



# Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2024

Februar 2024



Forhandlings  
fællesskabet



# Aftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om overenskomst- og aftalefornyelsen pr. 1. april 2024

17. februar 2024

## Indholdsfortegnelse

1.	Løn generelt.....	4
1.1.	Generelle lønstigninger.....	4
1.2.	Reguleringsordning .....	5
1.3.	Organisationsmidler.....	5
1.4.	Fokuseret projekt for trin 11-14.....	6
1.5.	Forhøjelse af ATP-bidraget pr. 1. januar 2024 .....	6
1.6.	Omlægning til nyt grundbeløb med tilhørende reguleringsprocent .....	6
1.7.	Garantiordninger suspenderes .....	6
2.	Opsparing af frihed .....	7
3.	Periodeprojekt om fritvalgsordninger.....	7
4.	Ret til seniorbonus for visse grupper.....	7
5.	Overenskomstdækning af pensionerede .....	8
6.	Pensionsforum .....	8
7.	Fravær af familiemæssige årsager .....	9
7.1.	Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorloven .....	9
7.2.	Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre .....	9
7.3.	Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov .....	10
8.	Styrkelse af den danske model.....	10
8.1.	Mulighed for mægling.....	10
8.2.	Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden.....	11
8.3.	Udvidelse af målgruppen for lokal AKUT .....	11
8.4.	Etablering af udviklingsfond.....	11
8.5.	Regulering af AKUT-bidraget.....	11
9.	Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse.....	12
10.	En fremtid med fuldtid.....	12
11.	Arbejds miljø .....	14
12.	Natarbejde.....	15
13.	Dialogforum om styrket fokus på kompetenceudvikling.....	16
14.	Bonusmidler i den fælleskommunale gruppelivsordning.....	17
15.	Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres .....	17
16.	Tryghedspuljen.....	18
17.	Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter .....	19
18.	Provenu ATP-lønsum .....	19
19.	Lønfrigivelse .....	20
20.	Omkostningsbilag.....	20
21.	Forbeholdskrav .....	20

**Bilagsoversigt**

Bilag 1 – Reguleringsordning .....	22
Bilag 2 – Aftale om opsparing af frihed .....	26
Bilag 3 – Ret til seniorbonus for visse grupper.....	28
Bilag 4 – Overenskomstdækning af pensionerede.....	32
Bilag 5 – Udvidelse af målgruppen til lokal AKUT.....	34
Bilag 6 – Etablering af udviklingsfond .....	35
Bilag 7 – SPARK.....	36
Bilag 8 – Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø.....	38
Bilag 9 – Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø .....	39
Bilag 10 – Forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane .....	40
Bilag 11 – Fordeling af bonusmidler i den fælleskommunale gruppelevsordning .....	42
Bilag 12 – AUA Bilag G-1 .....	43
Bilag 13 – AUA Bilag G-2.....	44
Bilag 14 – Omkostningsbilag .....	45

---

Tid	Den 17. februar 2024
Sted	København
Emne	Overenskomst- og aftalefornyelse pr. 1. april 2024
Deltagere	Repræsentanter for Forhandlingsfællesskabet og repræsentanter for KL

---

## PROTOKOLLAT

Der er enighed mellem KL og Forhandlingsfællesskabet om, at overenskomster og aftaler inden for det kommunale område fornyes for perioden 1. april 2024-31. marts 2026 på nedennævnte vilkår.

Hvor intet andet fremgår, træder de aftalte ændringer i kraft 1. april 2024.

Procentvise lønforhøjelser gives i deres helhed som lønforhøjelse i forhold til lønniveauet pr. 31. marts 2024.

### 1. Løn generelt

#### 1.1. Generelle lønstigninger

Pr. 1. april 2024 ydes en generel lønforhøjelse på 4,00 pct.

Pr. 1. oktober 2025 ydes en generel lønforhøjelse på 0,24 pct.

Pr. 1. november 2025 ydes en generel lønforhøjelse på 0,20 pct.

For at understøtte balancen mellem den kommunale og den private lønudvikling er parterne enige om at optage forhandlinger i september 2025 med henblik på i indeværende overenskomstperiode ekstraordinært at håndtere en evt. ubalance (positiv såvel som negativ) mellem den kommunale og den private lønudvikling. Forhandlingen baseres på skøn for udmøntningen fra reguleringsordningen pr. 1. oktober 2026.

Udmøntningen af en eventuel ekstraordinær håndtering sker sammen med de aftalte generelle lønforbedringer på 0,20 pct. den 1. november 2025.

Ved en eventuel negativ udmøntning reduceres den aftalte lønstigning med op til og med 0,20 pct.

Ved OK26 håndterer parterne den resterende justering sammen med udmøntningen fra den eventuelle reguleringsordning pr. 1. oktober 2026.

Parterne er enige om, at forhandlingerne om OK26 sker uafhængigt af en eventuel håndtering af en ubalance.

Se omkostningsbilag 14.

## **1.2. Reguleringsordning**

- A. Reguleringsordningen videreføres og udmøntes pr. 1. oktober 2024 og pr. 1. oktober 2025, jf. bilag 1.
- B. Udmøntningen pr. 1. oktober 2024 baseres på Danmarks Statistiks implicitte indeks. Udmøntningen pr. 1. oktober 2025 baseres på Danmarks Statistiks standardberegneede lønindeks.
- C. Parterne er enige om at neutralisere virkningen på reguleringsordningen af lønforbedringer, der er finansierede fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår i Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.

Parterne er enige om, at der i OK24-perioden kun foretages neutralisering af en del af lønforbedringerne fra trepartsaftalen, samt at den resterende del neutraliseres i en eventuelt aftalt reguleringsordning ved næstkommende overenskomstforhandlinger pr. 1. oktober 2026 og pr. 1. oktober 2027.

- D. Såfremt Danmarks Statistik gennemfører omlægninger af lønindeksene, som kan have betydning for den opgjorte lønudvikling, vil parterne drøfte behovet for eventuelle korrektioner af det kommunale lønindeks.
- E. Parterne er enige om at arbejde for, at opgørelsen af udviklingen i personalegoder i den offentlige og private sektor prioriteres i Danmark Statistiks ekspertudvalg for løn- og fraværstatistik, herunder arbejdet med e-indkomst.

## **1.3. Organisationsmidler**

Der afsættes pr. 1. april 2025 organisationsmidler svarende til 2,0 pct. af lønsummen til konkret udmøntning ved organisationsforhandlingerne.

I det omfang, der ikke ved organisationsforhandlingerne er aftalt andet vedrørende regulering af lønuafhængige særydelser, gælder, at de lønuafhængige arbejdstidsbestemte og arbejdsbestemte særydelser i overenskomstperioden procentreguleres svarende til de generelle lønstigninger (såvel aftalte stigninger som udmøntning fra reguleringsordningen).

Såfremt der ikke kan opnås enighed ved organisationsforhandlingerne om anvendelse af organisationsmidler, udmøntes midlerne ligeligt med et ensartet kronebeløb til grundlønningerne på overenskomstområdet.

#### **1.4. Fokuseret projekt for trin 11-14**

Parterne er enige om at afsætte 0,045 pct. pr. 1. april 2025 til at hæve grundsatserne for løntrin 11-14 med 1.924 kr. årligt (1.268 kr. i 31.03.2000-niveau).

#### **1.5. Forhøjelse af ATP-bidraget pr. 1. januar 2024**

Der afsættes 44,646 mio. kr. årligt, således at alle ATP-satser pr. 1. januar 2024 kan forhøjes med 156 kr. årligt pr. fuldtidsmedarbejder svarende til forhøjelsen på det private arbejdsmarked.

Der afsættes herudover et engangsbeløb på 11,162 mio. kr. til dækning af omkostning for forhøjelsen af ATP-bidraget i perioden 1. januar 2024 til 31. marts 2024.

Forhøjelsen finansieres af ATP-provenuet, jf. pkt. 18.

#### **1.6. Omlægning til nyt grundbeløb med tilhørende reguleringsprocent**

Parterne er enige om at arbejde for, at de eksisterende grundbeløbsniveau svarende til niveau 31. marts 2000 og niveau 1. januar 2006 omlægges til et nyt grundbeløbsniveau med tilhørende reguleringsprocent.

Parterne vil i overenskomstperioden igangsætte et overenskomstforberedende arbejde med henblik på at søge at indgå aftale om et nyt grundbeløbsniveau, således at aftalen tidligst kan få virkning fra førstkommande tidspunkt, hvor der udmøntes generelle lønstigninger efter 31. marts 2026.

Der afsættes 0,5 mio. kr. til gennemførelse af projektet, der finansieres af AUA.

#### **1.7. Garantiordninger suspenderes**

Det fremgår af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2024, at ”garantiordninger suspenderes ved overenskomstforhandlingerne i 2024 (gennemsnitsløngarantien og udmøntningsgarantien i sin tidligere form). Efter afslutningen af overenskomstforhandlingerne i 2024 igangsættes et arbejde mellem overenskomstparterne med henblik på at udvikle nye garantiordninger, der ikke hindrer en bæredygtig og fleksibel løndannelse. De

nye garantiordninger implementeres ved næstkommende overenskomstforhandlinger efter 2024.”

## 2. Opsparing af frihed

Parterne er enige om at indgå en ny aftale om opsparing af frihed, jf. bilag 2.

Formålet med aftalen er at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling. Opsparingen kan bestå af afspadserings- og 6. ferieugetimer.

Parterne er enige om frem mod OK26 at optage drøftelser om erfaringerne med anvendelsen af aftalen og om hvorvidt andre elementer, der kan afvikles som afspadsering af over-/merarbejde, også kan omfattes af aftalen.

## 3. Periodeprojekt om fritvalgsordninger

Fritvalgsordninger udgør i dag en større del af løndannelsen på det private område. Fritvalgsordningerne giver mulighed for, at lønmodtageren får en større direkte indflydelse på anvendelse af dele af løndannelsen i forhold til sin konkrete livssituation, livsfase mv., herunder også ift. anvendelse af seniorordninger. På det kommunale område har parterne ved de seneste overenskomstfornyelser drøftet og forhandlet muligheder for etablering af en generel fritvalgsmodel. Parterne er enige om i den kommende overenskomstperiode at analysere og beskrive fritvalgsmodeller tilpasset de kommunale forhold med henblik på at opnå et fælles grundlag for forhandlinger af og evt. etablering af en fritvalgsordning ved overenskomstforhandlingerne i 2026.

