vilkår for dig selv og dine kolleger.

Men det er egentlig ikke mit hovedbudskab med denne lille tekst. Det er faktisk endnu mere enkelt: **Husk nu at stemme.**

Vi er i HK Kommunal et fællesskab, og en væsentlig del af det fællesskab er, at vi har et medlemsdemokrati. Det er jer medlemmer, der bestemmer.

Så ved at stemme viser du alle, at vi i HK Kommunal er en levende fagbevægelse med et levende demokrati. Samtidig er du også med til at vise arbejdsgiverne og alle beslutningstagere i Danmark, at du som medlem faktisk interesserer dig for overenskomsten. At du tager stilling og forholder dig aktivt til de vilkår for dig selv og dine kolleger, som parterne på arbejdsmarkedet forhandler sig frem til.

Derfor siger jeg:

Det er rigtig gode forlig, som gavner alle HK'ere.

Bestyrelsen og jeg anbefaler et ja.

Men det allervigtigste er, at du stemmer.

**Lene Roed**

Formand i HK Kommunal



Du kan stemme om overenskomsten fra 7. april kl. 9.00 til 21. april kl. 23.59. Stem via QR-koden eller på:

[hk.dk/stem26](https://hk.dk/stem26)



## Vigtige resultater af OK26

- **Generelle lønstigninger** til alle på 6,27 %
- **Ny fritvalgsordning** med større valgfrihed og en ekstra fridag til de fleste
- **1 % pensionsstigninger** til alle HK'ere
- **1,08 % ekstra til alle HK'ere** ind på fritvalgsordningen
- **Bedre vilkår for børnefamilier** med bl.a. flere dage, når børn er syge
- **Ny aftale og nye midler** til lokal løndannelse
- **Overarbejdsbetaling** til deltidsansatte
- **Pulje til kompetenceudvikling** indenfor AI
- **Fornyet trivselsaftale** og arbejdsmiljø-indsatser.



Lars C. Andersen.

# Lønforbedringer til alle

■ I forligene er der aftalt generelle lønstigninger til alle på 6,27 procent over de næste tre år. Herunder kan du se, hvad det konkret betyder for beløbene på din lønseddel – udtrykt i et par eksempler, beregnet ud fra gennemsnitslønninger for overenskomstgrupper.

## Ekstra godt 2 procent til alle HK'ere

■ Ud over de generelle lønstigninger er der i HK Kommunals egne forhandlinger med KL også aftalt forbedringer til alle HK'ere, der i alt er på godt 2 procent, nemlig yderligere en procent til pension og en ekstra procent ind på den nye fritvalgsordning, hvor man selv vælger, om det skal gå til løn, pension eller frihed. Der er også særskilte forbedringer for udvalgte faggrupper, se side 10.



Find alle forligene  
i fuld længde på  
[hk.dk/ok26](http://hk.dk/ok26)



Du kan stemme om overenskomsten fra 7. april kl. 9.00 til 21. april kl. 23.59. Stem via QR-koden eller på:

[hk.dk/stem26](https://hk.dk/stem26)



## Eksempler på løn- og pensionsstigninger i kommunerne

	Gennemsnitsløn	Lønstigning	Pensionsstigning
Assistent, grundløn 23	<b>33.617</b>	<b>2.108</b>	<b>1.071</b>
Jobkonsulent, grundløn 33	<b>38.057</b>	<b>2.386</b>	<b>1.210</b>
Specialist, grundløn 37	<b>41.079</b>	<b>2.576</b>	<b>1.305</b>
IT-specialist, grundløn 41	<b>47.919</b>	<b>3.005</b>	<b>1.527</b>
Tandklinikassistent, grundløn 24	<b>33.447</b>	<b>2.097</b>	<b>1.063</b>

Tallene for stigninger er kroner pr. måned og alene beregnet på baggrund af de generelle lønstigninger samt pensionsstigningen på 1 procent og den ekstra procent til HK'erne på det nye fritvalgsbidrag (her indregnet i pensionsstigningen). Udgangspunktet er gennemsnitslønnen for en fuldtidsansat i december 2025 for alle ansatte på de pågældende grundlønstrin.

## De generelle lønstigninger år for år

	2026	2027	2028	2029	I alt
Kommuner	<b>3,06 %</b>	<b>0,75 %</b>	<b>2,3 %</b>	<b>0,16 %</b>	<b>6,27 %</b>

De generelle lønstigninger er lønstigninger til alle ansatte i kommunerne. De kommer på forskellige tidspunkter i løbet af overenskomstperioden. Lønstigningerne er inkl. de forventede udmøntninger af reguleringsordningen, som du kan se forklaret i ordbogen sidst i dette dokument.

