

Læs om din nye  
overenskomst i  
**REGIONEN**



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
- **1,03 % 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
- **Fornyset trivselsaftale** og arbejdsmiljø-indsatser.



# 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 arbejdsgiverne i regionerne 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)



## Eksempler på løn- og pensionsstigninger i regionerne

|  | Gennemsnitsløn | Lønstigning  | Pensionsstigning |
|--|----------------|--------------|------------------|
| SAK'er, grundløn 29                      | <b>31.497</b>  | <b>1.975</b> | <b>978</b>       |
| Lægeseekretær, grundløn 24               | <b>34.300</b>  | <b>2.151</b> | <b>1.061</b>     |
| Lægeseekretær (specialist), grundløn 33  | <b>36.323</b>  | <b>2.277</b> | <b>1.125</b>     |
| Sundhedsadministrativ leder, grundløn 44 | <b>48.387</b>  | <b>3.034</b> | <b>1.506</b>     |
| Assistent, grundløn 23                   | <b>33.066</b>  | <b>2.073</b> | <b>1.022</b>     |
| Specialist (adm/IT), grundløn 37         | <b>40.886</b>  | <b>2.564</b> | <b>1.273</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.

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)



## De generelle lønstigninger år for år

|          | 2026          | 2027          | 2028         | I alt         |
|----------|---------------|---------------|--------------|---------------|
| Regioner | <b>3,01 %</b> | <b>0,76 %</b> | <b>2,5 %</b> | <b>6,27 %</b> |

De generelle lønstigninger er lønstigninger til alle ansatte i regionerne. 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 – udover den økonomiske ramme på 9,4 % – 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 på at hæve områder uden områdetillæg til niveauet for områdetillæg 1. 🌐

### 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.

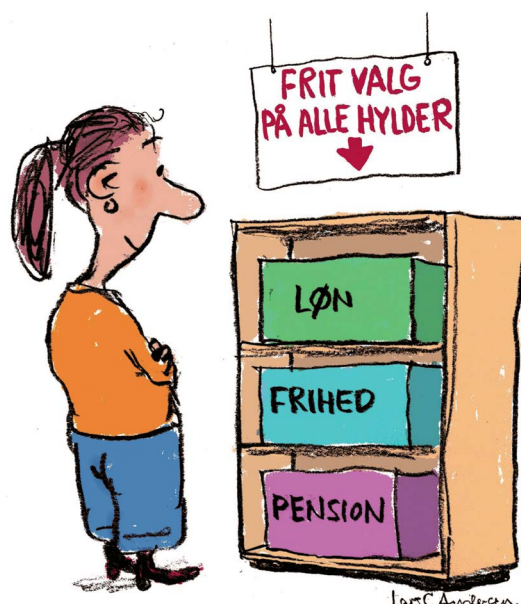
Det kan være, man vil have en lidt højere månedsløn. Det kan også være, man vil spare lidt ekstra penge op til for eksempel sin ferie. En mulighed er også, at man sætter midler ind på sin pensionsopsparing.

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

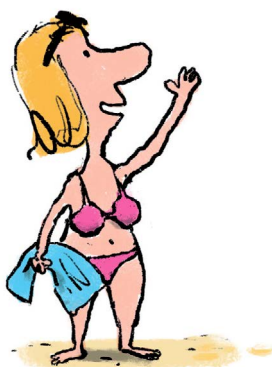
■ OK26-forliget betyder, at man som ansat på HK's overenskomster – ud over de generelle lønstigninger – får et fritvalgsbidrag på 1,03 procent. Derudover får man 1 procent ekstra på pensionen. De ekstra procenter kan sammen med værdien af 6. ferieuge, særlig feriegodtgørelse, eventuelle seniordage og pension over 15 procent alle anvendes efter eget valg i henhold til den nye fritvalgsordning. 🗣️

### Fritvalgsbidrag fra april 2027

■ De ekstra 1,03 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) 🌐



## Særlige lønstigninger til lægesekretærer og SAK'ere

■ Med den nye overenskomst gives der mulighed for, at lægesekretærer og sundhedsadministrative koordinatore (SAK'ere) er på samme grundløn.