Der afsættes 1 mio. kr. til gennemførelse af projektet, der finansieres af AUA.

## 4. Ret til seniorbonus for visse grupper

Som følge af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 ændres udgangspunktet for visse grupper fra en ret til seniordage til en ret til seniorbonus, ligesom retten til seniorbonus fremover vil følge den til enhver tid gældende folkepensionsalder, jf. bilag 3. Såfremt der i de enkelte overenskomster er aftalt ret til supplerende seniordage, ændres disse på samme vis for de omfattede grupper.

Parterne er enige om at implementere disse ændringer gennem to bestemmelser, der indsættes i Rameaftale om Seniorpolitik, som nye hhv. § 21 og § 22.



## 5. Overenskomstdækning af pensionerede

Parterne er enige om at ændre overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser med henblik på, at pensionister, som genoptager beskæftigelse, bliver omfattet af overenskomsterne fuldt ud.

Formålet med de aftalte ændringer er navnlig at forenkle bestemmelserne om overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser og at gøre det nemmere for tjenestemænd og andre, der er fratrukket og gået på pension, at genoptage beskæftigelsen, hvis de ønsker det, og dermed medvirke til at afhjælpe manglen på arbejdskraft.

Nyansatte omfattes fuldt ud af overenskomsterne på forhandlingsområdet pr. 1. maj 2024, mens der er aftalt overgangsordning, således at allerede ansatte omfattes hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Der henvises til bilag 4. Omkostningerne er opgjort til en årlig merudgift på 0,02 pct., der finansieres af rammen.

## 6. Pensionsforum

Arbejdsmarkedspensionen er en væsentlig del af de samlede vilkår, der udgør de kommunale medarbejders løn, og den pension, vi som parter i fællesskab har aftalt, der skal ”opsøres” og ”administreres” på medarbejdernes vegne, har været støt stigende de seneste mange år.

Arbejdsmarkedspensioner er kollektivt aftalte og solidarisk dækkende og har til hovedformål at sikre alle kommunale medarbejdere et tilstrækkeligt forsørgelsesgrundlag i deres pensionistilværelse og i forbindelse med eventuel sygdom, invaliditet og død i arbejdslivet, inden pensionsalderen nås.

Det er derfor afgørende for legitimiteten i de valgte ordninger, at der til stadighed er enighed og opbakning om grundprincipperne og formålet med de arbejdsmarkedordsordninger, der tilbydes de kommunale medarbejdere.

Parterne er derfor enige om i overenskomstperioden at fortsætte den positive dialog om overordnede pensionsspørgsmål i et opfølgende dialogforum, og som led heri bl.a. drøfte fælles problemstillinger og afdække barrierer og muligheder for, at vi som parter i højere grad kan sikre fælles rammer for de overenskomstbestemte pensionsordninger.

Der afsættes 0,5 mio. kr., der finansieres af AUA.

## 7. Fravær af familiemæssige årsager

### 7.1. Udvidelse af lønret til far/medmor under forældreorloven

Parterne er enige om at udvide farens/medmorens nuværende øremærkede lønnede forældreorlov med 3 uger, således at faren/medmoren fremover har 10 ugers øremærket forældreorlov med løn.

Udvidelsen omfatter også mandlige adoptanter. Samtidig med udvidelsen er parterne enige om, at de 4 ugers barselsorlov med løn, som i administrationsgrundlaget af juni 2022 er omdøbt til 4 ugers forældreorlov med løn til den ene af adoptanterne, i stedet øremærkes til den kvindelige adoptant med henblik på, at lønretten til hhv. biologiske forældre og adoptanter bliver ens under forældreorloven.

Ændringen har virkning for fædre/medmødre til børn, der fødes/modtages den 1. april 2024 eller senere.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager samt Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov ajourføres i overensstemmelse hermed.

### 7.2. Forbedret lønret til flerbørnsforældre og soloforældre

Parterne er enige om at øge lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlingeforældre) med 13 uger til hver. Tilsvarende gælder for flerlingeadoptanter, når børnene ved modtagelsen er under 1 år.

Ændringen gælder flerbørnsforældre, hvor mindst ét af børnene er født den 1. april 2024 eller senere.

Ændringen forudsætter, at forslag til lov om ændring af barselsloven (13 ugers ekstra orlov til begge tvillingeforældre mv.) vedtages af Folketinget. Måtte tvillingeforældre mod forventning ikke få 13 ugers ekstra orlov, gælder ændringen alene trillingeforældre mv. Herudover må et evt. provenu håndteres af parterne.

Parterne er desuden enige om at øge lønretten til forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforælder), med 10 uger. Tilsvarende gælder for adoptanter, når barnet kun har én forælder ved modtagelsen.

Hvis en forælder dør efter barnets fødsel, har den efterlevende forælder ret til 10 ugers orlov med løn. Retten til 10 uger med løn reduceres med det antal ugers orlov efter den 10. uge efter fødslen, som den afdøde forælder har afholdt med dagpengeret.

Aftale om fravær af familiemæssige årsager ajourføres i overensstemmelse med ovenstående.

### **7.3. Sikring af ferieoptjening under forlængelse af orlov**

Med henblik på at opretholde den eksisterende retsstilling ift. ferieoptjening under forlængelse af orlov, jf. administrationsgrundlag fra juni 2022, er parterne enige om, at følgende tilføjes i § 16, stk. 2 og § 26, stk. 2 med virkning fra den 1. april 2024.

”Ved forlænget orlov udstrækkes den pension, som den ansatte har ret til i medfør af stk. 1 og 2, og der indbetales/optjenes pension forholdsmæssigt fordelt på hele den forlængede periode.”

## **8. Styrkelse af den danske model**

Den danske model og herunder et stærkt lokalt samarbejde er fremmende for gode lokale løsninger i forhold til opgaveløsningen, samarbejde og udvikling af arbejdspladsen.

Parterne er enige om følgende initiativer for en fortsat udvikling af den danske model.

### **8.1. Mulighed for mægling**

Parterne er enige om, at det lokale partssamarbejde generelt fungerer godt, og at et vigtigt element i at understøtte opgaveløsningen og den gode arbejdsplads er et godt og konstruktivt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse understøtter dette ved bl.a. at give mulighed for at tilpasse tillidsrepræsentantstrukturen til de lokale forhold.

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at tillidsrepræsentanten har mulighed for at kunne varetage sit hverv, være synlig på arbejdspladsen, og at medarbejderne har mulighed for at have en lokal repræsentant.

Parterne konstaterer, at der i den gældende aftale er pligt til at optage forhandling om at indgå en lokal aftale, såfremt en eller flere af de (lokale) repræsentanter anmoder herom.

Der er desuden adgang til at aftale, at der vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution. Det kan endvidere indgå, at der ikke vælges suppleanter.

Hvis der ikke kan opnås enighed om den lokale tillidsrepræsentantstruktur, kan hver af parterne efter 1. oktober 2024 vælge at inddrage en mægler udpeget af de centrale parter med henblik på at fremme opnåelse af enighed mellem de lokale parter. Mægling vil ske med en refleksiv tilgang.

Parterne forudsætter, at der via de konkrete forløb i kommunerne opsamles fælles viden om, hvornår det kan være hensigtsmæssigt for partssamarbejdet

med mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe på en institution. Denne viden kan danne grundlag for justering af ovenstående ved OK26.

De nærmere rammer for mæglingen aftales mellem de centrale parter.

Initiativet finansieres af hhv. ATP-provenu (5 mio. kr.) og AUA (0,7 mio. kr.), jf. pkt. 18 og bilag 13.

Parterne er enige om, at ovenstående indarbejdes i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

### **8.2. Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte i arbejdstiden**

Følgende indsættes som bemærkning til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 11, stk. 2/Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg § 2, stk. 2:

”Tillidsrepræsentanten gives mulighed for at mødes med nyansatte medarbejdere i arbejdstiden. Et møde kan fx planlægges i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere.”

### **8.3. Udvidelse af målgruppen for lokal AKUT**

Målgruppen for lokal AKUT udvides, så den også omfatter arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere, jf. bilag 5.

### **8.4. Etablering af udviklingsfond**

Som led i opfølgning på Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 er parterne enige om at oprette en udviklingsfond på det kommunale område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske model på det kommunale område, jf. bilag 6.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at etablere udviklingsfonden pr. 1. januar 2026. Parterne udarbejder vedtægter, som omfatter bl.a. formål og tilsyn, inden 1. januar 2025.

### **8.5. Regulering af AKUT-bidraget**

Parterne er enige om, at AKUT-bidraget reguleres i overenskomstperioden i forhold til værdien af det samlede overenskomstresultat.

AKUT-bidraget pr. ATP-pligtig arbejdstime forhøjes pr. 1. april 2024 fra 43,0 øre til 45,5 øre og pr. 1. april 2025 til 46,7 øre.

Samtidig ajourføres og indgås protokollater om UTK- og UTF-midler m.v. i Københavns Kommune og Frederiksberg Kommune i overensstemmelse hermed.

## 9. Forhøjelse af særlig feriegodtgørelse

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,53 pct. point til 1,48 pct. pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg efter lov nr. 214 af 6. marts 2023.

Aftale om 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse (forhøjet ferietillæg) og forhøjet feriegodtgørelse mv. for personale ansat i kommuner (05.11) ændres pr. 1. maj 2024 på følgende måde:

I § 32, stk. 1. ændres ”0,95 %” til ”1,48 %”.

I § 33, stk. 1 ændres ”0,45 % til ”0,98 %”.

I § 34, stk. 1 ændres ”0,45 % til ”0,98 %”.

I § 36a, stk. 1 ændres ”0,45 % til ”0,98 %”.