## OK26's samlede økonomisk ramme

■ Den samlede økonomiske ramme for OK26 er på 9,4 procent. I rammen indgår en såkaldt "teknisk korrektion" på 0,2 procent, fordi dele af det private arbejdsmarkeds fritvalgsindbetalinger har manglet i statistikken bag reguleringsordningen.

Generelle lønstigninger	<b>6,27 %</b>
Pulje til HK Kommunal*	<b>2,00 %</b>
Andre forbedringer**	<b>0,53 %</b>
Reststigning***	<b>0,60 %</b>
<b>I alt</b>	<b>9,40 %</b>

\* Brugt på bl.a. højere pensionsprocenter for alle, forøgelse af bidraget til fritvalgsordningen, overarbejdsbetaling til deltidsansatte og særskilte forbedringer til faggrupper.

\*\* Bl.a. midler til barselsordningen, barns sygdom og lokalløn.

\*\*\* Den lønudvikling, der forventes at være i kraft af lokalløn og personaleomsætning.

## Midler ud over rammen

■ Ved OK26 har der – ud over den økonomiske ramme på 9,4 procent – været flere penge at gøre godt med. Der var nemlig afsat midler til OK26 fra Trepartsaftalen i 2023, der skulle bruges på en mere bæredygtig og fleksibel løndannelse i det offentlige. Trepartsmidlerne er ved OK26 brugt på lokal løn og rekrutteringspuljer.

## Overtidsbetaling til deltidsansatte

■ Med virkning fra 1. april 2026 ændres overenskomsterne, så deltidsansatte i regioner og kommuner har ret til overarbejdsbetaling på samme måde som fuldtidsansatte. Hvor man tidligere – som deltidsansat – først har fået 50 eller 100 procents tillæg for overarbejde, når man havde arbejdet mere end 37 om ugen, sker det altså fra det tidspunkt, hvor man har nået de aftalte timer for deltidsstillingen.

Ændringen er en konsekvens af en EU-dom. En dansk voldgiftskendelse har desuden bestemt, at reglerne gælder tilbage i tid. Hvor lang tid tilbage, der skal ske efterbetaling, og på hvilken måde, drøftes p.t. mellem overenskomstparterne, så der hurtigst muligt kan aftales en proces for efterbetalingskrav.

1.175 medlemmer af HK Kommunal har indtil videre registreret sig som deltidsansatte med merarbejde i kortere eller længere perioder siden 2015. Der bliver åbnet op for, at man igen kan lade sig registrere, hvis man ikke allerede har gjort det. Hold øje med omtale i HK Kommunals nyhedsbreve.



# Fritvalgsordning til alle

■ Alle HK'ere ansat i kommuner og regioner får som noget nyt lidt mere fleksibilitet for den enkelte i form af en fritvalgsordning. Med ordningen får man mulighed for at vælge det, der passer bedst ind i ens eget arbejdsliv.

Det kan være, man vil have en lidt højere månedsløn. Det kan også være, man vil spare lidt ekstra penge op til for eksempel sin ferie. En mulighed er også, at man sætter midler ind på sin pensionsopsparing.

Med fritvalgsordningen kan de fleste også vælge at holde en ekstra fridag. Der kommer nemlig en ny fritvalgsdag til alle ansatte, der ikke har omsorgsdage til børn under 8 år eller seniordage.

Fremover bliver 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (ferietillæg) og seniordage/seniorbonus for dem, som er fyldt 60 år, en del af fritvalgsordningen. Herudover får alle HK'ere sat godt en procent ekstra af deres løn ind på fritvalgslønkontoen. De nye penge skal lægges oveni de penge, der allerede gælder for 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse og eventuelle seniordage. Man kan også vælge at sætte hele eller dele af sit pensionsbidrag over 15 procent ind på fritvalgslønkontoen – også den ekstra ene procent, der kommer til HK'erne.

Den nye fritvalgsordning bygger oven på eksisterende rettigheder, og 6. ferieuge og eventuelle seniordage kan holdes som fridage, helt som man plejer.

