

Indstik fra DLF

OK24

I februar og marts blev der indgået overenskomster for de kommende to år på hele det offentlige område, det vil sige det kommunale, regionale og statslige område. Aftalerne bliver i den kommende tid sendt til afstemning blandt medlemmerne af de offentligt ansattes organisationer.

På de følgende sider kan du læse om hovedindholdet af de aftaler, der vedrører medlemmer af Danmarks Lærerforening, og du kan se, hvordan afstemningerne kommer til at foregå.



Jeg stemmer ja!



Af **Gordon Ørskov Madsen**,
formand for Danmarks Lærerforening

Den danske aftalemodel er en del af fundamentet under vores samfund. Det arbejde, vi lægger i overenskomsterne, skal gavne kommende generationers muligheder for et godt arbejdsliv. Fra man som nyuddannet træder ind på arbejdsmarkedet, til man går på pension. Overenskomsterne skal give os muligheder – både nu og her, og når vi sætter det lange lys på.

Derfor er det vigtigt, at du tager stilling til resultatet af forhandlingerne om en ny overenskomst og bruger din stemme.

Vi har denne gang inddraget medlemmerne tidligere og ad flere omgange, end vi plejer. På OK24-medlemsmøderne har vi talt om det gode – og det mindre gode – arbejdsliv, og vi har fået input til, hvad vi skulle prioritere ved forhandlingerne. Det har vi taget med os. Og på den baggrund har kongressen opstillet krav til den overenskomst, vi nu skal stemme om.

Vi står med et resultat, som jeg mener, vi kan være godt tilfredse med. Vi bygger videre på eksisterende aftaler og vinder nyt land, og aftalen kommer til at gøre en positiv forskel for vores medlemmer nu og i fremtiden.

Vi har landet en ramme på 8,8 procent over to år plus en mulig ekstraordinær lønudmøntning i efteråret 2025, der sikrer, at vi følger

lønudviklingen på det private arbejdsmarked. Ser man på den årlige værdi, er der tale om et resultat, der ligger på niveau med resultatet ved OK08 – en aftale, mange vil huske som historisk god.

Det har været afgørende for mig at få rammen presset længst muligt op. Alle skal kunne mærke, at det går den rigtige vej efter flere år med rekordhøj inflation. Det er vigtigt, at de offentlige lønninger følger den private lønudvikling så præcist som muligt, og det er vi i endnu højere grad lykkedes med denne gang. Det har historisk givet os en rigtig god reallønsudvikling. Vi kan ikke på to år indhente alt det tabte, men vi når med de aftalte lønstigninger et rigtig langt stykke ad vejen.

Langt hovedparten af rammen bruges til at løfte reallønnen for alle medlemmer i perioden. Lønnen stiger markant fra 1. april, og den gennemsnitlige lærer vil få 2300 kroner mere på lønsedlen allerede i år. For konsulenter i regioner og kommuner vil lønnen i snit stige med 2600 kroner om måneden i 2024. Dertil kommer de lønforbedringer, der ligger i 2025, hvor vi blandt andet har indført et tillæg til lærere, børnehaveklasseledere og vejledere på almenområdet. Du kan læse mere om, hvordan din løn bliver påvirket, i dette indstik og på dlf.org.

Lønnen har fyldt meget ved forhandlingerne denne gang. Men de nye overenskomster rummer mange andre gode elementer.

Aftalen forbedrer medlemmernes adgang til faglig kompetenceudvikling. Alt for mange må i dag vente årtier på at komme på efteruddannelse – og når det endelig sker, får man ofte et obligatorisk éndagskursus. Det laver vi om på nu. Omkring 25 procent af medlemmerne kan med denne aftale få kompetenceudvikling

allerede næste år. Det kommer til at gøre en stor forskel.

Samtidig forbedrer vi mulighederne for at opspare frihed, eksempelvis 6. ferieuge, så man kan spare op til 15 fridage sammen og bruge dem fleksibelt. Vi har fået en praktikaf-tale, der understøtter ambitionerne om kvalitet i den nye læreruddannelse. Og hele den øremærkede barsel bliver nu løndækket, og vi sikrer bedre vilkår for soloforældre, adoptanter og medforældre. Det vil gøre en forskel for medlemmernes muligheder for at have tid med de nye familiemedlemmer – og for ligestillingen i samfundet.

Det er blot nogle af de forbedringer, vi er kommet igennem med. Jeg vil opfordre dig til at læse hele din aftale igennem – den kan findes på dlf.org.

En ny overenskomst er altid et forhandlet kompromis. Nogle dele er vi lykkedes godt med – flere er nævnt ovenfor. Men på andre områder er vi blevet mødt af arbejdsgivere, der i den grad har manglet ambitioner. Det ærgrer mig, for der er brug for flere reelle forbedringer på både arbejdstiden, for seniorerne og for de nyansatte lærere. Det viser mig, at der stadig ligger et stort arbejde foran os, både i den nærmeste fremtid, hvor vi blandt andet skal forbedre skolernes økonomi, og når vi skal forhandle overenskomst igen i 2026.

Alligevel mener jeg, at vi står med et resultat, der både på løndelen og samlet set er et godt resultat. En aftale, der vinder nyt land og åbner muligheder. Derfor anbefaler jeg at stemme JA ved den kommende urafstemning.

Kommunerne

I dette afsnit beskrives, hvad der gælder for dig, der er ansat efter Overenskomst for lærere m.fl. i folkeskolen og ved specialundervisning for voksne ("læreroverenskomsten") og Overenskomst for professionsbachelorer m.fl. ansat inden for KL's forhandlingsområde ("PB-overenskomsten"), indgået mellem KL og Lærernes Centralorganisation (LC).

LØN

Der er ved OK24 aftalt en samlet økonomisk ramme på 8,8 % i den toårige overenskomstperiode plus en ekstra udmøntning i 2025.