Forhøjelsen på 0,53 pct. point omfatter også de overenskomstgrupper, der har aftalt en højere særlig feriegodtgørelse, jf. bilag 1 til Aftale om 6. ferieuge mm., der revideres i henhold til ovenstående.

For de grupper, hvor særlig feriegodtgørelse forhøjes, redigeres overenskomsterne efter principperne i loven, idet de ansattes løn- og ansættelsesvilkår ikke forringes som følge heraf.

## 10. En fremtid med fuldtid

Parterne er enige om, at fuldtid skal være det normale udgangspunkt i kommunerne. At få flere medarbejdere op i tid eller på fuldtid har flere gevinster for de kommunale arbejdspladser. Dertil kommer samfundsmæssige, ligestillingspolitiske og privatøkonomiske fordele. Det er samtidig en af løsningsbrikkerne, hvis vi skal imødekomme mangel på arbejdskraft og udfordringer med at rekruttere og fastholde kompetente medarbejdere.

At ændre på den udprægede deltidskultur på det kommunale arbejdsmarked er en stor ændring, der kræver vedholdenhed og tager tid. Parterne er enige om, at både arbejdsgivere og lønmodtagere har ansvaret for, at flere kommer på fuldtid eller op i tid. Det kræver en fortsat kulturændring blandt arbejdsgivere og lønmodtagere, hvis fuldtidsstillinger skal være attraktive for medarbejderne og mulige i tilrettelæggelsen af driften. Parterne er derfor enige om at videreføre og udvikle den fælles indsats, En fremtid med fuldtid, jf. Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023. Indsatsen er i trepartsaftalen finansieret med 6 mio. kr. årligt frem til og med 2026.

Parterne er enige om, at indsatsen skal dække alle kommunale faggrupper. Parterne er ligeledes enige om, at der skal være ekstra fokus på fuldtidsdagsordenen på områder, hvor deltidsgraden er særlig høj, eller rekrutteringsudfordringerne er særligt udtalte.

Erfaringerne fra indsatsen viser, at flere på fuldtid kræver ændringer af praksis og adfærd på begge sider samt vilje til at afprøve nye veje. Det kræver blandt andet fokus på ledelsesopbakning i hele organisationen og gensidig fleksibilitet i arbejdstilrettelæggelsen mv. De lokale løsninger udviklet i samarbejde mellem ledelse, medarbejdere og tillidsvalgte på arbejdspladserne muliggør, at flere timer og fuldtid bliver attraktivt og muligt for både medarbejder og arbejdsgiver. Parterne er enige om at fastholde denne tilgang i den kommende overenskomstperiode. Samtidig er parterne enige om, at der arbejdes hen imod, at kommunerne i endnu højere grad selv skal overtage stafetten og arbejde videre med at finde lokale løsninger og sprede de initiativer og aktiviteter, der virker.

De gode erfaringer, cases, værktøjer og eksempler, der frembringes i indsatsen, skal i endnu højere grad videreformidles og spredes til alle landets kommuner og arbejdspladser. Parterne er derfor enige om at styrke kommunikationsindsatsen i perioden.

Samtidig skrues der op for tiltag, der skal understøtte den strategiske og kulturelle forankring i alle ledelseslag og i MED-systemet. Der er i indsatsen allerede aftalt tiltag, som skal styrke forankringen på flere niveauer, herunder et projekt i regi af Væksthus for Ledelse om ”Ledelse af fuldtid” sammen med Danske Regioner.

Parterne er enige om, at der i perioden arbejdes videre med de strukturelle barrierer, der opleves som udfordrende ift. at få flere på fuldtid.

Udgangspunktet for ansættelse i en kommune skal være på fuldtid. Parterne anerkender, at det kommunale arbejdsmarked spænder bredt, og at der for såvel arbejdsgiver som ansat kan være behov for andre ansættelsesformer end faste fuldtidsstillinger, fx timelønsansættelser, tidsbegrænsede ansættelser og deltidsansættelser. Parterne er enige om, at flere på fuldtid ikke i sig selv bør føre til en stigning i disse andre ansættelsesformer, samt at der i indsatsen skal være en særlig opmærksomhed på dette.

Som led i det fælles fuldtidsprojekt har parterne kortlagt anvendelsen af hhv. fuldtid, deltid og timeløn fordelt på de enkelte kommuner samt fuldtid og deltid fordelt på de enkelte faggrupper i kommunerne. Data opdateres én gang årligt, så længe indsatsen kører.

KL's Løn- og Personaleudvalg og Forhandlingsfællesskabet vil i perioden drøfte erfaringer fra indsatsen samt udvikling og tendensen i data, herunder

udviklingen for fuldtid, deltid og timelønnede, jf. § 3 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter.

## 11. Arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø skabes på de enkelte arbejdspladser i et samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Parterne er enige om at understøtte og styrke det lokale arbejdsmiljøarbejde på de kommunale arbejdspladser. Et sundt og sikkert arbejdsmiljø ikke alene forbedrer medarbejdernes trivsel, det har også direkte indflydelse på opgaveløsningen og dermed på kvaliteten af den service og velfærd, der leveres til borgerne.

Et fortsat fokus på at skabe og opretholde et godt arbejdsmiljø kan bidrage til at mindske risikoen for sygefravær, arbejdsskader og tidlig tilbagetrækning fra arbejdsmarkedet, hvilket bl.a. kan bidrage til at øge arbejdsudbuddet. Et godt arbejdsmiljø tiltrækker og fastholder kvalificerede medarbejdere, hvilket er afgørende for at opretholde en effektiv og kompetent kommunal service samt sikre, at kommunerne også i fremtiden er attraktive arbejdspladser.

Parterne er enige om, at det er uacceptabelt, at ansatte i forbindelse med deres arbejde udsættes for fysisk eller psykisk vold, trusler eller chikane, herunder digital chikane, fra borgere.

Parterne deler ambitionen om fortsat at understøtte kommunernes arbejdsmiljøindsats med følgende initiativer:

- SPARK videreføres og videreudvikles i perioden 2024-2026 (til udgangen af 2026). Der afsættes samlet 17 mio. kr. til formålet. Dette finansieres af SPARK restmidler 4,8 mio. kr. og 12,2 mio. kr. fra ATP-provenu, jf. pkt. 18 og bilag 7.
- Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø videreføres i perioden 2024-2026, jf. bilag 8. Den fortsatte indsats finansieres af ikke anvendte midler afsat til indsatsen ved OK21.
- Uddannelsen for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø videreføres i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab, jf. bilag 9.
- For at skabe fornyet opmærksomhed iværksættes en fælles indsats vedrørende forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane, der har til formål at inspirere kommunale arbejdspladser til at arbejde helhedsorienteret med det forebyggende arbejde, jf. bilag 10. Der afsættes 1,8 mio. kr. til formålet under § 6 i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter.

## 12. Natarbejde

Som en del af den kommunale kernevelværd løses opgaver tæt på borgeren, hvor der er behov for borgerkontakt døgnet rundt alle årets dage. Dette indebærer også, at det er nødvendigt, at der løses opgaver om natten. Mange kommunalt ansatte har derfor i større eller mindre grad arbejde i nattevagter.

Natarbejde kan være forbundet med øget risiko for ulykker, graviditetskomplikationer, visse former for kræft og andre helbredsproblemer.

Parterne er enige om, at arbejdet i alle led skal planlægges og tilrettelægges, således at det kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt. Det gælder også, når der er behov for at udføre arbejde om natten.

Parterne konstaterer, at det generelt anbefales, at arbejdet tilrettelægges med så få natskift som muligt med højst tre natskift i træk, og at arbejds-skiftene bør rotere "med uret" (dag – aften – nat).

For at sikre der er et vedvarende fokus på natarbejde, er parterne enige om, at der i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden indsættes følgende bestemmelse som et nyt § 9, stk. 1:

”Nyt § 9, stk. 1.

For at sikre et vedvarende fokus på natarbejde indgår det i arbejdsmiljøorganisationens årlige arbejdsmiljødrøftelse, at man lokalt drøfter, om der kan være behov for at iværksætte særlige tiltag i forhold til natarbejdere.

*Bemærkning:*

*Sådanne tiltag kan fx omfatte udvidet APV i forhold til natarbejdere, information til ledere og medarbejdere om forebyggelse af risici og gener ved natarbejde, tilbud til særligt berørte medarbejdere/natarbejdere om supplerende helbreds kontrol.”*

For at understøtte den lokale drøftelse vedr. natarbejde er parterne enige om følgende:

- Parterne vil udarbejde et informationsmateriale med gode råd til medarbejdere og ledere om, hvorledes man kan imødegå risici og gener ved natarbejde og sætte fokus på gennemførelse af helbreds kontrol, herunder eksempler på forskellige modeller for gennemførelse af helbreds kontrollen samt vigtigheden af, at de ansatte tager imod tilbuddet.
- Parterne vil til inspiration for arbejdspladserne udarbejde eksempler på supplerende spørgsmål vedr. natarbejde, som kan indgå i arbejdspladsens APV, hvor der er behov for en udvidet APV i forhold til natarbejdere.

Materialet udarbejdes med inddragelse af eksterne eksperter/arbejdsmiljørådgivere.

Der afsættes i alt 0,5 mio. kr. til projektet, der finansieres af AUA.



### ***Gravides natarbejde***

Som følge af at forskningen viser, at gravide med mere end én nattevagt om ugen har øget risiko for ufrivillig abort, er parterne enige om, at følgende indsættes som nyt § 9, stk. 3 i Aftale om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden:

”Nyt § 9, stk. 3

Når arbejdsgiveren bliver underrettet eller på anden måde er blevet bekendt med, at en ansat med natarbejde er gravid, skal arbejdsgiveren hurtigst muligt og senest 14 dage efter et sådant kendskab sørge for, at arbejdet planlægges således, at den gravide ansatte ikke udfører natarbejde mere end én gang om ugen.

*Bemærkning:*

*Dette indebærer, at arbejdsgiveren i nævnte situation kan og skal omlægge øvrigt arbejde for en gravid natarbejder, fx til dagarbejde.”*

Bestemmelsen træder i kraft samtidig med den forventede ændring af § 8 i Bekendtgørelse om arbejdets udførelse. I modsat fald genoptages drøftelserne mellem parterne om gravides natarbejde.

