

Opfølgende notat vedrørende nye overenskomstforlig

Dato: 24. juni 2026

Der er den 25. februar 2026 indgået forlig mellem Kommunernes Landsforening og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2026. I forhandlingsfællesskabet indgår blandt andet BUPL, Dansk Sygeplejeråd, 3F, FOA og HK Kommunal. Tilsvarende forlig er indgået mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Akademikerne den 3. marts 2026.

Ved internt notat af 27. marts 2026, blev udvalgte af de væsentligste ændringer gældende på alle overenskomstområderne gennemgået. I forlængelse af notatet af 27. marts 2026, gennemgås i nærværende notat udvalgte forbedringer og ændringer på de enkelte fagområder, som vurderes at være særligt relevante at fremhæve.

Det bemærkes, at notatet kun vedrører ændringer, som kræver manuel behandling. For så vidt angår ændringer, der automatisk træder i kraft, henvises der direkte til forligsteksterne.

Det bemærkes desuden, at nedenstående tager udgangspunkt i forligsteksterne, idet de endelige overenskomster endnu ikke er frigivet. Forligene har virkning fra den 1. april 2026, men en stor del af ændringerne har en senere ikrafttrædelsesdato, særligt fra den 1. april 2027.

Ikrafttrædelsesdatoen fremgår af de enkelte overenskomstbestemmelser.

Særligt for det administrative område

Fra 1. april 2026, gælder der følgende:

- Der indføres ny autorisationsordning for psykologer ansat på *Overenskomst for akademikere ansat i kommuner*.
- Der indføres mulighed for iværksættelse af initiativer og tilskud til diverse efter- og videreuddannelser samt udviklingsprojekter. Visse udviklingsprojekter forudsætter dog bevilling. Det kan særligt påpeges at, der på *Overenskomst for akademikere ansat i kommuner* iværksættes projekter i forbindelse med ny digital teknologi. For medarbejdere ansat på *Overenskomst for administration og IT mv.* oprettes der en særskilt tilskudspulje til kompetenceudvikling inden for AI.

Økonomi & Stab

HR & Løn

Albertslund Kommune
Nordmarks Allé 1
2620 Albertslund



Fra 1. april 2027, gælder der følgende:

- Der kan ikke aftales prøvetid for direktører og chefer omfattet af *Aftale om aflønning af chefer*.
- Flere kan omfattes af begrebet "jobkonsulent" på *Overenskomst for socialrådgivere og socialformidlere*.
- Der kan under visse betingelser tildeles vagttillæg for aften- og weekendarbejde ved kommunale kulturinstitutioner for medarbejdere, som er omfattet af *Overenskomst for akademikere ansat i kommuner*.
- Medarbejde ansat på *Overenskomst for bygningskonstruktører* samt *Overenskomst med Teknisk Landsforbund – inden for byggeri, miljø, energi og kultur* har ret til tillæg for arbejde med miljø- og naturbeskyttelse.

Særligt for det tekniske driftsområde

Fra 1. april 2027, gælder følgende:

- Begyndelsestidspunkt for lørdagstillæg ved arbejde i forskudt tid ændres til kl. 6.00 for medarbejdere ansat på *Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte chauffører m.fl.*, hvor begyndelsestidspunktet tidligere var kl. 11.00.
- For elever omfattet af *Overenskomst for specialarbejdere, faglærte gartnere, faglærte chauffører m.fl.* samt månedslønnede og timelønnede omfattet af *Overenskomst for teknisk service* nedsættes karenstiden for ret til pension til 0 måneder og alderskarensen nedsættes til 18 år.
- Der indføres pension for elever, som er fyldt 18 år, der er omfattet af *Overenskomst for håndværkere og IT-supportere m.fl.* Denne pensionsordning indføres også for elever ansat på *Overenskomst for teknisk service*, med en beskæftigelseskarrens på 6 måneder. Det bemærkes, at denne beskæftigelseskarrens ikke gælder for vokselever.

Særligt for skole- og kulturområdet

- For børnehaveklasseledere ansat på *Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne* ydes pr. 1. august 2027 et undervisningstillæg allerede fra 796 undervisningstimer frem for de nuværende 836 timer.
- Med virkning fra 1. april 2027 honoreres alt overarbejde med 50% og 100% afskaffes for medarbejdere ansat på *Overenskomst for tandlæger*.

Særligt for børne- og ungeområdet

Fra 1. april 2026, gælder der følgende:

- Der ændres i den måde rådighedstjenester tilrettelægges på for medarbejdere omfattet af *Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - det døgnpædagogiske område*. Rådighedstjenester på arbejdsstedet anses nu ikke som hvileperiode eller fridøgn, mens rådighedstjenester udenfor arbejdsstedet som udgangspunkt anses

som hvileperiode. Det bemærkes ydermere, at nedsættelse eller udskydelse af hvileperiode skal ske gennem lokal aftale.

Fra 1. januar 2027, gælder der følgende:

- Der indføres mulighed for ansættelse af medarbejdere på timeløn på *Overenskomst for pædagogisk uddannet personale, der ansættes inden for det forebyggende og dagbehandlende område samt på Overenskomst for pædagogisk uddannet personale i særlige stillinger.*

Særligt for ældre- og sundhedsområdet

Fra 1. april 2026, gælder der følgende:

- Der ændres i den måde rådighedstjeneste tilrettelægges på for medarbejdere omfattet af *Aftale om arbejdstid for de kommunale døgnområder - syge- og sundhedsplejersker*. Rådighedstjenester på arbejdsstedet anses nu ikke som hvileperiode eller fridøgn, mens rådighedstjenester udenfor arbejdsstedet som udgangspunkt anses som hvileperiode. Det bemærkes ydermere, at nedsættelse eller udskydelse af hvileperiode skal ske gennem lokal aftale.

Økonomi

De generelle lønstigninger er lagt ind i systemet, så de fremgår af rapporter med lønprognoser og i Mit Forventede Regnskab (MFR). Kommende lønstigninger for de enkelte faggrupper indarbejdes i takt med, at de kommer.

Påvirkningen af OK26 i budgetterne i 2026 forventes at være opgjort i ultimo august, hvor der vil komme en udmelding om den konkrete betydning på enhedsniveau. Det forventes at blive en del af sagen om Bevillingsmæssige ændringer for 3. kvartal, der behandles af Kommunalbestyrelsen 13/10, hvorefter de snarest indarbejdes i budgetterne.

Effekten for Budget 27 og frem bliver håndteres teknisk som en del budgetprocessen, så lønbudgetterne i 2027 er inklusive virkningerne af OK26.

Videre proces

Når de endelige overenskomster er frigivet, vil lønafdelingen månedligt modtage information fra KMD om relevante ændringer, herunder både ændringer, der håndteres automatisk og ændringer, der kræver manuel behandling.

HR & Løn vil desuden fortsat sørge for at holde sig opdaterede og stå til rådighed for sparring, når ændringerne i de nye overenskomster løbende træder i kraft.