Den samlede ramme for overenskomstperioden omfatter:

- Generelle lønstigninger i den toårige overenskomstperiode på i alt 6,51 % inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.
- 2 % som er aftalt anvendt ved de såkaldte organisationsforhandlinger mellem Lærernes Centralorganisation og KL
- Særlige puljer til overenskomstdækning af pensionister, forbedrede barselsvilkår og lavtlønsgrupper
- En skønnet reststigning i overenskomstperioden på samlet 0,2 %.

Prisudviklingen skønnes ifølge Det Økonomiske Råd i samme periode at blive 4,34 %. Det betyder, at der forventes en reallønsforbedring alene på baggrund af de generelle lønstigninger på 6,51 %.

Reguleringsordningen er aftalt videreført. På den måde sikres det, at ansatte i kommunerne stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked.

Reguleringsordningen betyder, at hvis lønudviklingen på det private arbejdsmarked bliver større eller mindre end forudsat i perioden, reguleres de generelle lønstigninger i kommunerne efterfølgende. Fra den 1. oktober 2025 bliver reguleringsordningen baseret på et nyt lønindeks, der er mere retvisende.

Parterne er også blevet enige om en ekstra forhandling i september 2025, der fører til en ekstra udmøntning i 2025. Den ekstra udmøntning har til formål at håndtere en eventuel ubalance i lønudviklingen mellem den kommunale sektor og den private sektor. Denne gang bliver balancen mellem lønudviklingen på det kommunale og det private område dermed både håndteret ved reguleringsordningen og ved den ekstra forhandling og udmøntning.

Sådan kommer lønstigningerne

Lønstigningerne kommer drypvis gennem hele overenskomstperioden med de største udmøntninger i begyndelsen af perioden. I skemaet kan du se, hvornår og hvor meget lønnen stiger. Se også eksempler på lønstigninger i hele perioden for udvalgte medlemsgrupper.

1. apr. 2024	4,00 % som generel lønstigning
1. okt. 2024	1,74 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. apr. 2025	Lønforbedringer for enkeltgrupper (i alt 2 %) – se nedenfor
1. okt. 2025	0,57 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. nov. 2025	0,20 % som generel lønstigning, derudover ekstraordinær udmøntning

Lønstigninger pr. 1. april 2025:

Danmarks Lærerforening og Lærernes Centralorganisation har indgået aftale om at anvende 2 % af lønsummen på at sikre reallønsfremgang i perioden for alle medlemmer og at opnå en række andre forbedringer.

Med virkning pr. 1. april 2025 er der aftalt følgende forbedringer:

Tillæg til almenområdet:

Til lærere og børnehaveklasseledere ansat ved almene folkeskoler, herunder PPR, og UU-vejledere på læreroverenskomsten, er der aftalt et nyt pensionsgivende tillæg. Tillægget er på 4.800 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000), hvilket svarer til 642 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4 2025.

Målet har været at hæve lønniveauet for lærere i den almindelige folkeskole.

Ansatte ved selvstændige skoler for specialundervisning for børn, selvstændige institutioner for STU, observations- og heldagsskoler og lærere ved specialundervisning for voksne er ikke omfattet af tillægget.

Disse grupper bevarer deres hidtidige specialundervisningstillæg:

- For lærere og børnehaveklasseledere ved selvstændige skoler for specialundervisning for børn er tillægget 18.600 kr. (årligt grundbeløb 31.3- 2000), hvilket svarer til 2.351 kr. pr. måned i nutidskroner.

- For lærere ved selvstændige institutioner for STU er tillægget på 28.300 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000), hvilket svarer til 3.578 kr. pr. måned i nutidskroner.
- For lærere ved observations- og heldagsskoler er tillægget 26.000 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000), hvilket svarer til 3.287 kr. pr. måned i nutidskroner.
- For lærere ved specialundervisning for voksne er tillægget 28.300 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000), hvilket svarer til 3.578 kr. pr. måned i nutidskroner.

Professionsbachelorer i ernæring og sundhed (PB'ere):

Funktionstillægget på 10.000 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000) hæves til 13.000 kr., hvilket svarer til 401 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4 2025.

Der indføres et 12-års kvalifikationstrin på løntrin 37 + 2.000 kr. (årligt grundbeløb 31.3.2000). Der modregnes dog for lokalt aftalte lønde. Dermed har denne gruppe fremadrettet også 4-, 8- og 12-årstrin.

For PB'ere, der omfattes af det nye 12-årstrin – og som ikke samtidig modregnes for lokalløn – svarer det til 2163 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4 2025.

For UU-vejledere på PB-overenskomsten hæves funktionstillægget på 7.900 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000) til 10.900 kr., hvilket svarer til 401 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4 2025.

Desuden ændres kvalifikationslønnen efter 4 års ansættelse til løntrin 35 + 3.000 kr. (årligt grundbeløb 31.3 2000), og der indføres et 8-års kvalifikationstrin på løntrin 40. Der modregnes dog for lokalt aftalte lønde. For de UU-vejledere, der omfattes af det nye 8-årstrin – og som ikke samtidig modregnes for lokalløn – svarer det til 2.486 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4 2025.

Fritvalgstillæg:

Alle på læreroverenskomsten og PB-overenskomsten er omfattet af et fritvalgstillæg. Fritvalgstillægget hæves fra 1,38 % til 1,64 %. I gennemsnit svarer det til en forhøjelse på 112 kr. pr. måned pr. 1.4.2025.

Medregning af anciennitet:

For lærere i folkeskolen med læreruddannelse medregnes med virkning fra 1. april 2024 eventuel tidligere ansættelse som månedslønnet ikke-læreruddannet lærer i folkeskolen i lønancienniteten, også hvis læreruddannelsen er opnået før den 1. april 2024. Lønancienniteten har betydning for, hvordan læreren indplaceres i det centralt aftalte lønforløb med 4, 8 og 12 års anciennitet. Hidtil har det alene været ansættelse på grundlag af grunduddannelsen som lærer, der gav ret til at medregne anciennitet i lønforløbet. Formålet med ændringen er at motivere flere ikke-uddannede lærere til at tage en læreruddannelse.