## **13. Dialogforum om styrket fokus på kompetenceudvikling**

Det kommunale arbejdsmarked hviler på de dygtige og dedikerede medarbejdere, der hver dag løser vigtige samfundsopgaver i kommunerne.

Parterne er enige om, at løbende kompetenceudvikling og efter-/videreuddannelse samt uddannelse af medarbejdere er en afgørende faktor for fortsat at sikre kvaliteten af opgaveløsningen og udviklingen af den kommunale velfærd såvel som medarbejdernes faglighed og faglige udvikling i arbejdslivet.

Dertil er der enighed om, at uddannelse, efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling også er et vigtigt element i at sikre et udviklingsorienteret og attraktivt arbejdsmarked, som kan tiltrække og fastholde motiverede medarbejdere og inspirere til og muliggøre livslang læring og udvikling. For parterne er det vigtigt at sikre fagligt relevant uddannelse til områderne.

Som supplement til og afsæt for de indsatser, som de enkelte overenskomstparter har etableret på området, er parterne enige om:

- At der etableres et dialogforum, hvor parterne skal sætte fokus på og drøfte uddannelse, efter-/videreuddannelse og kompetenceudvikling. Drøftelserne har til formål at skabe fælles viden på området, herunder om muligheder og barrierer for kompetenceudvikling.
- Drøftelserne suppleres af oplæg og præsentationer af fx igangværende indsatser, kommunecases og andre eksterne videnspersoner om fx udfordringer og veje frem i arbejdet med uddannelse og kompetenceudvikling, muligheder for understøttelse af livslang læring, strategisk kompetenceudvikling mv.

- Drøftelserne skal også omhandle initiativer, der kan understøtte ufaglærte medarbejderes uddannelse til faglært eller på-vej-til samt fokus på elever/lærlinge og erhvervsuddannelserne samt overblik over elever/lærlinge i kommunerne.

#### ***Bedre overblik og viden om uddannelses- og tilskudsmuligheder***

For at understøtte fokus på mulighederne for uddannelse og kompetenceudvikling og kommunernes og medarbejdernes lettere adgang til overblik og viden om uddannelses- og tilskudsmuligheder etableres der på Viden På Tværs (vpt.dk) et site, som giver et overblik over de eksisterende muligheder for kompetenceudvikling og uddannelse på det kommunale område. Websitet skal endvidere formidle inspirationshistorier om allerede igangsatte forløb i kommunerne. Siden vil også give et overblik over statslige såvel som parternes egne tilskudsmuligheder.

Der afsættes 0,5 mio. kr. i AUA til Dialogforum og etablering af website.

### **14. Bonusmidler i den fælleskommunale gruppelivsordning**

Parterne i den fælleskommunale gruppelivsordning er enige om at trække bonusmidler ud af den fælleskommunale gruppelivsforsikring til anvendelse med 205,268 mio. kr. Midlerne er engangsmidler, og de udmøntes tidligst pr. 1. april 2025.

Midlerne overføres til Den Kommunale Kompetencefond og i det omfang, der ikke er etableret en fond, anvender parterne midlerne til kompetenceudviklingsformål i partskonstruktioner.

Fordelingen af midler til de relevante organisationer/overenskomstområder fremgår af bilag 11. Midlerne belaster ikke den økonomiske ramme i forliget mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Udlodning af midlerne er betinget af, at parterne har opnået klarhed over de juridiske og skattemæssige rammer for udlodning af bonusmidlerne efter ovenstående. Denne klarhed søges etableret snarest muligt efter indgåelse af denne aftale. Omkostninger hertil afholdes af parterne i fællesskab.

### **15. Aftale om kontrolforanstaltninger moderniseres**

Parterne indgik i 2008 Aftale om kontrolforanstaltninger med henblik på at skabe størst mulig tryghed for de ansatte i forbindelse med en kommunes eventuelle anvendelse af kontrolforanstaltninger, jf. aftalens § 2. Aftalen indebærer, at kommunen forud for iværksættelsen af nye kontrolforanstaltninger skal informere de ansatte. Der er ikke foretaget ændringer i aftalen siden.

Den teknologiske udvikling har medført nye muligheder for iværksættelse af kontrolforanstaltninger. Parterne ser derfor et behov for at opdatere eksemplerne i aftalen, så den bliver mere tidssvarende.

Bemærkningen til § 3 i Aftale om kontrolforanstaltninger præciseres som følger:

*”BEMÆRKNINGER:*

*Bestemmelsen omfatter kontrolforanstaltninger. Det kan fx være alkoholtest og urinprøver.*

*Bestemmelsen omfatter også iværksættelse af kontrolforanstaltninger i form af overvågning af ansatte, hvor overvågning fx sker via den ansattes anvendelse af digitale arbejdsredskaber, herunder digitale arbejdsredskaber baseret på kunstig intelligens eller via sikkerhedsudstyr i kommunen. Anvendelse af GPS, logning af internet/apps mv. ved brug af pc/telefon/tablet mv., videoovervågning, elektronisk nøglekort mv. er eksempler på digitale arbejdsredskaber/sikkerhedsudstyr, som omfattes af bestemmelsen.*

*Eksemplerne på digitale arbejdsredskaber/sikkerhedsudstyr ændrer sig i takt med den teknologiske udvikling.”*

Parterne vil i relevante fora skabe fornyet opmærksomhed om aftalen og pligten til at informere forud for iværksættelse af generel kontrol af medarbejderne.

## 16. Tryghedspuljen

Parterne er enige om at videreføre Tryghedspuljen, som skal finansiere tryghedsskabende aktiviteter i forbindelse med afskedigelse, jf. Aftale om Tryghedspuljen. Tryghedspuljen udløber 31. marts 2026.

Tryghedspuljen finansieres i overenskomstperioden af de uforbrugte midler fra OK21.

Følgende organisationer er omfattet af Tryghedspuljen:

Overenskomstgrupperne i OAO (overenskomstgrupperne i OAO på KL's område består af: Blik- og Rør, Dansk El-forbund, Dansk Jernbaneforbund, Dansk Metal, Dansk Socialrådgiverforening, 3F, HK Kommunal, Malerforbundet, Serviceforbundet, Socialpædagogerne, Teknisk Landsforbund, Dansk Formands Forening, DM-DSL, Det Offentlige Beredskabs Landsforbund, Frederiksberg Kommunalforening, Gentofte Kommunalforening, HI – Organisation for ledende medarbejdere i Idræts-, Kultur- og Fritidssektoren, Maskinmestrenes Forening og Kort- og Landmålingsteknikernes Forening), Sundhedskartellet (de forhandlingsberettigede organisationer i Sundhedskartellet på KL's område består af: Dansk Sygeplejeråd, Danske Fodterapeuter, Danske Psykomotoriske Terapeuter, Danske Tandplejere, Farmakonomforeningen og Kost & Ernæringsforbundet), FOA, BUPL, LC, Dansk Musiker Forbund og

Lederne Søfart.

## 17. Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter

Parterne er enige om en række tilpasninger i Aftale om udviklingsmæssige aktiviteter (AUA), jf. bilag 12 (Bilag G-1).

AUA's bilag G-2 udfyldes snarest muligt efter indgåelse af de samlede organisationsforlig med periodens § 6-projekter og økonomi. Foreløbigt bilag vedlægges som bilag 13.

Parterne er enige om, at der i perioden udvikles og implementeres et nyt website for VPT.

Parterne er enige om at fortsætte arbejdet med en styrket strategisk udvikling af Fremfærds arbejde såvel i bestyrelsen som i ekspertområderne, herunder at der i OK24-perioden blandt andet fokuseres på initiativer/indsatser, der kan understøtte aktuelle temaer i partssamarbejdet samt videreudvikling af koordinering og erfaringsudveksling mellem ekspertområderne samt øget fokus på spredning af resultater, erfaringer mv.

## 18. Provenu ATP-lønsum

ATP-provenuet ved OK24 er opgjort til 63,498 mio. kr. i varige midler, som ikke belaster den økonomiske ramme i forliget mellem parterne.

ATP-provenuet anvendes pr. 1. april 2024 til følgende formål:

- 44,646 mio. kr. til forhøjelse af ATP-bidraget pr. 1. januar 2024, jfr. pkt. 1.5.

Den resterende del af det varige ATP-provenu (18,852 mio. kr.) anvendes som engangsbeløb i perioden 1. april 2024 til 31. marts 2026 (37,704 mio.kr.):

- 11,162 mio. kr. til dækning af omkostningerne for forhøjelsen af ATP-bidraget i perioden 1. januar 2024 til 31. marts 2024, jf. pkt. 1.5.
- 5,000 mio. kr. afsættes til mulighed for mægling jf. pkt. 8.1.
- 12,200 mio. kr. afsættes til videreførelse af SPARK, jf. pkt. 11.
- 9,342 mio. kr. i restbeløb til organisationerne i Forhandlingsfællesskabet.

Ved OK-26 opregulerer parterne den resterende del af det varige ATP-provenu (18,852 mio.kr.) og restbeløb (9,342 mio. kr. i engangsmidler) efter sædvanlig praksis med henblik på genforhandling ved OK26.

## 19. Lønfrigivelse

De generelle lønstigninger frigives, når forliget er endeligt godkendt, og parterne dermed har fraskrevet sig retten til at iværksætte kampskridt i forbindelse med overenskomstindgåelsen.

Lønstigninger som følge af organisationsforhandlingerne frigives, når den enkelte overenskomst/aftale er den lønanvisende myndighed i hænde.

## 20. Omkostningsbilag

Omkostningsbilaget vedlægges som bilag 14.

## 21. Forbeholdskrav

I tilfælde af ændringer i lovgivningen mv. vedrørende statstjenestemænd tages der forbehold for tilsvarende ændringer på det kommunale område med henblik på at opretholde retsenheden med statens tjenestemænd.

I tilfælde af ændringer i lovgivningen mv. vedrørende statstjenestemændenes pension tages der forbehold for tilsvarende ændringer af pensionsregulativ og -aftale med henblik på at bevare retsenheden med statens tjenestemænd.