Ordningen træder i kraft den 1. januar 2028. ♀



## Så meget er der på fritvalgslønkontoen

■ OK26-forliget betyder, at man som ansat på HK's overenskomster – ud over de generelle lønstigninger – får et fritvalgsbidrag på 1,08 procent. Derudover får man 1 procent ekstra på pensionen. De ekstra procenter kan sammen med værdien af 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse, eventuelle seniordage og pension over 15 procent alle anvendes efter eget valg i henhold til den nye fritvalgsordning. 🗉

## Fritvalgsbidrag fra april 2027

■ De ekstra 1,08 procent til fritvalgsordningen bliver indsat som et midlertidigt løntillæg fra den 1. april 2027. Frem til 31. december 2027 vil man hver måned modtage det ekstra løntillæg. Når det nye system, der skal håndtere fritvalgsordningen, er klar den 1. januar 2028, bliver midlerne automatisk overført til fritvalgslønkontoen. 🗉

## Fridage dækkes af fritvalgskontoen

■ Når man holder en fridag via sin fritvalgsordning, sker der et løntræk i månedslønnen. Løntrækket bliver dækket via fritvalgslønkontoen, så man får udbetalt sin sædvanlige månedsløn. Der er rigeligt med penge på fritvalgslønkontoen til at dække lønnen på ens fridage. Hvis man hellere vil have løn frem for at afholde sine fridage fra 6. ferieuge, får man adgang til pengene mere end et år tidligere end i dag. Man kan overføre op til 15 fridage fra år til år. Overførslen giver ret til frihed uden løn, men man har mulighed for udbetaling fra sin fritvalgslønkonto. 🗉



## Kontoen tømmes hvert år

■ Fritvalgslønkontoen bliver tømt hvert år ved årets udgang. Hvis der er midler på kontoen, bliver de udbetalt med månedslønnen enten i december eller senest med januarlønnen året efter. Hvis man vil spare penge op fra det ene år til det andet, må man selv gøre det, fx via egen bankkonto. 🌐

## Du kan holde fridage, som du plejer

■ Fritvalgsordningen giver ingen forringelser i forhold til for eksempel 6. ferieuge, ferietillæg eller seniordage. De rettigheder fortsætter som hidtil. Det nye er, at de nu bliver en del af fritvalgsordningen. Det betyder, at man kan vælge at gøre brug af alle rettigheder som hidtil. Men som noget nyt kan man fremover også vælge at få det tilsvarende beløb udbetalt som løn tidligere eller at få beløbet indbetalt på pensionen. Få svar på de mest almindelige spørgsmål om fritvalgsordningen her:

**OK26: Sådan fungerer den nye fritvalgsordning (FAQ)**

eller her: [bit.ly/fritvalgfaq](https://bit.ly/fritvalgfaq) 🌐



## Ny definition på “Jobkonsulenter m.fl.” og højere grundløn

■ Med det formål at skabe mere ensartede vilkår for medarbejderne på beskæftigelsesområdet udvides gruppen af ansatte på beskæftigelsesområdet, der er omfattet af de særlige lønbestemmelser for “Jobkonsulenter m.fl.” Lønbestemmelserne indebærer blandt andet, at jobkonsulenter m.fl. på grundløn 33 skal have kvalifikationsløn for relevant erfaring.

Fra 1. april 2027 gælder en ny definition af gruppen. “Jobkonsulenter m.fl.” er dem med opgaver, der udspringer af beskæftigelseslovgivningen – og som udgangspunkt vil det være ansatte med borger-/virksomhedskontakt, herunder også opgaver med sygedagpenge og integration.

Det afgørende bliver dermed opgavevaretagelsen og ikke, hvilken titel eller stillingsbetegnelse man har i kommunen.

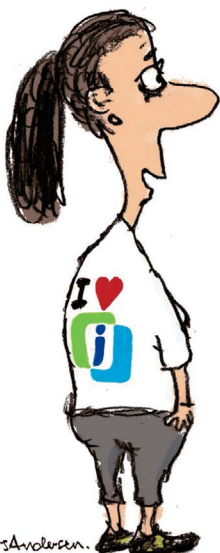
De fleste af HK’erne på beskæftigelsesområdet vil dermed skulle over på den særlige lønmodel for jobkonsulenter senest 31. marts 2027. Opgaverne på beskæftigelsesområdet er organiseret forskelligt i kommunerne, og der kan derfor være forskelle på, hvem der konkret skal overføres.