I forbindelse med en evt. justeret indplacering i anciennitetsforløbet med virkning fra 1. april 2024, vil der lokalt blive modregnet i evt. lokalt aftalte tillæg, som er aftalt med henvisning til, at alene ansættelse på grundlag af læreruddannelsen hidtil er indgået i lønancienniteten.

For lærere ved STU medregnes fremover beskæftigelse på grundlag af relevant grunduddannelse ved indplacering i de centralt aftalte anciennitetsforløb med 4, 8 og 12 års anciennitet. Dermed omfattes både læreruddannede lærere og lærere med anden relevant grunduddannelse af det centralt aftalte anciennitetsforløb.

Andre LC-grupper:

Der er desuden aftalt forbedringer for lærere i ungdomsskolen, ved

sprogcentre og døgninstitutioners interne skoler samt for ledere. Disse grupper hører under Uddannelsesforbundet, Socialpædagogerne og Skolelederforeningens områder, hvorfor disse forbedringer ikke er beskrevet her.

Hvor meget stiger lønnen?

Her kan du se, hvor meget månedslønnen stiger samlet set i OK24-perioden fra den 31. marts 2024 og indtil udgangen af perioden den 31. marts 2026:

Bemærkninger: Lønnen er angivet pr. 31.3 2026. Baseret på kommunegruppe 2.

Eventuel anciennitetsstigning i perioden samt stigningen i lokalt aftalt løn er ikke medregnet.

	Stigning ekskl. pension og særlig ferie-godtgørelse	Stigning inkl. pension og særlig ferie-godtgørelse
Børnehaveklasseleder, under 4 års erfaring	2.873 kr.	3.590 kr.
Børnehaveklasseleder, 12 års erfaring eller mere	3.161 kr.	3.955 kr.
Lærer, under 4 års erfaring	2.939 kr.	3.674 kr.
Lærer, 12 års erfaring eller mere	3.328 kr.	4.166 kr.
Lærer ved selvstændige specialskoler for børn, under 4 0-4 års erfaring	2.446 kr.	3.094 kr.
Lærer ved selvstændige specialskoler for børn, 12 års erfaring eller mere	2.834 kr.	3.586 kr.
Lærer ved voksenspecialundervisning/STU, 0-under 4 års erfaring	2.416 kr.	3.058 kr.
Lærer ved voksenspecialundervisning/STU, 12 års erfaring eller mere	2.805 kr.	3.550 kr.
PB'er i ernæring og sundhed, under 4 års erfaring	2.579 kr.	3.235 kr.
PB'er i ernæring og sundhed, 8 års erfaring eller mere	2.725 kr.	3.419 kr.
UU-vejleder, 0-under 4 års erfaring	2.894 kr.	3.617 kr.
UU-vejleder, 12 års erfaring eller mere	3.283 kr.	4.109 kr.
(UU)-konsulent, 4 års erfaring eller mere	2.887 kr.	3.653 kr.
Skolepsykolog, 4 års erfaring eller mere	2.783 kr.	3.521 kr.

Se en detaljeret oversigt over lønstigningerne for disse og flere grupper på: www.dlf.org

Andre aftalte forbedringer:

KOMPETENCEUDVIKLING

Med OK24-resultatet er det aftalt, at LC indtræder i den kommunale kompetencefond. Indtræden sker ved, at der er etableret et selvstændigt LC-fondsområde (fondsområde VII), hvor kriterier og vilkår for fondens virke er tilpasset, så det passer til LC's område.

Kompetencefonden er et supplement til de nuværende aktiviteter på området og skal understøtte den individuelle kompetenceudvikling.

Fonden åbner for ansøgninger den 1. april 2025. Der kan i fonden søges om støtte til kurser/moduler/uddannelser med fokus på undervisningsfag, didaktiske eller vejledningsfaglige områder. Det kan eksempelvis være kursus i engagerende og differentieret dansk på mellemtrinnet, redskabsaktiviteter i idrætsundervisningen, håndværk og design i indskolingen, elever i matematikvanskeligheder eller bæredygtighed som tema i tysk og fransk. Kurserne kan have en varighed på op til seks dage og skal udbydes af anerkendte udbydere.

På længere sigt vil det være muligt at udvide fondens dækningsområde til også at omfatte andre typer af uddannelser.

Midlerne i fonden er varige midler, som dermed er til rådighed hvert år. Der kan i denne overenskomstperiode, dvs. fra 1. april 2025 til 31. marts 2026, bevilges støtte til et kursus pr. medarbejder. Formålet med at begrænse antal kurser og typen af kurser i denne overenskomstperiode er at gøre det muligt for så mange medarbejdere som muligt at få støtte fra fonden til et kursus. Det skønnes, at ca. 25 pct. af medarbejderne årligt vil kunne få bevilget et kursus.

Fondens midler kan anvendes til finansiering af kursus- og opholdsudgifter, materialer, vikarudgifter og transport. Arbejdsgiver medfinansierer minimum 20 % af udgifterne.

Ved støtte til vikarudgifter forudsættes det, at ansøgte midler anvendes hertil, så den ansatte, der er på kompetenceudvikling, reelt kan frigøres fra opgaven, således at undervisningstimer og eventuelle opgaver i tilknytning hertil ikke skal præsteres på et andet tidspunkt.

Ansøgninger til fonden er individuelle og skal være underskrevet af medarbejder, TR og leder for at komme i betragtning.

Der bevilges ikke midler til obligatoriske kurser m.m. Med obligatoriske kurser forstås blandt andet kurser, som det er lederens ønske, at medarbejderen skal gennemføre. Sådanne kurser må finansieres af arbejdsgiver uden støtte fra fonden.

I forbindelse med ansøgningen skal det skriftligt angives, hvor meget tid der samlet forventes anvendt til kompetenceudviklingsaktiviteten (herunder transporttid).

Kompetenceudviklingsaktiviteter skal også fremgå selvstændigt af opgaveoversigten og kan have et sådant omfang, at proceduren omkring ændring af opgaveoversigten (i § 9 i A20) skal følges, hvis aktiviteterne planlægges i løbet året.