Der tages forbehold for, at der kan være yderligere behov for justering af aftaler i forhold til opdatering af henvisninger til love, myndigheder eller andre kilder og/eller implementering af øvrige regler/lovgivning.

----- o 0 o -----

Parterne er enige om, at samtlige krav hermed er afhandlet.

Parterne er enige om, at samtlige udvekslede arbejdsrapporter i forbindelse med forhandlingerne om nærværende forlig med tilhørende bilag er bortfaldet.

Parterne er enige om, at der i forbindelse med gennemskrivning og færdigredigering af aftaler mv. kan foretages ordensmæssige ændringer mv.

Nærværende forlig indgår sammen med de forlig, der efterfølgende indgås mellem KL og de enkelte organisationer i Forhandlingsfællesskabet på FH's område, i det samlede mæglingsforslag, der måtte blive fremsat af forligsmanden, jf. køreplansaftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

København, den 17. februar 2024



For KL

Michael Ziegler



For Forhandlingsfællesskabet

Mona Striib

## Bilag 1 – Reguleringsordning

### Noter til reguleringsordningen for aftaleperioden 1. april 2024–31. marts 2026

#### Statistikgrundlaget for Reguleringsordningen i 2024

Danmarks Statistiks implicite lønindeks for virksomheder og organisationer henholdsvis den kommunale sektor. Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

#### Statistikgrundlaget for Reguleringsordningen i 2025

Danmarks Statistiks standardberegnete lønindeks for virksomheder og organisationer henholdsvis den kommunale sektor. Fortjenesten i alt er inklusive lønmodtagers og arbejdsgivers andel af eventuelle pensionsbidrag, gene- og overtidstillæg og eksklusive feriepenge og andre uregelmæssige betalinger såsom efterreguleringer i forbindelse med overenskomstfornyelse.

#### Korrektioner ved fejl i Danmarks Statistiks indeks

Eventuelle efterfølgende korrektioner af udmøntningen fra Reguleringsordningen som følge af rettelser i de anvendte indeks foretaget af Danmarks Statistik, skal indarbejdes i nærmest følgende regulering(er), efter følgende principper.

1. I den tidligere beregning, hvor statistikgrundlaget er korrigeret, foretages en ny korrekt beregning af udmøntningen baseret på de reviderede tal fra Danmarks Statistik. Det vil sige, at "r" genberegnes.
2. I de efterfølgende perioder indgår den korrekte udmøntning som korrektion af de anvendte kommunale lønudviklinger i perioderne. Det vil sige, at det under pkt. 1 beregnede "r" anvendes i beregningerne af "l", "m", "n" og "o".
3. Differencen mellem udmøntningen fra den korrekte beregning i pkt. 1 og den faktiske udmøntning medtages i den første efterfølgende periode som korrektion for tidligere perioder. Det vil sige "r" korrigeres i den første efterfølgende periode med differencen.
4. I de efterfølgende perioder indgår den beregnede udmøntning (r) før korrektionen i beregningerne af "l", "m", "n" og "o". Det vil sige, "r" før korrektionen, nævnt under pkt. 3, anvendes i beregningen som "r" pr. 1/10.

Modellen foretager alene en fremadrettet korrektion, og der er ingen korrektion af lønnen med tilbagevirkende kraft.

#### Bemærkninger

Hvis procenten til anvendelse "r" er negativ, nedsættes de generelle lønstigninger tilsvarende.

Det følger af Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023, at for så vidt angår lønforbedringer, der er finansierede fra den ekstraordinære ramme til løn og arbejdsvilkår, aftales midlernes virkning på de aftalte reguleringsordninger neutraliseret ved

overenskomstforhandlingerne i 2024 og frem mod 2030, såfremt overenskomtparterne aftaler at videreføre reguleringsordningerne. Med korrektionerne  $\alpha$  og  $\beta$  neutraliseres i OK24-perioden for virkningen på Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2025 af de samlede aftalte lønforbedringer.

Forhøjes ATP-bidraget udover de af parterne aftalte forhøjelser, foretages et fradrag i nærmeste følgende udmøntning fra Reguleringsordningen "r". Fradraget er lig med den procentvise andel, som summen af ATP-forbedringen udgør af lønsummen. Er provenuet af Reguleringsordningen ikke tilstrækkeligt, fradrages den resterende del i nærmeste aftalte generelle lønforbedring.



## Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2024

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2022 til maj 2023:	a pct.
august 2022 til august 2023:	b pct.
november 2022 til november 2023:	c pct.
februar 2023 til februar 2024:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra

maj 2022 til maj 2023:	e pct.
august 2022 til august 2023:	f pct.
november 2022 til november 2023:	g pct.
februar 2023 til februar 2024:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer:  $(a + b + c + d) / 4$  i pct.

Korrigeret stigning, kommunal sektor:

fra maj 2022 til maj 2023:	e - (r pr. 1/10 2022)	l pct.
august 2022 til august 2023:	f - (r pr. 1/10 2022)	m pct.
november 2022 til november 2023:	g - (r pr. 1/10 2023)	n pct.
februar 2023 til februar 2024:	h - (r pr. 1/10 2023)	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal sektor:  $(l + m + n + o) / 4$  j pct.

Forskel i lønudvikling:  $i - j$  p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2023 til og med oktober 2024:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)}_{2024k1} / \text{Indeks(kom.)}_{2023k1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$ : q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer<sup>1</sup> pr. 1. oktober 2024.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2024:  $q * 0,8$  r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

<sup>1</sup> Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

## Reguleringsordningen pr. 1. oktober 2025

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for virksomheder og organisationer fra

maj 2023 til maj 2024:	a pct.
august 2023 til august 2024:	b pct.
november 2023 til november 2024:	c pct.
februar 2024 til februar 2025:	d pct.

Danmarks Statistiks opgørelse af udviklingen i fortjeneste i alt pr. time for den kommunale sektor fra

maj 2023 til maj 2024:	e pct.
august 2023 til august 2024:	f pct.
november 2023 til november 2024:	g pct.
februar 2024 til februar 2025:	h pct.

Stigning, virksomheder og organisationer:  $(a + b + c + d) / 4$  i pct.

Korrigeret stigning, kommunal sektor:

fra maj 2023 til maj 2024:	$e - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2023}) + \Omega^{11}$	l pct.
august 2023 til august 2024:	$f - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2023}) + \Omega^1 - \alpha^2$	m pct.
november 2023 til november 2024:	$g - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2024}) + \Omega^1 - \alpha^2$	n pct.
februar 2024 til februar 2025:	$h - (r \text{ pr. } 1/10 \text{ 2024}) + \Omega^1 - (\alpha^2 + \beta^3)$	o pct.

Samlet korrigeret stigning, kommunal sektor:  $(l + m + n + o) / 4$  j pct.

Forskel i lønudvikling:  $i - j$  p pct.

Deflatering under hensyn til forbedringer for kommunalt ansatte fra februar 2024 til og med oktober 2025:

$p * 100 / (100 + (\text{Indeks(kom.)}_{2025k1} / \text{Indeks(kom.)}_{2024k1} - 1) * 100 * 1,5 + s)$ : q pct.

hvor s er de aftalte forbedringer<sup>4</sup> pr. 1. oktober 2025.

Til anvendelse pr. 1. oktober 2025:  $q * 0,8$  r pct.

Der afrundes til 2 decimaler i alle trin i beregningen af udmøntningen fra Reguleringsordningen.

<sup>1</sup>  $\Omega$  er korrektion for særligt provenu ved OK24.  $\Omega$  er beregnet til 0,01 pct.

<sup>2</sup>  $\alpha$  er korrektion pr. 1.4.2024 for de samlede lønmidler fra trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.  $\alpha$  er beregnet til 0,50 %.

<sup>3</sup>  $\beta$  er korrektion pr. 1.1.2025 for de samlede lønmidler fra trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.  $\beta$  er beregnet til 1,08 %.

<sup>4</sup> Summen af alle stigninger inden for den aftalte ramme.

## Bilag 2 – Aftale om opsparing af frihed

### § 1

Formålet med denne aftale er, at skabe øget fleksibilitet for den enkelte ansatte med mulighed for at opspare frihed til senere afvikling.

### § 2

Aftalen omfatter alle månedslønnede ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat:

1. i KL's forhandlingsområde
2. i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomst mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst, eller
3. på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

#### Bemærkning:

KL's forhandlingsområde er alle kommuner, alle kommunale fællesskaber i henhold til den Kommunale styrelseslov § 60, trafikselskaber, alle selvstyrehavne og alle selvejende dag- og døgninstitutioner for børn og unge og selvejende institutioner for voksne, som kommunen har driftsaftale med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

KL meddeler organisationerne med kopi til Forhandlingsfællesskabet, når der indgås serviceaftale med en virksomhed.

I forhold til de ansatte i virksomheder, jf. pkt. 2, er det en forudsætning for aftalens anvendelse, at den enkelte overenskomst omfatter disse virksomheder.

Oversigt over virksomheder, som har afgivet bemyndigelse til KL, jf. pkt. 2 findes i KL's Løn og Personale, afsnit 01.30.

### Stk. 2

Undtaget fra aftalen er elever og praktikanter/studerende i lønnet praktik.

### § 3

Den ansatte har mulighed for at opspare frihed i henhold til § 3 og § 4.

### § 4

Den ansatte kan opspare frihed af overarbejde og over-/merarbejde for deltidsansatte, der er udmøntet til afspadsering i henhold til de respektive overenskomster og arbejdstidsaftaler, og som ikke har været afviklet indenfor den i arbejdstidsaftalernes eller overenskomsternes fastsatte afviklingsperiode.

Arbejdsgiver kan i stedet for udbetaling af den ikke-afviklede afspadsering aftale med den ansatte, at afspadseringen opspares til frihed.

### § 5

Den ansatte kan opspare 6. ferieuger optjent i henhold til Aftale om 6. ferieuger mv. for personale ansat i kommunerne.

### Stk. 2

Den ansatte skal give meddelelse om opsparing inden 1. oktober i afholdelsesperioden for 6. ferieuger.