Der indføres pr. 1. april 2027 et ekstra grundlønstrin 30 til lægesekretærer, som kan bruges efter lokal aftale. SAK'ere får samtidig en grundlønssstigning på et trin, så deres grundløn også hedder grundlønstrin 30.

Både lægesekretærer og SAK'ere, der er på grundlønstrin 30, får to trin mere efter fire års erfaring. Alle lægesekretærer på grundlønstrin 30 med fire års erfaring vil dermed blive aflønnet efter mindst trin 32 på den nye grundløn.



Målet er, at lægesekretærer og SAK'ere på sigt har de samme grundlønstrin. ♻️

## Mere til erfarne lægesekretærer på trin 24

■ Lægesekretærer på grundlønstrin 24 med 7 års erfaring stiger cirka 4.300 kroner årligt pr. 1. april 2027. Hvis stigningen lægges sammen med det grundlønstillæg, man får på grundlønstrin 24, så svarer det til 1 trin. Stigningen sker derfor i praksis ved, at der fremover ydes syv trin efter syv år fremfor nu, hvor der bliver givet seks trin efter syv år. Samtidig bortfalder grundlønstillægget til grundløn 24.

Lægesekretærer med 7 års erfaring vil dermed være på mindst trin 31 (grundlønstrin 24 + 7 trin). Det kan forhåbentlig være med til at skubbe på lokale aftaler om højere grundlønstillægning.

Der kommer også en præcisering af definitionen på "specialistgrundlønstrin" i overenskomsten, som på visse arbejdspladser har været svære at bruge lokalt. Det vil nu fremgå, at disse grundlønninger fx kan bruges til sundhedsadministrative med særlige kvalifikationer eller funktioner. ♻️



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





## Bedre aftale om arbejdstid

■ For sundhedsadministrative medarbejdere og telefonister indføres der et nyt tillæg for inddragelse af søgnehellidage på 350 kroner pr. gang. Desuden stiger tillægget for inddragelse af fridøgn med 30 kroner til i alt 630 kroner. Stigningerne kommer 1. april 2027. Endelig får medarbejderne efter hver normperiode en opgørelse over antal præsterede timer.

## Forbedringer for vagtcentralpersonale

■ HK Kommunal forhandlede en særlig pulje til vagtcentralpersonalet via Forhandlingsfællesskabets forlig med Danske Regioner. Den pulje er brugt til omfattende forbedringer til de ansatte på vagtcentralerne.

De kommer i form bedre betaling for vagtarbejde, og man omfattes af døgnarbejdstidsaftalen og vagttillægget på godt 1.000 kroner om måneden, hvis man har mindst 300 vagttimer om året. Derudover stiger grundlønnen fra løntrin 20 til løntrin 22, og der gives yderligere to løntrin til alle med 4 års erfaring.

Vagtcentralpersonalets pensionsbidrag løftes til 17 procent.

## Højere grundløn til tandklinikassistenter

■ HK Kommunal og arbejdsgiverne har aftalt, at stillingsbetegnelsen "1. tandklinikassistent" udgår med den nye overenskomst for tandklinikassistenter i regionerne. Til gengæld forhøjes grundlønnen for ansatte i disse stillinger med to løntrin. Herefter kan man indplaceres på to grundlønninger efter lokal aftale, nemlig 24 (plus tillæg) og 31.

Alle tandklinikassistenter i regionerne på grundløn 24 forhøjes med et tillæg på 2.400 kroner årligt – ud over de generelle lønstigninger.

## Bedre betaling for forskudt tid

■ Pr. 1. april 2027 stiger betalingen for forskudt tid m.v. med en procent. Desuden får man en procent mere på pensionen af betalingen.