ÆNDRINGER AF BILAG OM EFTERUDDANNELSESPLANER

Det gælder allerede i dag, at den enkelte medarbejder skal have en efteruddannelsesplan. I forbindelse med Lærernes Centralorganisations indtræden i den kommunale kompetencefond er bilaget blevet ændret.

Med afsæt i den løbende dialog om mål og resultater af undervisningen - og tilsvarende kerneopgave for andre medarbejdere - udarbejdes i dialog mellem medarbejder og ledelse en skriftlig efteruddannelses-

sesplan for den enkelte medarbejder. Efteruddannelsesplanen skal indeholde målsætninger for medarbejderens udvikling på kortere og længere sigt.

Der skal årligt følges op på uddannelsesplanen, hvilket for eksempel kan ske i forbindelse med MUS.

For medarbejdere, der har været fraværende i en periode (fx grundet barsel eller længerevarende sygdom) skal der foretages en særlig opfølgning.

PRAKTIKAFTALE

Med den nye praktikaftale er der lavet en ny fordeling af de midler, der var i den eksisterende praktikaftale, hvor der samtidig er taget højde for, at ændringen af læreruddannelsen indebærer mere praktik. Der er således ikke tilført penge fra organisationsmidlerne (2%) eller andre steder fra.

Formålet med praktikaftalen er at understøtte den nye integrerede praktik i læreruddannelsen og kvaliteten i praktikforløbene. I aftalen aflønnes for opgaver i forbindelse med lærerstuderendes praktik for derigennem at understøtte, at praktikken er velorganiseret, og at de studerende møder lærere, der er forberedt på opgaven med at tage imod studerende og give dem kvalificeret vejledning.

I det følgende gøres kort rede for indholdet i den nye praktikaftale. Ved aflønningen af lærere m.fl., der har opgaver i forbindelse med de lærerstuderendes praktik, er der lagt vægt på særligt tre opgavetyper:

1. Vejledning
2. Koordinering og organisering
3. Praktikundervisning

Vejledning aflønnes med et fast vejledertillæg eller et tillæg pr. planlagt og gennemført arbejdstime, der vejledes. Der er i aftalen en tæt sammenhæng mellem de lærerstuderendes deltagelse i lærerens undervisning m.m. og den vejledning, der efterfølgende skal finde sted. Der er desuden et tillæg for deltagelse i førsteårsprøven og i professionsprøven på fjerde studieår.

Koordineringen og organisering af samarbejdet med professionshøjskolerne om de lærerstuderendes praktik er blevet en væsentligt større opgave på mange skoler, og derfor aflønnes denne opgave nu særskilt. Aflønningen for koordinering hang tidligere sammen med ledelsesopgaven, men de to elementer er nu skilt ad. Der gives derfor også et særskilt tillæg for ledelsesansvar.

Praktikundervisning er stadig en vigtig del af det, der foregår på skoler, der har lærerstuderende i praktik, selvom praktikundervisning ikke længere er en forpligtelse i henhold til læreruddannelsen. Praktikundervisning kan være med til at ruste de studerende til eksempelvis skole-hjem-samarbejdet, samarbejdet med PPR, inklusionsarbejdet mm. Tillægget for praktikundervisning gælder ikke for dem, der i forvejen får tillæg for at koordinere, vejlede eller for at have ledelsesansvaret.

Som noget nyt ydes alle tillæg i praktikaftalen, uanset om opgaverne løses indenfor eller udenfor den arbejdstid, der opgøres. Derudover er tillæggene pensionsgivende og uafhængig af beskæftigelsesgraden. Hvis opgaverne løses udenfor den arbejdstid, der opgøres, aflønnes opgaverne med sædvanlig timeløn med et tillæg på 50 pct.

I aftalen er der nu også et bilag, der dels beskriver, hvad der aflønnes



for, og dels udfolder, hvilke opgaver der typisk skal løses, når man fx har opgaven med at vejlede de studerende.
Aftalen træder i kraft 1. august 2024.

PROJEKT OM FÆLLES VIDEN OM DEN INTEGREREDE PRAKTIK

KL og LC har aftalt at følge de foreløbige erfaringer med tilrettelæggelsen og organiseringen af den integrerede praktik i den nye læreruddannelse. Der skal blandt andet indsamles gode eksempler og viden om praktiklærernes kompetencer. En endelig projektbeskrivelse udarbejdes senest 1. juni 2024. Derudover drøfter KL og LC muligheden for at gennemføre andre relevante undersøgelser i relation til praktikken.

ARBEJDSSTID

KL og LC følger realiseringen af A20, blandt andet ved at opsamle erfaringer hos kredse, kommuner, ledere og tillidsrepræsentanter. Med OK24 er det aftalt, at parterne, når erfaringsopsamlingen afsluttes i 2024, vil drøfte den videre proces og fælles tiltag. Hvis erfaringsopsamlingen fortsat viser udfordringer med den kommunale redegørelse, skoleplanen og opgaveoversigten, vil de centrale parter drøfte, hvordan parterne adresserer disse udfordringer og eventuelle andre identificerede udfordringer.

GRUPPELIVSORDNING

Gruppelivsordningen er blevet forbedret med virkning fra 1. juni 2024, så aldersgrænsen for dækning af kritisk sygdom og dødsfaldsdækning hæves fra 70 år til 72 år. Der sker en forhøjelse af børnesum fra 30.000 kr. til 50.000 kr. samt en forhøjelse af kritisk sygdom – børn fra 50.000 kr. til 100.000 kr. Samtidig hæves aldersgrænsen for kritisk sygdom – børn fra 18 år til 24 år.

OPSPARING AF FRIHED

Der er fremover mulighed for at opspare frihed med det formål at skabe større fleksibilitet i arbejdslivet for den enkelte medarbejder. Der kan opspares afspadseringstimer af over-/merarbejde og timer fra sjette ferieuge, og der kan maksimalt opspares frihed svarende til 15 dage.

FORBEDREDE BARSILVILKÅR

Der er aftalt en række forbedrede barselsvilkår. Far/medmors lønret udvides med tre uger, så hele den øremærkede forældreorlov kan holdes med løn. Lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) udvides med 13 uger til hver. Desuden er der aftalt bedre lønrettigheder for forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforældre) og ferieoptjening ved forlængelse af orlov.