## § 6

Der kan til enhver tid maksimalt være opsparet frihed svarende til 15 dage, heraf maksimalt 8 dage efter § 3.

## § 7

Ved afholdelse af frihed nedskrives det opsparede med det afholdte antal timer. Frihed kan afvikles som hele dage eller timer.

*Stk. 2*

Den opsparede frihed afholdes med den løn, den ansatte oppebærer på afholdelsestidspunktet.

*Stk. 3*

Tidspunktet for afholdelse af den opsparede frihed fastlægges på følgende måde:

1. Afholdelse af opsparet frihed svarende til op til 8 dage pr. kalenderår og med op til to dage i sammenhæng fastlægges ved aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte. Afholdelse sker i overensstemmelse med den ansattes ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Den ansatte skal anmode om afholdelse så tidligt som muligt.
2. Afholdelse af øvrig opsparet frihed fastlægges efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

## § 8

Hvis den ansatte er syg, når en planlagt afholdelse af opsparet frihed begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afholdelsen.

## § 9

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan til enhver tid aftale, at hele eller dele af den opsparede frihed kan udbetales kontant til den ansatte i overensstemmelse med reglerne i § 9.

## § 10

Hvis der ved den ansattes fratræden henstår opsparet frihed, godtgøres denne kontant på fratrædelsestidspunktet i overensstemmelse med de regler, der er fastsat i de respektive aftaler mv.

*Stk. 2*

Den ansatte kan dog i stedet vælge at overføre friheden til et nyt ansættelsesforhold omfattet af aftalen, hvis den modtagende ansættelsesmyndighed indvilliger heri. I så fald overføres et beløb svarende til den i stk. 1 beregnede godtgørelse fra den afgivende til den modtagende ansættelsesmyndighed.

## § 11

Aftalen har virkning fra 1. april 2025.

*Stk. 2.* Aftalen kan opsiges med 3 måneder varsel dog tidligst til den 31. marts 2026.

## Bilag 3 – Ret til seniorbonus for visse grupper

### § xx. Ret til seniorbonus for visse grupper (ikrafttræden 1. januar 2025)

#### Stk. 1

En månedslønnet ansat inden for følgende grupper har ret til seniorbonus:

- Pædagogisk personale, daginstitutioner/klub/skolefritidsordninger (KL's samlemapper 60.01, 62.05)
  - Herunder konkret følgende stillingsbetegnelser: Pædagoger, Mellemledere, Støttepædagoger, Stedfortrædere
- Pædagoger i Københavns kommune (KL's samlemapper 5.60.01)
  - Herunder konkret følgende stillingsbetegnelser: Pædagoger, Støttepædagoger
- Pædagoger på det forebyggende og dagbehandlende område (KL's samlemapper 69.21)
  - Herunder konkret følgende stillingsbetegnelse: Pædagoger
- Pædagoger i særlige stillinger (KL's samlemapper 69.31)
  - Herunder konkret følgende stillingsbetegnelse: Pædagoger
- Legepladspersonale (KL's samlemapper 67.01)
  - Herunder konkret følgende stillingsbetegnelse: Legepladspædagoger
- Pædagogisk personale i dagplejeordninger (KL's samlemapper 65.01)
  - Herunder konkret følgende stillingsbetegnelser: Dagplejepædagoger, Stedfortrædere, Pædagoger i pladsanvisningen
- Dagplejere (KL's samlemapper 66.01)
  - Herunder konkret følgende stillingsbetegnelse: Pædagoger i dagplejen
- Pædagogisk personale, døgninstitutioner mv. (KL's samlemapper 64.01, 64.02, 64.03)
  - Herunder konkret følgende stillingsbetegnelser: Socialpædagoger, Afdelingsledere, Stedfortrædere, Faglærere, Dagcenter-/daghjemsledere, Hjemmevejledere, Viceforstander
- Socialpædagoger i Københavns Kommune (KL's samlemapper 5.64.01)
  - Herunder konkret følgende stillingsbetegnelser: Socialpædagoger, Afdelingsledere, Stedfortrædere, Faglærere, Dagcenter-/daghjemsledere, Hjemmevejledere, "Hjemme-hos" pædagoger
- Social- og sundhedspersonale (KL's samlemapper 73.01)
  - Herunder konkret følgende stillingsbetegnelser: Social- og sundhedshjælper, Social og sundhedsassistent

§ xx afløser, for de oplyste grupper, bestemmelserne i Kapitel 5.

### Stk. 2

En månedslønnet ansat, inden for de i § XX, stk. 1 oplyste grupper, opnår ret til seniorbonus svarende til:

- 0,94 pct. af medarbejderens sædvanlige løn i det kalenderår vedkommende fylder 58 år
- 1,41 pct. af medarbejderens sædvanlige løn i det kalenderår vedkommende fylder 59 år
- 1,88 pct. af medarbejderens sædvanlige løn fra det kalenderår vedkommende fylder 60.

Bemærkning til stk. 1 og 2:

Medarbejderens sædvanlige løn omfatter medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende. Seniorbonusen udbetales ved den førstkommande lønudbetaling efter kalenderårets udløb.

Retten til seniorbonus for et kalenderår gælder, uanset på hvilket tidspunkt af året, den pågældende tiltræder. Ved tidligere kommunal ansættelse indenfor samme kalenderår kan der maksimalt opnås seniorbonus af 12 måneders sædvanlig løn.

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, udbetales en forholdsmæssig seniorbonus i forbindelse med fratræden, svarende til det antal måneder vedkommende har været ansat i kalenderåret.

### Stk. 3

Den ansatte kan vælge at konvertere seniorbonusen til seniordage med ret til fravær med sædvanlig løn eller til, at seniorbonusen indbetales som et løbende ekstraordinært pensionsbidrag.

### Stk. 4

En ansat, der ønsker at konvertere sin ret til seniorbonus til seniordage eller pension, skal give arbejdsgiveren besked herom senest den 1. oktober, året forinden retten opnås, første gang 1. oktober 2024.

Bemærkning til stk. 3 og 4:

Medarbejderen træffer valget for et år ad gangen.

### Stk. 5

Såfremt den ansatte ønsker at konvertere hele eller dele af den i § XX stk. 2 nævnte seniorbonus til seniordage, kan denne konverteres, således at en seniordag udgør værdien af 0,47 pct. af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende.

Bemærkning til stk. 5:

Seniordage kan afvikles som hele eller halve dage. Seniordage kan afvikles i timer, såfremt der indgås aftale herom. Det kan på arbejdspladsen drøftes, hvordan seniordage afvikles.

Såfremt der i de enkelte overenskomster er aftalt supplerende seniorbonus, kan denne konverteres til seniordage.

#### **Stk. 6**

Den ansatte skal tidligst muligt varsle, på hvilket tidspunkt den ansatte ønsker at holde sine seniordage.

Bemærkning til stk. 6:

Arbejdsgiveren skal imødekomme den ansattes ønske, medmindre arbejdets udførelse hindrer dette.

#### **Stk. 7**

Ikke afholdte seniordage bortfalder ved kalenderårets udløb, medmindre de aftales overført til det efterfølgende kalenderår.

Bemærkning til stk. 7:

Hvis det ikke har været muligt for den ansatte at planlægge og afvikle sine seniordage i kalenderåret, fordi arbejdsgiveren har afvist at imødekomme tidspunktet for afholdelse, overføres ikke-afholdte seniordage til det efterfølgende kalenderår.

#### **Stk. 8**

Ikke afholdte seniordage i et kalenderår udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.

Bemærkning til stk. 8:

Udbetaling af ikke afholdte seniordage sker med 0,47 pct. pr. resterende seniordag af medarbejderens løn og særydelser, der er pensionsgivende, i de seneste 12 måneder forud for den måned, den ansatte fratræder.

#### **Stk. 9**

Hvis den ansatte vælger helt eller delvist at konvertere til løbende ekstraordinær pensionsindbetaling, kan værdien af en seniorbonus på 0,47 pct. konverteres til en forhøjelse af pensionsprocenten med 0,4 procentpoint.

#### **Stk. 10**

Fratræder den ansatte inden kalenderårets udløb, stoppes indbetalingen af den ekstraordinære pensionsindbetaling.

## **§ xy. Ret til seniorbonus følger den til enhver tid gældende pensionsalder (ikrafttræden 1. januar 2026)**

### **Stk. 1**

Aldersgrænserne for ret til seniorbonus for de i § xx stk. 1 oplyste grupper, hæves med 1 år i 2026, og herefter hæves aldersgrænserne i takt med den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Bemærkning til stk. 1

Ændring af aldersgrænserne følger principperne fra Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023.



## Bilag 4 – Overenskomstdækning af pensionerede

Parterne er enige om at ændre overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser med henblik på, at pensionister, som genoptager beskæftigelse, bliver omfattet af overenskomsterne fuldt ud.

Formålet med de aftalte ændringer er navnlig at forenkle bestemmelserne om overenskomsternes dækningsområde/pensionsbestemmelser og at gøre det nemmere for tjenestemænd og andre, der er fratrukket og gået på pension, at genoptage beskæftigelsen, hvis de ønsker det, og dermed medvirke til at afhjælpe manglen på arbejdskraft.

Der skal være sket en faktisk og reel fratreden for at kunne anvende de aftalte ændringer.

Det er ikke hensigten med aftalen at tilskynde til, at tjenestemænd m.fl. går på pension med henblik på ansættelse i henhold til overenskomsterne.

Parterne er enige om i fællesskab skriftligt at orientere de relevante pensionskasser om det aftalte.

Ændringen gælder for:

1. Pensionerede, der ansættes med virkning fra den 1. maj 2024 eller senere.
2. Allerede ansatte pensionerede, dvs. personer, der er ansat før 1. maj 2024,
  - a. på en overenskomst, hvor der ikke er aftalt pensionsdækning for det konkrete ansættelsesforhold
  - b. efter en individuel kontrakt
  - c. som tjenestemand med en opsat pension

Overenskomsternes dækningsområde pensionsbestemmelser ændres i overensstemmelse hermed.

### Ad. 1. *Nyansatte*

Pensionerede, der ansættes den 1. maj 2024 eller senere, omfattes fuldt ud af den relevante overenskomst med virkning fra ansættelsen.