Ansatte, der flyttes over på grundløn 33 som jobkonsulent m.fl. vil også blive omfattet af kvalifikationsløn for relevant erfaring. Ved overførslen skal lønnen sammensættes på ny og der kan modregnes i eventuelle eksisterende lokalt aftalte tillæg.

Pr. 1. april 2027 får alle (nye og gamle) “jobkonsulenter m.fl.”, inkl. vejledere/undervisere i København, forhøjet deres grundløn med ca. 4.600 kroner årligt – uanset grundlønsindplacering.

Ændringerne gælder også for socialformidlere på beskæftigelsesområdet.

Overenskomsten for vejledere/undervisere i København fortsætter som nu. Her findes allerede en definition med afsæt i lovgivning.





## Særlige lønstigninger til tandklinikassistenter

■ For tandklinikassistenter sker der flere ændringer. Pr. 1. april 2027 stiger alle grundlønninger for tandklinikassistenter med cirka 4.600 kroner årligt. Samtidig ændres modellen med 6 kvalifikationstrin efter 7 års erfaring, så man fremover får 3 trin efter 4 års erfaring og yderligere 3 trin efter 7 års erfaring.

Der sker også ændringer for 1. tandklinikassistenter. Deres grundlønstrin 29 hæves pr. 1. april 2027 til grundlønstrin 32 med lokal modregning. Det betyder, at lønnen skal sammensættes på ny, og at der ved grundlønssøgningen kan modregnes i eventuelle trin/tillæg, man allerede har. Herefter udgår stillingsbetegnelsen af overenskomsten.

Den nuværende stillingsbetegnelse "Tandklinikassistenter med særlige funktioner/kvalifikationer" ændrer navn til "Tandklinikassistenter". Fremover kan man efter lokal aftale bruge grundløn 24, 32 eller 37 til alle tandklinikassistenter. Der indføres også et nyt specialist-grundlønstrin 41 (uden højeste tjenestetid) som en forsøgsordning.

Endelig ændres i arbejdstidsbestemmelserne, så der gives mulighed for at arbejde til kl. 18.30 to dage – i stedet for én dag – ugentligt, stadig dog maksimalt 8 timer. 🌐

## Højere grundløn for UU-vejledere

■ Alle grundlønninger for vejledere ved Ungdommens Uddannelsesvejledning hæves med ca. 4.600 kroner årligt. Faggruppen får yderligere et pensionsløft på 0,94 procent, så de matcher lærernes pension. Stigningerne gælder fra 1. april 2027. 🌐

## Lokalbaneområdet

■ For HK'ere ansat på lokalbaneområdet er der aftalt lidt bedre betaling for arbejde om natten og i weekender. Derudover er der aftalt årlige tillæg til følgende grupper: 11.500 kroner til ledere, som er indplaceret på grundløn 49, 50 eller 51, 3.400 kroner til værkstedsledere og 1.600 kroner til salgsassistenter. 🌐





Du kan stemme om overenskomsten fra 7. april kl. 9.00 til 21. april kl. 23.59. Stem via QR-koden eller på:

[hk.dk/stem26](https://hk.dk/stem26)



## Miljø og naturbeskyttelse honoreres

■ Laboratorie- og miljøpersonale, der arbejder med miljø- og naturbeskyttelse i tekniske forvaltninger, får et funktionstillæg på ca. 14.500 kroner årligt. Stigningerne gælder fra 1. april 2027. Eventuelle ledere på overenskomsten for Laboratorie- og miljøpersonale flyttes senest 31. marts 2027 over på overenskomsten for Administration og IT mv. og vil dermed få grundlønstigningerne for ledere, der kommer 1. april 2027, se side 13. 🗣️

## 1 trin til sundhedsadministrative koordinatorer og sundhedsservicesekretærer

■ Fra 1. april 2027 stiger grundlønnen for sundhedsadministrative koordinatorer og sundhedsservicesekretærer i kommunerne med 1 grundlønstrin. Lægeseekretærer har ikke egen stillingsgruppe i kommunerne. 🗣️

## Bedre betaling for forskudt tid

■ For alle medarbejdere, der er dækket af HK Kommunals overenskomst gælder, at betalingen for forskudt tid m.v. stiger med en procent. Desuden får man en procent mere på pensionen af betalingen. Begge dele fra 1. april 2027. 🗣️

## Mere til de laveste løntrin

■ Løntrin 13-16, som er de laveste løntrin i kommunerne, stiger med et årligt tillæg på 2.900 kroner pr. 1. april 2027. Det har fx HK Kommunals voksnelever glæde af.