TR

Det er aftalt, at der kan aftales en ny TR-struktur blandt andet på arbejdspladser, der er geografisk opdelt, for eksempel på skoler der er opdelt på forskellige matrikler. Parterne har aftalt, at det er muligt at inddrage en mægler ved forhandling af den lokale TR-struktur. Inddragelse af mægler skal bidrage til at opnå enighed lokalt.

Det er også blevet præciseret, at TR kan mødes med nyansatte i arbejdstiden, fx i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere.

OVERENSKOMSTDÆKNING AF PENSIONEREDE

Pensionister bliver nu omfattet af overenskomsten og ansættes derfor fremover fuldt og helt på samme vilkår som andre overenskomstansatte lærere.

ARBEJDSMILJØ

I overenskomstperioden vil KL og Forhandlingsfællesskabet understøtte kommunernes arbejdsmiljøindsats med en række initiativer, herunder videreføre og udvikle SPARK (Samarbejde om Psykisk Arbejdsmiljø i Kommunerne), og udbyde fælles uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø og uddannelse for ledere og tillidsvalgte i psykisk arbejdsmiljø. I perioden iværksætter parterne også en fælles indsats om forebyggelse af arbejdsrelateret fysisk eller psykisk vold, trusler og (digital) chikane.

SÆRLIG FERICODTGØRELSE

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,53 pct.-point pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg som kompensation for afskaffelsen af store bededag.

Regionerne

I dette afsnit beskrives, hvad der gælder for dig, der er ansat efter Overenskomst vedrørende lærere m.fl. ved specialundervisning for børn og voksne ("læreroverenskomsten i regionerne") og Overenskomst for ernærings- og husholdningsøkonomer ("PB-overenskomsten i regionerne"), indgået mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Lærernes Centralorganisation (LC).

LØN

Der er ved OK24 aftalt en samlet økonomisk ramme på 8,8 % i den toårige overenskomstperiode plus en ekstra udmøntning i 2025.

Den samlede ramme for overenskomstperioden omfatter:

- Generelle lønstigninger i den toårige overenskomstperiode på i alt 6,53 % inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.
- 2 % som er aftalt anvendt ved de såkaldte organisationsforhandlinger mellem Lærernes Centralorganisation og RLTN
- Særlige puljer til overenskomstdækning af pensionister, forbedrede barselsvilkår og lavtlønsgrupper
- En skønnet reststigning i overenskomstperioden på samlet 0,2 %.

Prisudviklingen skønnes ifølge Det Økonomiske Råd i samme periode at blive 4,34 %. Det betyder, at der forventes en reallønsforbedring alene på baggrund af de generelle lønstigninger på 6,53 %.

Reguleringsordningen er aftalt videreført. På den måde sikres det, at ansatte i regionerne stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked.

Reguleringsordningen betyder, at hvis lønudviklingen på det private arbejdsmarked bliver større eller mindre end forudsat i perioden, reguleres de generelle lønstigninger i regionerne. Fra den 1. oktober 2025 bliver reguleringsordningen baseret på et nyt indeks, der er mere retvisende.

Parterne er også blevet enige om en ekstra forhandling i september 2025, der fører til en ekstra udmøntning i 2025. Den ekstra udmøntning har til formål at håndtere en eventuel ubalance i lønudviklingen mellem den regionale sektor og den private sektor.

Denne gang bliver balancen mellem lønudviklingen på det regionale og det private område dermed både håndteret ved reguleringsordningen og ved den ekstra forhandling og udmøntning.

Sådan kommer lønstigningerne

Lønstigningerne kommer drypvis gennem hele overenskomstperioden, med de største udmøntninger i begyndelsen af perioden. I skemaet kan du se, hvornår og hvor meget lønnen stiger. Se også eksempler på lønstigninger i hele perioden for udvalgte medlemsgrupper.

1. apr. 2024	4,00 % som generel lønstigning
1. okt. 2024	1,76 % som generel lønstigning inkl. skøn fra reguleringsordningen
1. apr. 2025	Lønforbedringer for enkeltgrupper (i alt 2 %) – se nedenfor
1. okt. 2025	0,77 % som generel lønstigning inkl. skøn fra reguleringsordningen
1. nov. 2025	0,2 % som generel lønstigning, derudover ekstraordinær udmøntning

Lønstigninger pr. 1. april 2025

I forhandlingerne om en ny overenskomst har det været en målsætning at sikre reallønnen for alle medlemmer. Ud over de generelle lønstigninger har det været muligt at forhøje det eksisterende generelle tillæg og at indføre et 4 års kvalifikationstrin til konsulenter/skolepsykologer, se nedenfor.

Det eksisterende generelle tillæg

Pr. 1. april 2025 forhøjes det eksisterende generelle tillæg på 4.239 kr. til 10.610 kr. (årligt grundbeløb), hvilket svarer til 616 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4 2025.

Konsulenter og skolepsykologer

Pr. 1. april 2025 indføres et 4 års kvalifikationstillæg på 8.987 kr. (årligt grundbeløb), hvilket svarer til 870 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4 2025.

Ernærings- og husholdningsøkonomer:

Pr. 1. april 2025 sker der følgende forbedringer:

- Grundlønnen hæves fra løntrin 28 + 5.376 kr. til løntrin 28 + 11.877 kr. (årligt grundbeløb). Der kan modregnes i eventuelle lokalt aftalte løndelev. For ansatte, der ikke omfattes af modregning, svarer det til 629 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4 2025



- For ansatte på personlig ordning forhøjes tillægget på 2.110 kr. til 8.611 kr. (årligt grundbeløb). For ansatte, der ikke omfattes af modregning, svarer det til 629 kr. pr. måned ekskl. pension pr. 1.4 2025

Hvor meget stiger lønnen?