*Allerede ansatte, jf. pkt. 2.*

### Ad. 2a

For allerede ansatte pensionerede, ansat før 1. maj 2024, som er omfattet af en overenskomst uden at være omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelse, sker overgang til overenskomstens pensionsbestemmelse hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen, forudsat at der er enighed om, at der helt eller delvist er ydet et tillæg som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

Allerede ansatte ikke-pensionerede, som den 1. maj 2024 eller senere ønsker at aktivere pension fra deres nuværende ansættelsesforhold, bliver først omfattet af de aftalte ændringer efter en faktisk og reel fratræden.

Ad. 2b

For allerede ansatte pensionerede, ansat før 1. maj 2024 på individuel kontrakt, sker overgang til overenskomsten med tilhørende pensionsbestemmelser hurtigst muligt og senest pr. 1. oktober 2024.

Ved den ansattes overgang til ansættelse efter overenskomsten bortfalder den individuelle kontrakt. Vilkår for overgang til overenskomsten aftales ved lokal forhandling. Der kan aftales løntillæg og andre vilkår efter bestemmelserne i overenskomsten og aftalen om lokal løndannelse. Det er ikke hensigten, at medarbejdere skal dobbeltkompenseres ift. pension, hvorfor der lokalt kan aftales helt eller delvis modregning i lønnen, forudsat at der er enighed om, at der hel eller delvist er ydet et tillæg i kontrakten som kompensation for den manglende pensionsindbetaling.

Ad. 2c

Allerede ansatte med en opsat pension vil fortsat være omfattet af overenskomsten, selv om de anmoder om at få udbetalt en opsat tjenestemandspension fra en tidligere ansættelse.

Tjenestemænd, som endnu ikke har haft mulighed for at aktivere sin tjenestemandspension fra nuværende ansættelsesforhold, vil først kunne anvende de aftalte ændringer efter en faktisk og reel fratræden.

## Bilag 5 – Udvidelse af målgruppen til lokal AKUT

Målgruppen for lokal AKUT udvides til også at omfatte arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.

I forlængelse heraf justeres punkt 2.3 i bilag 15 ”Protokollat om bidrag til AKUT-fonden samt afsættelse af AKUT-midler til lokale formål” i ”Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse”, som herefter affattes således:

### ”2. Afsættelse af AKUT-midler til lokale formål

(...)

3. Den lokale pulje anvendes til lokale aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere, der lokalt er enighed om:

- a. Opdatering af tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i lokale forhold.
- b. Introduktion af nye tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere i fx kommunens værdigrundlag, budgetprocedurer, styringsprincipper mv.
- c. Fælles udviklingsaktiviteter, seminarer, konferencer mv. for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.
- d. Øvrige aktiviteter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter og ledere.

(...)”

Samme ændring tilføjes i tilsvarende protokollat i Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg bilag 11, punkt 2.3.

Samtidig ajourføres og indgås protokollater om UTK -og UTF-midler mv. i Københavns og Frederiksberg kommuner i overensstemmelse hermed.

Ændringen træder i kraft 1. april 2024.

## Bilag 6 – Etablering af udviklingsfond

Som led i opfølgning på Trepartsaftale om løn og arbejdsvilkår af 4. december 2023 er parterne enige om at oprette en udviklingsfond på det kommunale område med det hovedformål at understøtte fortsat udvikling af den danske aftalemodel på det kommunale område.

Parterne er i forlængelse heraf enige om at etablere udviklingsfonden pr. 1. januar 2026.

Fonden bidrager til parternes arbejde med at forhandle, udvikle, vedligeholde og håndhæve overenskomster og aftaler, herunder bl.a.:

- Udvikling af den danske model og
- Understøttelse af lokalt samarbejde

Den forholdsmæssige andel af de ved trepartsaftalen afsatte 15 mio. kr. tilføres fonden 1. januar 2026. Parterne er endvidere enige om, at midlerne fordeles efter ATP-pligtige arbejdstimer til de respektive forhandlingsberettigede organisationer.

Forud for etableringen af fonden – og senest 1. januar 2025 – udarbejder parterne vedtægter for fonden. Parterne er enige om, at vedtægterne skal omfatte et for partskonstruktionen relevant tilsyn.

## **Bilag 7 – SPARK**

### **SPARK videreføres og videreudvikles i perioden 2024-2026**

Parterne er enige om at styrke indsatsen i forhold til det psykiske arbejdsmiljø ved at videreføre og videreudvikle den fælles partsindsats SPARK ”Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne – parternes støtte til lokal dialog og handling” i perioden 2024-2026.

Indsatsen for at fremme det gode psykiske arbejdsmiljø sker først og fremmest i det daglige samarbejde mellem arbejdsgiver, ledelse og medarbejdere på arbejdspladserne og i regi af MED-systemet. SPARK’s tilbud skal derfor ses som et supplement til det arbejdsmiljøarbejde, der allerede pågår.

SPARK’s overordnede mål er at bidrage til at forbedre det psykiske arbejdsmiljø på de kommunale arbejdspladser med fokus på kerneopgaven. Det sker, ved at konsulenterne fra SPARK gennem dialog og faglig støtte medvirker til at styrke samarbejdet og handlekompetencen hos ledere og medarbejdere. Målgruppen for alle SPARK’s tilbud er lokale MED-udvalg/leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Parterne er enige om at videreføre de eksisterende SPARK-tilbud: 1) forløb til den enkelte arbejdsplads 2) netværksforløb og 3) fællesforløb. Disse tilbud kan i perioden gennemgå mindre justeringer på baggrund af fx løbende evalueringer eller behovsanalyser. Der vil i perioden desuden være fokus på at nå typer af arbejdspladser, der i mindre grad har benyttet sig af SPARK’s tilbud. Det kan betyde, at et eksisterende tilbud skal tilpasses for at nå denne målgruppe. Det er vigtigt, at alle typer af arbejdspladser kan se sig omfattet af partsinitiativet.

Arbejdspladserne kan søge om støtte fra SPARK inden for en bred vifte af udfordringer i det psykiske arbejdsmiljø. Konkret er det formuleret i 6 temaer fx ”problemstillinger i forhold til arbejdets indhold, omfang og udførelse”. Parterne erkender, at arbejdsmiljøbegreber udvikler sig over tid og kan være svære for arbejdspladserne at forstå. Parterne er derfor enige om at give SPARK-temaerne et eftersyn med henblik på at gøre dem mere tilgængelige for målgrupperne, således at det eksempelvis kommer til at fremgå, at temaet stor arbejdsmængde og tidspres er blandt de temaer, som SPARK kan hjælpe arbejdspladserne med.

Der skal desuden fortsat være et vedvarende fokus på at formidle SPARK’s metoder, værktøjer og gode historier herunder også med fokus på, hvordan SPARK’s arbejde spiller ind på de øvrige store dagsordener, som kommunerne arbejder med, fx at nedbringe sygefraværet, at tiltrække medarbejdere og bevare og styrke deres tilknytning til arbejdspladsen, få flere på fuld tid og lignende. Ligeledes skal der fortsat være fokus på at markedsføre SPARK.

### **Bedre tilgængelighed til støtte og vejledning fra SPARK i perioden 2024–2026**

Parterne er enige om, at SPARK i højere grad skal være tilgængelig for arbejdspladserne med direkte støtte og vejledning for at nå bredere ud, fx via telefon eller virtuelt efter aftale med arbejdspladsen. SPARK udvikler en model for dette. Formålet er at støtte arbejdspladserne i

at udvikle deres handlekompetence og samarbejde i forhold til forebyggelse og håndtering af psykiske arbejdsmiljøproblemer.

Tilbuddet skal give arbejdspladsen, hvis leder og arbejdsmiljørepræsentant og/eller tillidsrepræsentant er enige om det, mulighed for at kontakte SPARK fx for hurtigt at få afklaret, om SPARK er det rigtige tilbud for dem, eller om arbejdspladsen kan have glæde af at benytte nogle af SPARK's metoder eller værktøjer. SPARK vil også kunne henvise til andre relevante ressourcer fx Arbejdstilsynet, BFA, PUF, uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø eller egen arbejdsmiljøkonsulent. Tilbuddet afprøves i perioden og evalueres løbende.

Projektgruppen fastlægger og justerer rammer for telefonisk eller virtuel vejledning mv., samt foretager en løbende prioritering af de forskellige tilbud i SPARK, herunder at det bliver muligt at nedprioritere fællesforløb i en periode.

Parterne er enige om, at nye udviklingsinitiativer i øvrigt ikke ændrer på tidligere aftalte rammer for SPARK's arbejde og organisering. Heraf følger, at SPARK ikke yder bistand til at håndtere konkrete personsager eller til at efterkomme påbud fra Arbejdstilsynet. Parterne overtager med indsatsen i SPARK ikke nogen forpligtelser i forhold til arbejdsmiljøloven.

Der afsættes samlet 17 mio. kr. til at videreføre SPARK i perioden 2024-2026. Dette finansieres af SPARK restmidler 4,8 mio. kr. og 12,2 mio. kr. fra ATP-provenu, jf. pkt. 18.

## **Bilag 8 – Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø**

### **Uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø videreføres i perioden 2024-2026**

Parterne er enige om at videreføre uddannelsen i ledelse af psykisk arbejdsmiljø for kommunale ledere med personaleansvar i perioden 2024-2026.

Parterne er enige om, at god ledelse og et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere spiller en central rolle for at styrke det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og for løsnin-gen af kerneopgaven. Det er derfor centralt, at lederne er klædt på til både at lede det psyki-ske arbejdsmiljø på arbejdspladsen og tage hånd om deres eget psykiske arbejdsmiljø. Uddan-nelsen i ledelse af psykisk arbejdsmiljø er udviklet i OK21 aftaleperioden og har med sit sær-lige fokus på psykisk arbejdsmiljø vist sig at være et godt supplement til øvrige lederuddan-nelser.

Parterne vil gå i dialog med udbyderen med henblik på at videreføre og aftale en mindre til-pasning af uddannelsen, så temaet om lederens eget psykiske arbejdsmiljø kommer til at stå stærkere.