Ved OK24 fik unge elever på HK Kommunals overenskomster fuld pension. Det er nu fulgt op med en aftale om, at elever under 21 år, som fortsætter i job efter endt uddannelse, beholder deres pensionsbidrag. Ellers er reglen, at man skal være 21 år for at være omfattet af pensionsordningen. 🗣️

## Særligt for ledere og chefer

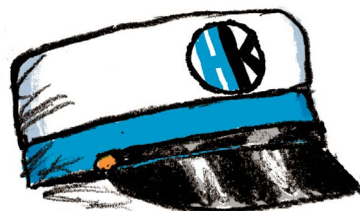
■ Alle ledere på HK Kommunals overenskomster får hævet deres grundlønstillæg med cirka 12.300 kroner årligt fra 1. april 2027. Et ny projekt på tværs af de faglige organisationer skal desuden understøtte god ledelse og et lederliv i balance.

For chefer omfattet af cheftalen gælder, at de ikke er omfattet af forbedringerne på de ekstra godt 2 procent til henholdsvis pension og fritvalglønkontoen som øvrige HK'ere i kommunerne. I stedet kommer der for denne gruppe 2,10 procent ekstra ind på fritvalglønkontoen samt et årligt løntillæg på 6.500 kr. til chefer på grundlønstrin 49 og 50.

Desuden ændres fratrædelsesvilkårene for kommende kontraktansatte chefer til en optrappingsordning, så man fremover først får et års løn ved opsigelser efter 12 måneder. Samtidig gives der en ekstra pensionsstigning til denne gruppe på 0,20 procent. 🗣️

## Nye uddannelser i overenskomsten

■ Flere nye uddannelser bliver fremover dækket af HK Kommunals overenskomst. Det drejer sig om it-uddannelserne i operationel cybersikkerhed, cybersikkerhed og it-arkitektur. Også uddannelsen i katastrofe- og risikomanagement bliver omfattet af overenskomsten – dog sådan, at ansatte med denne uddannelse dækkes af HK Kommunals overenskomst, hvis de arbejder med opgaver inden for it, cybersikkerhed eller administration. 🗣️



## Penge er afsat til lokale lønforhandlinger

■ Ved de centrale OK-forhandlinger er der nu igen – for første gang i mange år – afsat midler til lokal løndannelse, dvs. det, man kalder forlodsfinansiering. Pengene kommer dels fra rammen og dels fra trepartsaftalen, der blev indgået i december 2023, og de supplerer den lokale løndannelse, der i forvejen finder sted i kommunerne.

Der er samlet afsat:

- 0,17 procent pr. 1. januar 2026 og 0,05 procent pr. januar 2027, der kan bruges på varige tillæg
- 0,13 procent pr. 1. januar 2026, der kan bruges på engangstillæg.



Kommunerne kan vælge at anvende midlerne samlet, fx i forbindelse med den årlige lønforhandling i 2026.

De ekstra midler til lokal løn anvendes i hver enkelt kommune ud fra lokale hensyn og udfordringer. Der er ikke afsat penge til bestemte grupper, men der er heller ikke garanti for, at alle får en andel af midlerne. Det er relevant at snakke om anvendelsen i forbindelse med fx den lønpolitiske drøftelse.

## Ny aftale om lokal løndannelse

■ Der er også aftalt ændringer i aftalen om lokal løndannelse, der bl.a. indeholder bestemmelser om de lokale forhandlinger i kommunerne. Ændringerne betyder bl.a., at de lokale aftaler om rammer og procedurer for lønforhandlingerne skal revideres senest 31. marts 2027. Derudover er det aftalt, at kommunen desuden skal sikre, at tillidsrepræsentanten får et lønoverblik mv. inden den årlige lønforhandling.

Der er også aftalt en hurtigere proces ved nyansættelser, der sikrer, at tillidsrepræsentanten automatisk får kontaktoplysninger på den kommende ansatte og arbejdsgivers lønforslag. Herefter er der en frist på fire uger til at anmode om en evt. forhandling.

Den nye aftale om lokal løndannelse gælder fra 1. april 2027.


## Bedre vilkår for børnefamilier

■ Ved børns sygdom får forældre nu mulighed for fravær med løn på barnets 3. sygedag samt på den såkaldte "hjemkaldelsesdag". Den dag, hvor der bliver ringet fra fx vuggestue eller børnehave, og man som forælder er nødt til at forlade arbejdspladsen, bliver altså ikke længere betragtet som barnets 1. sygedag.