Her kan du se, hvor meget månedslønnen (ekskl. pension) stiger fra 31. marts 2024 og indtil udgangen af OK24-perioden (31. marts 2026):

Bemærkninger: Lønnen er angivet pr. 31.3 2026. Baseret på kommunegruppe 2.

Eventuel anciennitetsstigning i perioden samt stigningen i lokalt aftalt løn er ikke medregnet.

Børnehaveklasseleder, under 4 års erfaring:	2.794 kr.
Lærer ved børneskole, under 4 års erfaring:	2.875 kr.
Lærer ved børneskole, 12 års erfaring eller mere:	3.234 kr.
Lærer ved voksenspecialundervisning, under 4 års erfaring:	2.879 kr.
Lærer ved voksenspecialundervisning, 12 års erfaring eller mere:	3.238 kr.
Pb-er i ernæring og sundhed, under 4 års erfaring:	2.663 kr.
Pb-er i ernæring og sundhed, 8 års erfaring eller mere:	2.814 kr.
Konsulent, under 4 års erfaring:	3.260 kr.
Konsulent, 4 års erfaring:	4.136 kr.

En mere detaljeret oversigt over de regionale lønforbedringer kan ses på www.dlf.org

KOMPETENCEUDVIKLING

Med OK24-resultatet er det aftalt, at LC indtræder i den Regionale kompetencefond under fondsområde II. Aftalen omfatter alle ansatte undtagen ledere. Der kan ansøges om kompetenceudvikling fra 1. april 2025.

Ansøgninger til fonden er individuelle og skal være underskrevet af medarbejder, leder og den (lokale) repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation for at komme i betragtning.

NYT BILAG OM INDIVIDUEL UDVIKLINGSPLAN

I forbindelse med Lærernes Centralorganisations indtræden i den regionale kompetencefond er bilaget om efteruddannelsesplaner blevet erstattet af et bilag om en individuel udviklingsplan. Et tilsvarende bilag gælder også for øvrige organisationer i fondsområde II.

Kravet om en individuel udviklingsplan indebærer, at der skal udarbejdes en skriftlig udviklingsplan for den enkelte medarbejder. Udviklingsplanen udarbejdes i dialog mellem medarbejderne og ledelsen og indeholder målsætninger for medarbejdernes udvikling på kortere og længere sigt. Der følges op på udviklingsplanen årligt. Opfølgningen kan medføre en justering af udviklingsplanen.

PRAKTIKAFTALE

RLTN og LC vil i redigeringsfasen, som forventes gennemført inden udgangen af april 2024, drøfte en ny praktikaftale jf. den netop indgåede fornyelse af praktikaftale på det kommunale område.

ARBEJDESTID

RLTN og LC har bekræftet vigtigheden af, at arbejdstidsaftalen A21 realiseres i alle regioner. Parterne har i perioden indhentet lokale erfaringer med implementering af aftalen, og det arbejde fortsætter i 2024 og 2025.

Når det samlede billede fra erfaringsopsamlingen foreligger i 2025, vil parterne drøfte dette, og hvordan eventuelle udfordringer adresseres.

ANCIENNITET

Det er præciseret, at tidligere ansættelse som ikke-uddannet lærer medregnes i ancienniteten ved indplacering i lønforløb pba. af uddannelsen.

GRUPPELIVSORDNING

Gruppelivsordningen er blevet forbedret med virkning fra 1. juni 2024, så aldersgrænsen for dækning af kritisk sygdom og dødsfaldsdækning hæves fra 70 år til 72 år.

Der sker en forhøjelse af børnesum fra 30.000 kr. til 50.000 kr. samt en forhøjelse af kritisk sygdom – børn fra 50.000 kr. til 100.000 kr. Samtidig hæves aldersgrænsen for kritisk sygdom – børn fra 18 år til 24 år.

OPSPARING AF FRIHED

Der er fremover mulighed for at opspare frihed med det formål at skabe

større fleksibilitet i arbejdslivet for den enkelte medarbejder. Der kan opsøres afspadseringstimer af over-/merarbejde og timer fra 6. ferieuge, og der kan maksimalt opsøres frihed svarende til 15 dage.

FORBEDREDE BARSELSVILKÅR

Der er aftalt en række forbedrede barselsvilkår. Far/medmors lønret udvides med tre uger, så hele den øremærkede forældreorlov kan holdes med løn.

Lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) udvides med 13 uger til hver.

Desuden er der aftalt bedre lønrettigheder for forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforældre) og ferieoptjening ved forlængelse af orlov.

TR

Det er aftalt, at der kan aftales en ny TR-struktur blandt andet på arbejdspladser, der er geografisk opdelt, for eksempel på skoler der er opdelt på forskellige matrikler. Parterne har aftalt, at det er muligt at inddrage en mægler ved forhandling af den lokale TR-struktur. Inddragelse af mægler skal bidrage til at opnå enighed lokalt. Det er også blevet præciseret, at TR kan mødes med nyansatte i arbejdstiden, f.eks. ifm. introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere.

OVERENSKOMSTDÆKNING AF PENSIONISEREDE

Pensionister bliver nu omfattet af overenskomsten og ansættes derfor fremover fuldt og helt på samme vilkår som andre overenskomstansatte lærere.

ARBEJDSMILJØ

I overenskomstperioden videreføres og udvikles den fælles uddannelse i ledelse af psykisk arbejdsmiljø og uddannelse for ledere og tillidsvalgte i psykisk arbejdsmiljø.

SÆRLIG FERICGODTGØRELSE

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,54 procentpoint pr. 1. maj 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg som kompensation for afskaffelsen af store bededag.



Staten

I dette afsnit beskrives, hvad der gælder for ansatte på en statslig arbejdsplads efter en overenskomst indgået mellem Lærernes Centralorganisation (LC) og Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.

LØN

Der er ved OK24 aftalt en samlet økonomisk ramme på 8,8 % i den toårige overenskomstperiode plus en ekstra udmøntning i 2025.

