



OK26 TR-netværks møde i Region Midtjylland

27/2-25

Vi tager inputs, ønsker og krav med i den
videre proces....



Program

1. Velkommen
2. Lidt om OK25 på det private arbejdsmarked
3. OK26 baggrund
4. OK26 oplæg til overvejelser om krav og prioriteringer
5. Diskussion og debat
6. Den videre proces



OK25 – gennembrudsforliget – industrien lægger linjen – fokus på familien.....

- 3-årig overenskomst
- Lønstigninger kr. 3,75, 3,50 og 3,50 – hvis % så måske 10 - lokale lønforhandlinger er en udfordring
- Fritvalgskonto fra 9-11%
- 1% mere i pension
- Familielivet i centrum (fritvalgskonto bruges)
 - Barns 3 sygedag og Omsorgsdage
 - Frihed til at ledsage nærtstående (2 dage og 5 dag ved kritisk sygdom)
 - 2 uges ekstra fuld løn under barsel
 - Bedre vilkår til soloforældre og nærtstående familiemedlemmer
 - 2 årlige børnebørns omsorgsdage
- AMR får årligt vederlag på kr. 9.000,- hvis medlem af medlemsforbund

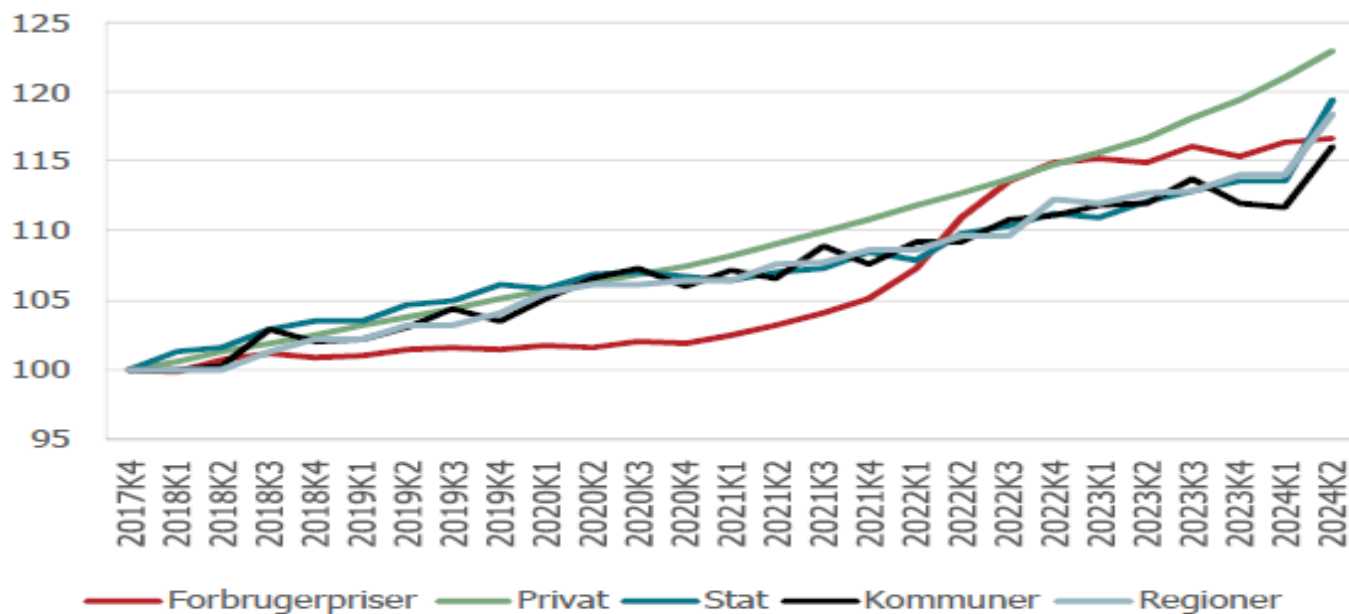


OK 26 – hvad står vi overfor?

- Økonomiske forudsætninger
 - OK24 præget af høj inflation og reallønstab, meget fokus på løn
 - OK26 (måske) mere stabilitet, inflationen har rettet sig
 - Ukraine, Trump, Kina/USA, Mellemøsten, Global usikkerhed
 - Høj beskæftigelse, fokus på at sikre konkurrencedygtigt lønniveau
- Samfundsudvikling og teknologi
 - AI, robotter, øget digitalisering – konkurrence om arbejdskraft ml sektorer
 - Bæredygtige arbejdspladser, balance mellem arbejde og familie
- Arbejdsmiljø – arbejdsliv og familieliv
 - Psykisk arbejdsmiljø og forebygge stress – kollektive løsninger
 - Meningsfyldt arbejdsliv med indflydelse
 - Familielivet har svære kår – børn, seniorer
 - Øget krav til tempoet og intensitet, naturlige pauser forsvinder
 - Tilpasse arbejdsliv til forskellige livssituationer. Kompetenceudvikling sporskifte
 - Fritvalg, opsparingsordninger (pension, frihed, løn mm) fra OK24, mere af det?

Reallønsudvikling OK26 – forventning om reallønsfremgang

Udvikling i løn og priser (2017 = 100)



Kilde: Danmarks Statistik

OK26 – krav - **Løn, pension, fritvalg**



- **Reallønnen**
 - Reguleringsordningen
 - Generelle lønstigninger (arb.giver ønsker mindre – mere dif centralt og mere lokalt – opfølgning på 3-par med skævdeling)
- **Fleksible og bæredygtige lønsystemer**
 - Der arbejdes frem mod OK26 på en ny model for løndannelse i den offentlige sektor. Dette indebærer et opgør med den tidligere praksis, hvor stort set hele den økonomiske ramme blev brugt på generelle lønstigninger.
 - TRs rolle?
 - Arbejdsgiver ønske om skævdeling – rekrutteringsudfordringer
- **Pension** (videreudvikling af nye mulighed med opsparing over 15%)
- **Fritvalg** (fritvalgsfinansieret fravær? som i det private)



OK26 krav - **Rammer og vilkår** (alt det andet)

- **Kompetenceudvikling**
 - Fonde
 - Mentor- og traineeordninger
- **Rammer og vilkår (et godt og meningsfuldt arbejdsliv)**
 - Udbygning af ordninger, plustid, deltid og orlov
 - Familievenlige rettigheder, mere omsorg, barn syg mm
 - 4-dages arbejdsuge
 - Flekstid, opsparing
 - Senior – længere tid på arbejdsmarked
- **Arbejdsliv – sikring af et sundt psykisk arbejdsmiljø**
- ?



Debat / diskussion

Spørgsmål:

- Hvordan tænker vi fysioterapeuter ind i et lønsystem, der skal være fleksibelt og bæredygtigt?
- Hvilke områder har størst betydning for et attraktivt arbejdsliv?
- **Hvad synes du?**



Hvad sker der fra nu

12. – 26. maj	Kravsindsamling
Juni – august	Drøftelse og prioritering i Dfys
21. August	Indsendelse af krav til AC
August – november	Drøftelse og koordinering i AC
December	Udveksling af krav med AG
Jan – feb 2026	OK-forhandlinger
Ultimo februar	Forlig ?
Marts – april	Urafstemning / konflikt



Tillidsrepræsentantens rolle

- **Facilitere lokale drøftelser om overenskomstkra**
- **Opfordre kolleger til at deltage i kravsindsamling**

Snak to og to om, hvad I vil gøre ift. OK26-opgaver

Hvad har I brug for fra Dfys ift. opgaverne?