Retten til løn i forældreorlovsperioden udvides desuden med to uger sådan, at forældrene fremover – ud over deres egne uger med løn – kan dele 8 ugers lønret og ikke kun 6 uger som i dag.

Mere nyskabende er det, at sociale forældre som fx en medfar og nærtstående som fx bedsteforældre får ret til orlov med løn forudsat, at mor, far eller medmor har overdraget deres barselsdagpenge. Det vil sige, at forældre fremover kan vælge at der skal være andre end dem selv, som tager del i orloven.

Forældre får også større fleksibilitet i planlægning af orloven ved, at far, medmor og sociale forældre som noget nyt kan holde orlov med løn i op til 8 uger i starten af orloven. Igen forudsætter det, at mor har overdraget sine barselsdagpenge.

Der er også forbedrede lønrettigheder for aleneforældre og ved børns indlæggelse på hospitalet eller tidligt hjemmeophold, der bl.a. kan komme på tale, når børn bliver født for tidligt. 



Lars C. Andersen

Find alle forligene  
i fuld længde på  
[hk.dk/ok26](http://hk.dk/ok26)

## Stor saltvandsindsprøjtning til AI-kompetencer

■ Kompetencefonden fortsætter på vanlig vis med at give tilskud på op til 30.000 kroner årligt til kompetencegivende videreuddannelse. Noget nyt her i 2026 er en stor øremærket pulje på 30 mio. kroner til kompetenceudvikling inden for kunstig intelligens (AI), der efter godkendt ansøgning dækker 100 procent af udgiften til introkurser og uddannelsesmoduler om AI. 🌐

## Særlige indsatser fortsætter

■ Tandklinikassistenter kan fortsat tage en akademiuddannelse i odontologisk praksis (AOP) med 100 procents støtte fra Den Kommunale Kompetencefond. AOP har fået to helt nye moduler: "Den digitale tandklinik" og "Innovation og bæredygtighed på tandklinikker".

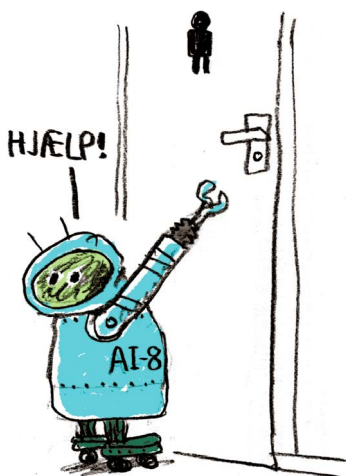
HK'ernes mulighed for at tage socialformidleruddannelsen, som det nu også er muligt at tage online, fortsætter også med 100 procents dækning af uddannelsesudgiften. 🌐

## Tryghedspuljen fortsætter

■ Bliver man afskediget på grund af besparelser eller organisationsændringer, men endnu ikke er fratrukket, kan Tryghedspuljen hjælpe en med at komme videre i sit arbejdsliv. Tryghedspuljen støtter afskedigede ansatte med op til 10.000 kr. til hjælp til afklaring og forbedring af personlige kompetencer og op til 20.000 kr. til kompetencegivende uddannelse. 🌐

## Andre indsatser

■ KL og HK Kommunal har også aftalt en række projekter, der skal sætte fokus på områder af særlig interesse. Der er aftalt et projekt, der skal sætte fokus på at styrke kompetencerne til arbejdet med AI og informations/cybersikkerhed. Det skal ske sammen med de øremærkede midler fra kompetencefonden. Der er også aftalt projekter om dels sundhedsadministrative opgaver og dels rekruttering af HK-elever i kommunerne. 🌐



# Øget indsats for arbejdsmiljø og trivsel

■ Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladserne er blevet fornyet. Det skal styrke arbejdet med at forebygge, identificere og håndtere arbejdsrelateret stress.

En helt ny bestemmelse er indføjet, så der nu bliver en ret til at anmode nærmeste leder om en samtale i forbindelse med livsfaser og livssituationer, der kan have betydning for trivsel og tilknytning til arbejdspladsen. Det kan fx være en udfordrende overgangsalder.

Arbejdsrelateret vold, trusler og chikane, der udøves af borgere mod ansatte – i og uden for arbejdstiden – har også parternes opmærksomhed. Der er aftalt at styrke indsatsen for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold, trusler og chikane med bl.a. flere netværksforløb for kommunerne.