Den samlede ramme for overenskomstperioden omfatter:

- Generelle lønstigninger i den toårige overenskomstperiode på i alt 7,4 % inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.
- 0,95 % som er aftalt anvendt ved de såkaldte organisationsforhandlinger mellem Lærernes Centralorganisation og Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen.
- Særlige puljer til andre formål, bl.a. særligt udsatte grupper og forbedrede barselsvilkår.
- En skønnet reststigning i overenskomstperioden på samlet 0,4 %.

Prisudviklingen skønnes ifølge Det Økonomiske Råd i samme periode at blive 4,34 %. Det betyder, at der forventes en reallønsforbedring alene på baggrund af de generelle lønstigninger på 7,4 % inkl. forventet udmøntning fra reguleringsordningen.

Reguleringsordningen er aftalt videreført. På den måde sikres det, at ansatte i staten stort set har en parallel lønudvikling med det private arbejdsmarked. Reguleringsordningen betyder, at hvis lønudviklingen på det private arbejdsmarked bliver større eller mindre end forudsat i perioden, reguleres de generelle lønstigninger i staten. Fra den 1. april 2025 bliver reguleringsordningen baseret på et nyt indeks, der er mere retvisende.

Parterne er også blevet enige om en ekstra forhandling i september 2025, der giver en ekstra udmøntning i 2025. Den udmøntning skal håndtere en eventuel ubalance i lønudviklingen mellem den statslige sektor og den private sektor. Denne gang bliver balancen mellem lønudviklingen på det statslige og det private område dermed både håndteret ved reguleringsordningen og ved den ekstra forhandling og udmøntning.

Sådan kommer lønstigningerne

Lønstigningerne kommer drypvis gennem hele overenskomstperioden med de største udmøntninger i begyndelsen af perioden. I skemaet nedenfor kan du se, hvornår og hvor meget lønnen stiger.

1. apr. 2024	5,89 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. apr. 2025	1,31 % som generel lønstigning inkl. skøn for reguleringsordningen
1. nov. 2025	0,2 % som generel lønstigning, derudover ekstraordinær udmøntning

ORGANISATIONSFORHANDLINGER

Lærere og børnehaveklasseledere ved frie grundskoler samt efterskoler og frie fagskoler.

Alle ansattes løn på organisationsaftalen forhøjes pr. 1.4 2025 med 3.200 kr. (årligt grundbeløb) svarende til 3.979 kr. årligt i niveau 1.4 2025. Beløbet tillægges det eksisterende OK18-tillæg.

Lærere på frie fagskoler vil pr. 1.4 2025 få forhøjet kostskoletillægget med 2.200 kr. (årligt grundbeløb) svarende til 2.735 kroner årligt i niveau 1.4 2025.

Børnehaveklasseledernes basisløn vil pr. 1.4 2025 blive forhøjet med 900 kr. (årligt grundbeløb) svarende til 1.118 kr. årligt i niveau 1.4 2025.

Der optages forhandlinger om fornyelse af praktikaftalen. Udgangspunktet for forhandlingerne er praktikaftalen på det kommunale område, dog med de nødvendige tilpasninger til det statslige område.

Der er enighed om at udarbejde fælles materiale om skole-/institutionsplan.

Det er aftalt, at deltidsansatte med en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. 1.4 2025 vil optjene halv lønanciennitet i modsætning til nu, hvor lønancienniteten optjenes forholdsmæssigt. Ved en beskæftigelsesgrad på 15 timer eller derover optjenes fortsat fuld lønanciennitet.

Røde Kors Asylafdeling

Organisationsforhandlingerne er endnu ikke afsluttet. Medlemmer informeres gennem nyhedsbrev, når resultatet foreligger.

Tegnsprogsassistenter ved Københavns Professionshøjskole

Basisløntrin 1-8 for undervisningskonsulenter forhøjes forholdsmæssigt pr. 1.4 2025 til følgende beløb årligt i niveau 1.4 2025:

Basisløntrin 1	359.558,-
Basisløntrin 2	371.095,-
Basisløntrin 3	379.333,-
Basisløntrin 4	387.573,-
Basisløntrin 5	395.813,-
Basisløntrin 6	404.052,-
Basisløntrin 7	412.292,-
Basisløntrin 8	423.826,-

Ansatte i staten med en læreruddannelse

Organisationsforhandlingerne er endnu ikke afsluttet. Medlemmer bliver informeret gennem nyhedsbrev, når resultatet foreligger.

Aftale om kombinationsbeskæftigelse for lærere m.fl. og fagkonsulenter beskikket af Børne- og Undervisningsministeriet

Der er aftalt et periodeprojekt om en eventuel opdeling af aftalen efter forhandlingsområde, og at parterne skal drøfte mulige måder at etablere fremtidige grundlag for kombinationsbeskæftigelse, som er administrativt forenklede, har relevant dækningsområde og er fagligt dækkende for stillingsindholdet.

Treklangen

Sproglig tydeliggørelse af dækningsområdet for at sikre korrekt indplacering. Periodeprojekt om modernisering af titelanvendelser og redaktionelle ændringer i stillingsangivelser og beskrivelse af karriereveje inden for Treklangen.

Basislønninger forhøjes pr. 1.4 2025 til følgende beløb årligt i niveau 1.4 2025:

Pædagogisk konsulent	538.020,-
Specialkonsulent	552.966,-
Undervisningskonsulent, undervisningsinspektør, chefkonsulent	591.495,-

Pensionsprocenten forhøjes med 0,4 % til 17,7 % for alle stillingskategorier. Den del af pensionsbidraget, der overstiger 15,0 %, kan i stedet for indbetaling til pensionsordning udbetales helt eller delvist som løn efter nærmere fastsatte regler.

SOSU-skoler

Organisationsforhandlingerne er endnu ikke afsluttet. Medlemmer informeres gennem nyhedsbrev, når resultatet foreligger.

PB-er i ernæring og sundhed

Organisationsforhandlingerne er endnu ikke afsluttet. Medlemmer på det statslige område får tilsendt information, når resultatet foreligger.

Visse konsulenter/pædagogiske konsulenter ved professionshøjskoler

Basislønnen forhøjes pr. 1.4 2025 til 489.254 kr. årligt i niveau 1.4 2025.