Forbedringen gælder for alle på HK Kommunals overenskomster med undtagelse af sundhedsadministrative, telefonister og fra 1. april 2027 også vagtcentralpersonale, der er omfattet af en anden arbejdstidsaftale. 🗳️

## Mere til de laveste løntrin

■ Løntrin 13-16, som er de laveste løntrin i regionerne, stiger med et årligt tillæg på 2.350 kroner. Det har fx HK Kommunals voksne-lever 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 chefer på cheftalen

■ For chefer omfattet af cheftalen gælder, at de ikke er omfattet af forbedringerne på bl.a. de ekstra godt 2 procent til henholdsvis pension og fritvalgslønkonto som øvrige HK'ere i regionerne. Regionale chefer får i stedet 2,58 procent ekstra ind på fritvalgslønkontoen. 🗳️



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)



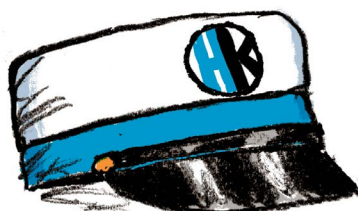
## Om områdetillæg

■ Selv om man er ansat i en af de danske regioner, er det den kommune, arbejdspladsen ligger i, der bestemmer størrelsen på det områdetillæg, man er omfattet af. Hidtil har regionalt ansatte på arbejdspladser i 52 kommuner arbejdet på grundsats, også kaldet områdetillæg 0, men de bliver pr. 1. juli 2026 omfattet af områdetillæg 1. Tillæggets størrelse afhænger af løntrin. Har man hidtil arbejdet på et samlet løntrin 26 uden områdetillæg, betyder det en månedlig stigning på cirka 400 kroner.

Områdetillæggets konkrete størrelse i kroner fremgår af løntabellerne, der fornys ved hver regulering af lønnen. Den næste, der gælder for 1. april 2026, udkommer, når parterne, herunder HK Kommunals medlemmer, har godkendt en ny overenskomst. Find løntabellerne her: [www.hk.dk/raadogstoette/loen/loen-kommune-region](http://www.hk.dk/raadogstoette/loen/loen-kommune-region) eller [bit.ly/3NxsKSL](https://bit.ly/3NxsKSL)

## 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 regionerne.

Det drejer sig om i alt 0,5 procent af rammen, hvor de 0,3 procent ikke er forudbestemt til et særligt formål eller områder, men indgår i de årlige lønforhandlinger. Denne del er afsat pr. 1. april 2026. Dertil kommer 0,2 procent – pr. 1. april 2027. De skal bruges til at understøtte nogle prioriterede formål, nemlig reformer i regionerne, rekruttering og fastholdelse samt til at understøtte den teknologiske udvikling, heriblandt på det sundhedsadministrative område.

Midlerne til de prioriterede formål skal anvendes bredt, både i forhold til faggrupper og opgaver med fokus på alle gruppers bidrag til den samlede opgaveløsning i regionerne. 🌐



## Ny lokallønsaftale og nyt lønforhandlingsudvalg

■ Parterne har desuden været enige om, at selvom den lokale løndannelse fungerer godt mange steder, kan den fungere endnu bedre og har behov for fornyelse.

På den baggrund er der lavet en helt ny aftale om lokal løndannelse, der træder i kraft 1. april 2026. Aftalen rummer bl.a. en større sikkerhed for oplysninger forud for de årlige forhandlinger, hvor regionen nu skal udlevere et lønoverblik til tillidsrepræsentanten, ligesom de årlige forhandlinger skal indledes med en drøftelse af lønpolitik og økonomi. Ud over årlige lønforhandlinger for den enkelte faggruppe kan der også være forhandlinger på tværs af faggrupperne på en arbejdsplads, fx i forbindelse med forandringer, der involverer flere grupper i et arbejdsfællesskab.