Parterne er enige om, at der er behov for at markedsføre uddannelsen og at afsætte midler til dette. Der skal i markedsføringen lægges vægt på, hvilke konkrete udfordringer uddannelsen kan hjælpe lederne med at forebygge og håndtere i det psykiske arbejdsmiljø, fx lederens egen trivsel, ledelse af det hybride arbejde samt stor arbejdsmængde og tidspres.

Arbejdet med at videreføre uddannelsen organiseres uændret i en partsprojektgruppe.

Uddannelsen skal fortsat være brugerbetalt. Markedsføring og mindre tilpasninger finansieres af de uforbrugte midler aftalt ved OK21.

## **Bilag 9 – Uddannelse i psykisk arbejdsmiljø**

### **Uddannelsen for ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i psykisk arbejdsmiljø videreføres i regi af Parternes Uddannelsesfællesskab**

Parterne konstaterer, at den fælles uddannelse for ledere og tillidsvalgte (TR, AMR) til forebyggelse og forbedring af det psykiske arbejdsmiljø videreføres og udvikles i regi af PUF.

Parterne konstaterer ligeledes, at uddannelsen er vel modtaget og med stor efterspørgsel fra målgruppen og er enige om, at der i PUF's bestyrelse skal drøftes initiativer, som øger undervisningskapaciteten.



## **Bilag 10 – Forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane**

### *Fælles indsats vedr. forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane.*

Parterne er enige om, at det er uacceptabelt, at ansatte i forbindelse med deres arbejde udsættes for fysisk eller psykisk vold, trusler eller chikane fra borgere. Det skal forebygges, hvad enten det er arbejde med borgere med særlige problemstillinger eller arbejde med borgere i almindelighed.

Parterne anerkender, at mange kommunale arbejdspladser arbejder målrettet for at forebygge og håndtere fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane mod ansatte. Der er brug for at fastholde og udbygge sådanne indsatser samt at udbrede kendskabet til og anvendelse af gode løsninger og erfaringer.

På den baggrund er parterne enige om at iværksætte en fælles indsats vedr. forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane, der har til formål at inspirere kommunale arbejdspladser til at arbejde helhedsorienteret med det forebyggende arbejde. Målet med indsatsen er at udbrede kendskabet til eksisterende viden og gode erfaringer med særlig fokus på erfaringer fra et antal kommuner, der prøver helhedsorienterede metoder af i praksis. Der tilstræbes en bredde og variation i de deltagende kommuners arbejde med at forebygge fysisk eller psykisk vold, trusler eller chikane.

Indsatsen består af følgende elementer:

- Et fælles budskab fra parterne om at kommunernes ansatte skal kunne gå trygt på arbejde, og at det er uacceptabelt, at ansatte i forbindelse med deres arbejde udsættes for fysisk eller psykisk vold, trusler eller chikane fra borgere. Det skal forebygges, hvad enten det er arbejde med borgere med særlige problemstillinger eller arbejde med borgere i almindelighed.
- Indsatsen lanceres med parternes fælles budskab og et ”åbningsevent”, fx i form af et webinar, en hybrid temadag eller konference, med deltagelse af ledere og medarbejdere, der arbejder med at forebygge og håndtere problemer med arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler eller chikane.
- Parterne inviterer et antal kommuner til at indgå i et samarbejde om at kvalificere det forebyggende arbejde på grundlag af ny viden og evt. afprøve nye helhedsorienterede og systematiske tilgange til at forebygge arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane. Parterne vil inddrage ekstern bistand i denne del af indsatsen.
- Indsamling og systematisering af gode erfaringer fra kommunerne – med beskrivelse af (1) hvad går metoden ud på (2) hvad har arbejdspladsen gjort/hvordan har arbejdspladsen anvendt metoden og (3) hvad har arbejdspladsen fået ud af at anvende metoden.
- Formidling af indsatsen og resultater af kommunernes indsatser, herunder de gode eksempler, sker løbende via Viden på Tværs, webinarer og parternes egne medier og platforme. Formidlingen sker i forskellige formater – artikler, podcasts, videofilm mv.
- Et ”afslutningsevent” fx i form af webinar, en hybrid temadag eller konference.

Indsatsen bygger på en fælles anerkendelse af, at forebyggelse og håndtering af fysisk eller psykisk vold, trusler og chikane sker i det daglige samarbejde mellem arbejdsgiver, ledelse og medarbejdere på arbejdspladserne og i regi af MED-systemet.

Indsatsen skal tage udgangspunkt i allerede eksisterende viden og i vejledninger, metoder og redskaber m.m., som er udarbejdet af parterne i BFA Velfærd og Offentlig administration og af andre aktører. Parterne er i den forbindelse opmærksomme på, at arbejdspladserne har brug for en lettere tilgang til eksisterende viden, vejledninger og metoder, der virker – både i forhold til trusler, vold og chikane, herunder digital chikane.

Der afsættes i alt 1,8 mio. kr. til projektet, der finansieres af AUA.

## Bilag 11 – Fordeling af bonusmidler i den fælleskommunale gruppelivsordning

Organisation	Antal fuldtid i 2008	Procentandel	Beløb i kroner
BUPL	2.270	6,18%	16.056.000
Dansk Metal	317	0,86%	2.242.000
Dansk Socialrådgiverforening	233	0,63%	1.648.000
Dansk Sygeplejeråd	653	1,78%	4.619.000
Fagligt Fælles Forbund - 3F	1.810	4,92%	12.803.000
FOA - Fag og Arbejde	12.222	33,25%	86.450.000
Frederiksberg Kommunalforening	216	0,59%	1.528.000
Gentofte Kommunalforening	177	0,48%	1.252.000
HK Kommunal (inkl. ansatte i FRB og KBH)	8.371	22,77%	59.211.000
Kost- og Ernæringsforbundet	272	0,74%	1.924.000
Lærernes Centralorganisation	285	0,78%	2.016.000
Socialpædagogerne	2.194	5,97%	15.519.000
I alt	29.020	78,95%	205.268.000

Anm.: Data omfatter fuldtidsbeskæftigede, der har indbetalt til en gruppelivsordning i 2008

Kilde: Egne beregninger baseret på KRL Særtræk SBG08

## Bilag 12 – AUA Bilag G-1

### FORDELING OG BEREGNING AF MIDLER

Beregning iht. SBG24, version II pr. 31.03.2024

#### 1. Økonomisk ramme

Lønsum på KL's område i alt pr. 1.4. 2024:	208.289.452.840,00 kr.
--	---------------------------

I alt til udviklingsmæssige aktiviteter på Forhandlingsfællesskabets område (0,031% af lønsummen) pr. år 64.569.730,38 kr.

§	Aktivitet	I alt, kr.
§3	Politisk møde om tendenser og udfordringer på det kommunale arbejdsmarked	50.000
§5	Fremfærd (Partssamarbejde om Udvikling af Kerneydelsen)	19.000.000
	Bestyrelsen	3.400.000
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Børn	4.800.000
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Sundhed & Ældre	3.300.000
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Særlige behov	3.200.000
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Borger	2.400.000
	Fremfærd (Partssamarbejdet om udvikling af kerneydelsen for) Bruger	1.900.000
§6	Overenskomstaftalte projekter, v. OK-parter	11.000.000
	Overenskomstaftalte projekter i FF-regi	3.000.000
§7	Væksthus for Ledelse	7.900.000
§8	Lederweb	1.200.000
§9	Viden på Tværs	4.600.000
§10	Råd og Udvalg	8.000.000
§11	Bufferpulje	774.729,82
§12	Revision	45.000
	Centrale sekretariatsaktiviteter	9.000.000
	I alt til udviklingsmæssige aktiviteter	64.569.729,82

**Bilag 13 – AUA Bilag G-2**

	<b>FF-projekter</b>	<b>Sum</b>
	Nyt grundbeløb	0,5 mio. kr.
	Periodeprojekt om fritvalgsordninger	1 mio. kr.
	Pensionsforum	0,5 mio. kr.
	Barselsvejledning	0,5 mio. kr.
	Den danske model – mægling	0,7 mio. kr.
	Fælles indsats vedr. vold, trusler og chikane	1,8 mio. kr.
	Natarbejde	0,5 mio. kr.
	Dialogforum om styrket fokus på kompetenceudvikling inkl. web-site	0,5 mio. kr.
	<b>SUM</b>	<b>6,0 mio. kr.</b>

**Opdateret 19.2.2024**

Tallet ud for **I alt, i forhandlingsåret** og under 1.10.25 - er rettet til 2,82 som følge af sammentællingsfejl.

## Bilag 14 – Omkostningsbilag

<b>Stigning i pct.</b>	<b>1.4.24</b>	<b>1.10.24</b>	<b>1.4.25</b>	<b>1.10.25</b>	<b>1.11.25</b>	<b>I alt</b>
Generelle lønstigninger mv.	4,00			0,24	0,20	4,44
Reguleringsordning, skønnet		1,74		0,33		2,07
Projekt for lavest lønnede			0,045			0,045
Barsel	0,02					0,02
Pension til pensionister	0,02					0,02
Organisationsmidler			2,00			2,00
<b>Ramme i alt</b>	<b>4,04</b>	<b>1,74</b>	<b>2,05</b>	<b>0,57</b>	<b>0,20</b>	<b>8,60</b>
<b>I alt, i forhandlingsåret</b>	<b>5,78</b>			<b>2,82</b>		<b>8,60</b>
<b>Reststigning</b>	<b>0,00</b>			<b>0,20</b>		<b>0,20</b>
<b>Ramme og reststigning i alt</b>	<b>5,78</b>			<b>3,02</b>		<b>8,80</b>

# OK24

# KL

KL  
Weidekampsgade 10  
2300 København S  
+45 3370 3370  
[www.kl.dk](http://www.kl.dk)



Forhandlings  
fællesskabet

Forhandlingsfællesskabet  
Løngangstræde 25, 1  
1468 København  
+45 3311 9700  
[www.forhandlingsfællesskabet.dk](http://www.forhandlingsfællesskabet.dk)