Det er også aftalt at videreføre og videreudvikle SPARK, der tilbyder konsulenthjælp til MED-udvalg og TRIO med henblik på at bidrage til et bedre psykisk arbejdsmiljø. 🌱





## Din stemme kan blive afgørende

■ Lønmodtagerne stemmer 'organisationsvis' om deres nye overenskomster. Hvis et flertal stemmer nej i én organisation, fører det først til nye forhandlinger, og siden kan det ende med strejke og lockout for denne ene organisations medlemmer.

I HK Kommunal stemmer ansatte i henholdsvis kommuner og regioner samlet. Din stemme kan derfor blive afgørende for, om der varsles konflikt for HK-ansatte i kommuner og regioner, eller om de indgåede forlig bliver de nye overenskomster for de næste tre år.

## Du kan stemme på to måder:

### 1. Mail:

Hvis vi har registreret din mailadresse, vil du modtage en unik mail med et link, der giver dig direkte adgang til afstemningen. Du skal blot udfylde din fødselsdato og herefter vælge, om du vil stemme "JA" eller "NEJ".

### 2. [hk.dk/stem26](http://hk.dk/stem26):

Hvis du besøger [hk.dk/stem26](http://hk.dk/stem26) kan du også gå direkte til afstemningen. Du skal logge på med MitID og herefter vælge, om du vil stemme "JA" eller "NEJ".

Du får en kvittering, når din stemme er registreret.

## Følg afstemningen lokalt

■ Vil du gerne følge med i, hvor mange der stemmer i dit lokalområde? På [hk.dk/ok26](http://hk.dk/ok26) kan du finde stemmeprocenten for din lokale HK-afdeling og sammenligne med stemmeprocenten i de seks andre HK-afdelinger.

## Stem og vind!

■ Når du stemmer, deltager du samtidig i en lodtrækning om 20 fine præmier:

- **Et gavekort på 5.000 kr.** til et ophold på Hotel Christiansminde i Svendborg, der ejes af HK.
- **Et gavekort på 1.500 kr.** til Imerco
- **18 gavekort på 300 kr.** til Nordisk Film Biografer.



## Hvad er reguleringsordning?

■ Når man kigger tilbage i tiden, kan man se, at lønudviklingen på det private område i langt de fleste år har overhalet de offentligt ansattes lønudvikling. Kun i få tilfælde er det de offentligt ansatte, der er kommet foran. Derfor har det været vigtigt for fagforeningerne på det offentlige område at fastholde den reguleringsordning, som sikrer en tilnærmelsesvis parallel lønudvikling i forhold til det private område. Og det er heldigvis lykkedes. Ordningen sikrer, at de offentligt ansatte reguleres op, når de private kommer foran – og omvendt også ned, hvis det er de offentligt ansatte, der er kommet foran. 🗉

## Hvad er reststigning?

■ Reststigningen er forskellen mellem den løn, der er aftalt ved overenskomstforhandlingerne, og den faktiske løn, sådan som den udvikler sig. I kommunerne er reststigningen sat til 0,6 procent over tre år, og den del indregnes i den samlede økonomi i forliget. Når der er forskel mellem aftalt løn og faktisk løn, hænger det blandt andet sammen med den udvikling, der sker i lokalløn i perioden samt ændringer i anciennitet og sammensætning af personale. 🗉

## Hvem forhandler hvad?

■ HK Kommunal er en del af Forhandlingsfællesskabet, som forhandler med KL om de generelle lønstigninger og andre generelle krav for ansatte i kommunerne. Forhandlingsfællesskabet består af en række organisationer, der har medlemmer, som er ansat i kommuner og regioner. HK Kommunals formand, Lene Roed, er med i den fælles delegation, der står for at forhandle på vegne af Forhandlingsfællesskabet. Der er også forhandlinger med KL om HK Kommunals særlige forhold, som kun vedrører HK'erne i kommunerne. Det handler blandt andet om pension, arbejdstid, grundlønssstigninger m.v. Det kalder man de specielle forhandlinger, og til dem har der ved denne overenskomstforhandling været afsat en stor pulje på 2 procent af rammen. 🗉



# STEM

**NU, her:**

[hk.dk/stem26](https://hk.dk/stem26)



Urafstemningsperioden er  
7. april kl. 09.00 - 21. april kl. 23.59