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. Endelig oprettes et regionalt lønudvalg i hver region. Udvalgets medlemmer bliver 3-5 repræsentanter for regionen og i alt 8 repræsentanter fra de forhandlingsberettigede faglige organisationer i Forhandlingsfællesskabet, der bl.a. skal drøfte tværgående lønpolitik og lokallønsmidlerne til de prioriterede formål. 🗨️



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



## 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. 🗣️



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



## Stor saltvandsindsprøjtning til AI-kompetencer

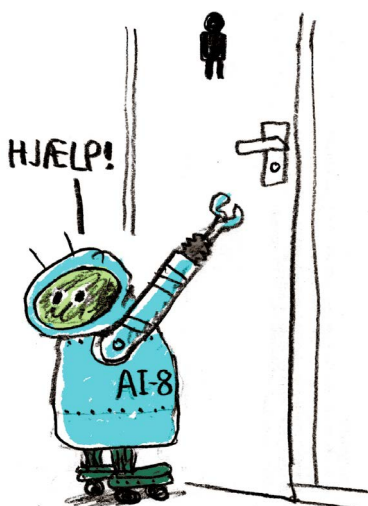
■ Kompetencefonden fortsætter på vanlig vis med at give tilskud på op til 30.000 kroner årligt til kompetencegivende videreuddannelse. Noget nyt her i 2026 er en stor øremærket pulje på 12 mio. kroner til kompetenceudvikling inden for kunstig intelligens (AI), der efter godkendt ansøgning dækker 100 procent af udgiften til introkurser og uddannelsesmoduler om AI. 🌐

## Ekstra støtte til uddannelse

■ Lægeseekretærer kan fortsat tage en sundhedskommunom med 100 procents støtte fra Den Regionale Kompetencefond. Administrative medarbejdere i regionerne kan desuden få midler til at efteruddanne sig til at varetage sundhedsadministrative opgaver. 🌐

## Tryghedspulje 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 kroner til hjælp til afklaring og forbedring af personlige kompetencer og op til 20.000 kroner til kompetencegivende uddannelse. 🌐



# Attraktive arbejdspladser

■ “Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser” er en indsats, der blev aftalt i OK24. Indsatsen fortsætter i den kommende overenskomstperiode med fokus på at nå endnu bredere ud til forskellige typer af arbejdspladser og forskellige faggrupper i regionerne. Formålet er at skabe mere attraktive, regionale arbejdspladser med fokus på at sikre fastholdelse og rekruttering af medarbejdere. Det skal ske i en dialog mellem ledelse, tillidsrepræsentanter og medarbejdere og på tværs af faggrupper.

Der er aftalt en række indsatsområder, der bl.a. handler om arbejdstilrettelæggelse, arbejdsfællesskaber og arbejdsmiljø. Som noget nyt er der for OK26-perioden også aftalt et indsatsområde om faglighed, udvikling og digital teknologi. Arbejdspladser mv. kan søge midler til at iværksætte lokale initiativer inden for de forskellige indsatsområder. For HK’erne kan den øremærkede pulje til AI under Kompetencefonden være et supplement til lokale initiativer vedrørende digital teknologi.



# 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.

I forbindelse med indsatsen "Sammen om udvikling af de regionale arbejdspladser" (se side 18) sættes der endvidere gang i flere arbejdsmiljø-indsatser. Det gælder bl.a. arbejdsrelateret vold, trusler og chikane, der udøves af patienter og borgere mod ansatte – i og uden for arbejdstiden. Her er der aftalt at styrke indsatsen for at identificere, forebygge og håndtere arbejdsrelateret vold, trusler og chikane med fokus på den lokale viden og kompetencer.

Der er også aftalt at styrke en tidlig og forebyggende indsats i forhold til at nedbringe arbejdsrelateret stress med henblik på øget trivsel og et godt 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 regionerne 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 Danske Regioner om de generelle lønstigninger og andre generelle krav for ansatte i regionerne. 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 Danske Regioner om HK Kommunals særlige forhold, som kun vedrører HK'erne i regionerne. Det handler blandt andet om pension, arbejdstid, grundlønstigninger 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