OPSPARING AF FRIHED

Der er fremover mulighed for at opspare frihed svarende til maksimalt 15 dage med det formål at skabe større fleksibilitet i arbejdslivet for den enkelte medarbejder. Der kan opsøres afspadseringstimer af over-/merarbejde, timer fra særlige feriedage og af en række øvrige godtgørelser, fx konverteret ulempegodtgørelse og godtgørelse for weekendarbejde.

FORBEDREDE BARSLSVILKÅR

Der er aftalt en række forbedrede barselsvilkår. Far/medmors lønnet udvides med tre uger, så hele den øremærkede forældreorlov kan holdes med løn. Lønretten til forældre med to eller flere børn ved samme fødsel (flerlinge-forældre) udvides med 13 uger til hver. Desuden er der aftalt bedre lønrettigheder for forældre, hvor barnet kun har én forælder på tidspunktet for fødslen (soloforældre).

TR

I situationer, hvor institutioner er placeret på flere geografisk spredte lokationer, eller hvor antallet af medarbejdere i en medarbejdergruppe er større end 100, kan der være særlig grund til at se på tillidsrepræsentantstrukturen, herunder antallet af tillidsrepræsentanter. Parterne har aftalt, at der er pligt til at optage forhandling om den lokale tillidsrepræsentantstruktur på institutionen, hvis der anmodes om det. De lokale parter kan inddrage de centrale parter, hvis der ikke kan opnås enighed lokalt.

Det er også blevet præciseret, at TR kan mødes med nyansatte i arbejdstiden, fx i forbindelse med introduktion til arbejdspladsen for nye medarbejdere.

KOMPETENCEUDVIKLING

Den Statslige Kompetencefond videreføres med en økonomisk ramme svarende til resultatet fra OK21.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Der er enighed om at fortsætte med at udbyde den frivillige lederuddannelse i forebyggelse og håndtering af psykisk arbejdsmiljø.

NYE LØNSYSTEMER

Parterne fortsætter arbejdet med videreudvikling af statens nye lønsystemer, som blev aftalt ved OK21.

SÆRLIG FERICODTGØRELSE

Parterne er enige om at forhøje den særlige feriegodtgørelse med 0,52 pct.-point pr. 1. april 2024. Samtidig ophører udbetaling af løntillæg som kompensation for afskaffelsen af store bededag.

Urafstemning om OK24

Der skal afholdes en urafstemning om det kommunale og regionale resultat og en vejledende afstemning for medlemmer ansat på statens område om det statslige resultat.

Som en konsekvens af den trepartsaftale, som regeringen indgik med FH og DA, sammenkædes alle overenskomstresultater for organisationer, der er medlemmer af FH, på det kommunale og regionale område i et samlet mæglingsforslag, der sendes til afstemning blandt alle medlemmer af FH's medlemsorganisationer. Det samlede mæglingsforslag vil, når det er fremsat, kunne findes på dlf.org.

Afstemningsperioden på det kommunale og regionale område dikteres af forligsmanden. Perioden forventes at vare to til tre uger.

Det er denne gang derfor det samlede resultat for medlemmer af FH's medlemsorganisationer, der afgør, om forliget på henholdsvis det kommunale og det regionale område godkendes.

Det er FH, der melder organisationernes afstemningsresultater ind til Forligsinstitutionen, og det er forligsmanden, der offentliggør det samlede afstemningsresultat. Danmarks Lærerforening vil derfor ikke som sædvanligt kunne melde et afstemningsresultat ud, når afstemningen er slut.

Den vejledende afstemning for medlemmer ansat på statens område skal vejlede hovedstyrelsens repræsentanter i Lærernes Centralorganisations forretningsudvalg i forhold Lærernes Centralorganisations stillingtagen og dernæst CFU's samlede stillingtagen til resultatet. Den endelige stillingtagen til resultatet på det statslige område offentliggøres hurtigst muligt herefter.

Hvem har stemmeret?

Stemmeberettigede er alle almindelige medlemmer. Medlemmer af Skolelederforeningen og grupper af almindelige medlemmer, som ikke er omfattet af aftalefornyelserne, har ingen stemmeret. Disse grupper udgøres af:

- a) medlemmerne af IMAK,
- b) medlemmerne i fraktion 5,
- c) medlemmer ansat i selvejende eller private institutioner/firmaer med særskilt overenskomst med foreningen,
- d) medlemmer, som er tjenestemandspensionister efter den statslige tjenestemandspensionslovs regler,
- e) medlemmer, som er pensionister efter overenskomstansættelse i en kommune.

Stemmeberettigede ved den vejledende urafstemning på statens område er de af foreningens medlemmer, som er ansat efter en statslig aftale. Det gælder for eksempel medlemmer ved de private gymnasiers grundskoleafdelinger, medlemmer ved SOSU-skoler og medlemmer ved Røde Kors.

Sådan stemmes der

Når valget starter, udsender Danmarks Lærerforening en mail til alle stemmeberettigede.

I denne mail er der et link til selve afstemningen. Man skal blot trykke på linket og følge vejledningen. Der er mulighed for enten at stemme ja eller nej til overenskomstresultatet. Man kan ikke stemme blankt.

Der vil i valgperioden blive udsendt en reminder til de stemmeberettigede, der endnu ikke har stemt. Der vil ligeledes blive skrevet om afstemningen på de sociale medier, i nyhedsbreve og på hjemmesiden.

Har en stemmeberettiget ikke modtaget en mail, kan medlemmet være registreret med en forkert mailadresse i Lærerforeningens medlemsystem. Der vil derfor også være muligt at stemme via hjemmesiden ved at bruge MitID. Der vil være en henvisning på forsiden af dlf.org.

Hvis et medlem mener at være stemmeberettiget, men ikke har modtaget en mail eller ikke kan afgive sin stemme via hjemmesiden, kan det skyldes, at vores oplysninger om medlemmets ansættelsesforhold ikke er korrekte. Kontakt da foreningens medlemservice i åbningstiden mandag til torsdag klokken 9-15.30 og fredag klokken 9-14.30 på telefon 3369 6300.