



Nye treårige overenskomstforlig

Dato: 27. marts 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 er indgået mellem Kommunernes Landsforening (KL) og Akademikerne den 3. marts 2026.

Med aftalerne er der fokus på, at de kommunale arbejdspladser fortsat er attraktive og giver gode muligheder for at skabe bedre balance mellem privatliv og arbejdsliv.

Det bemærkes, at der på nuværende tidspunkt er indgået forlig, men der er endnu ikke frigivet endelige overenskomster, idet de enkelte overenskomster skal sendes til urafstemning hos medlemmerne i de respektive faglige organisationer. Såfremt medlemmerne stemmer ja, træder de enkelte overenskomster i kraft pr. 1. april 2026.

Forligene indeholder en række forbedringer og ændringer. Nedenfor fremgår udvalgte af de væsentligste ændringer.

Generelle lønstigninger

Pr. 1. april 2026 ydes en generel lønforhøjelse på 2,20 pct.

Pr. 1. oktober 2026 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.

Pr. 1. oktober 2027 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.

Pr. 1. april 2028 ydes en generel lønforhøjelse på 1,60 pct.

Pr. 1. oktober 2028 ydes en generel lønforhøjelse på 0,70 pct.

Pr. 1. januar 2029 ydes en generel lønforhøjelse på 0,16 pct.

Fritvalgsordning

Der etableres en ny fritvalgsordning med virkning fra den 1. januar 2028, der giver øget fleksibilitet. Den enkelte medarbejder kan nu vælge mellem løn, pension og frihed. På fritvalgskontoen hensættes følgende beløb:

- Et årligt bidrag svarende til 2,35 pct. af den fritvalgsberettigede løn. Dette beløb svarer til værdien af 6. ferieuge.
- Et månedligt bidrag på 2,42 pct. af den fritvalgsberettigede løn (for visse grupper er der aftalt supplerende bidrag). Dette beløb svarer til værdien af det særlige ferietillæg.
- For seniorer et årligt fritvalgsbidrag på 0,94 pct. – 1,88 pct. af den fritvalgsberettigede løn (for nogle grupper er der aftalt supplerende bidrag).

Økonomi & Stab

HR & Løn

Albertslund Kommune
Nordmarks Allé 1
2620 Albertslund

- Den enkelte ansatte kan vælge, at hele eller dele af pensionsbidraget, der overstiger 15. pct., kan indgå i fritvalgsordningen.

Fritvalgsordningen samler dermed en række eksisterende rettigheder i en samlet ordning. Det betyder, at alle ansatte får ret til 5 fridage uden løn (tidligere den 6. ferieuge) med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen. Seniorer får ret til seniorfrihed svarende til 2-4 dage uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen. Ansatte, der ikke har ret til omsorgsdage og/eller ret til seniorfrihed får ret til én fritvalgsdag uden løn med mulighed for at vælge udbetaling fra fritvalgslønkontoen. Endeligt bemærkes det, at omsorgsdage ikke er en del af fritvalgsordningen, og derfor fortsætter som hidtil.

Barns sygdom

Muligheden for fri med løn i forbindelse med børns sygdom udvides. Med virkning fra forventeligt den 23. april 2026 indføres mulighed for tjenestefrihed med løn på barnets tredje sygedag og hjemkaldelsesdagen. Det bemærkes, at der fortsat ikke er tale om en ret men en mulighed, så længe det er foreneligt med driften på arbejdspladsen.

Udvidelse af lønret til deling mellem forældrene under barsel

Forældrenes samlede ret til løn under forældreorlov udvides med 2 uger. Ændringen forventes at have virkning for forældre/adoptanter til børn, der fødes/modtages den 23. april 2026 eller senere.

Overtidsbetaling for deltidsansatte

Der blev den 4. februar 2026 afsagt faglig voldgiftskendelse om honorering af deltidsansattes merarbejde. Som følge heraf vil deltidsansatte, der arbejder ud over den aftalte arbejdstid, fremover honoreres med overtidbetaling på lige vilkår som fuldtidsansatte. Ændringerne, som foretages i overenskomsterne og aftalerne i forbindelse hermed, træder i kraft den 1. april 2026. På nuværende tidspunkt afventer Albertslund Kommune fortsat svar fra KL på, hvordan dette skal håndteres administrativt. Herefter vil kommunen også sørge for, at forskrifterne bliver håndteret systemmæssigt, i det omfang det er muligt.

Betydning for budgetter og prognoser

OK26 er indgået i februar, lang tid efter at kommunens budget er vedtaget. Lønstigningerne i vedtaget budget og de budgetter, der ligger i økonomisystemet, baserer sig på de pris- og lønfremskrivninger, der var kendt tilbage i august 2025 for stigningen mellem 2025 og 2026. Lønstigningen i OK26 for 2026 er imidlertid lidt højere end den tidligere forventning.

Det forventes i lighed med tidligere overenskomster, at kommunen vil blive kompenseret for differencen og få et øget bloktilskud til sommer lige efter, at der er indgået Økonomiaftale mellem Regeringen og KL. Herefter vil der blive meldt nye budgetter ud til budgetansvarlige enheder med lønbudgetter, som tager højde de nye overenskomster.

Der vil derfor være en kort periode fra maj til august måned, hvor jeres lønprognoser i lønrapporter fra økonomisystemet eller i Mit Forventede Regnskab (MFR), vil indeholde den højere lønstigning i OK26, mens budgettet ikke endnu vil være opskrevet tilsvarende. Det forventes, at lønbudgetterne generelt vil blive hævet med ca. 0,6% som følge af, at OK26 er højere end forventet, da budgettet blev vedtaget.

Videre proces

HR & Løn har nedsat en arbejdsgruppe, der gennemgår alle overenskomsterne for samtlige ændringer, så de bliver implementeret i lønsystemet, hvor der er behov herfor. I det omfang, at overenskomsterne ikke er frigivet pr. 1. april 2026, og der her er ændringer, som træder i kraft, vil ændringerne blive lagt i lønsystemet med tilbagevirkende kraft.