



Inspiration til OK26

Er du klar til overenskomstforhandlingerne i 2026 på din arbejdsplads?

Et indspark fra de akademiske organisationer, så I kan stå stærkt

I 2026 skal der forhandles nye overenskomster på det private arbejdsmarked.

Du har som medlem af en akademisk organisation nu mulighed for at få direkte og vigtig indflydelse på løn- og vilkår på din arbejdsplads.

Nærhedsdemokrati giver stor mulighed for indflydelse. Hver stemme, hver idé, og hvert ønske om forbedring tæller. Vi opfordrer jer derfor til at engagere jer, diskutere med kollegaer, og tænke over hvad I gerne vil forbedre i jeres nuværende overenskomst og hvilke krav, der skal rækkes over bordet til arbejdsgiver, når forhandlingerne indledes.

Nedenfor finder I spørgsmål og information, der kan hjælpe med at kvalificere jeres overvejelser om, hvilke overenskomstforbedringer der er mest relevante for jer.

Men måske er du ikke fuldstændig klar over indholdet i jeres overenskomst. Det er helt okay. Et godt udgangspunkt er at besøge din fagforenings hjemmeside, hvor du kan finde jeres specifikke overenskomst.

Akademikerorganisationerne har udvalgt 8 temaer, som vi anbefaler, at medarbejdersiden stiller krav om i 2026.

Disse temaer er udgangspunktet, og de er ment som inspiration til jeres dialog på arbejdspladsen.

De otte temaer

- Løn og pension
- Et bæredygtigt arbejdsliv
- Et fleksibelt arbejdsliv
- Kompetenceudvikling
- AI og fremtidens arbejdspladser
- Psykisk arbejdsmiljø
- Bedre rammer for tillidsrepræsentanter
- Tryghed i ansættelsen



Løn og Pension

Løn er altid et centralt tema i overenskomstforhandlinger.

Løn er afgørende for både trivsel, fastholdelse og rekruttering. Mange oplever uigennemsigthed i lønfastsættelsen, og at udviklingen ikke følger opgaverne. Pension er også vigtig – men flere efterspørger fleksibilitet, især tidligt i arbejdslivet, hvor økonomiske behov varierer.

Tal om, hvordan løn og pension fungerer på jeres arbejdsplads, og om niveauet afspejler jeres faglige ansvar, indsats og forventninger. Brug drøftelserne til at få en fælles forståelse af jeres lønsituation, så I står stærkere i jeres lokale prioriteringer frem mod OK26.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Hvordan oplever I lønniveauet i forhold til ansvar og opgaver?
- Følger jeres lønudvikling med resten af branchen?
- Ved I, hvad der udløser lønforhøjelser – og er kriterierne tydelige?
- Er der behov for større åbenhed om løn på arbejdspladsen?
- Skal klubben arbejde for systematiske lønsamtaler eller en lokal lønpolitik?
- Er pensionsniveauet passende for medarbejdere i forskellige livsfaser?
- Vil større pensionsfleksibilitet være en fordel for nogle?
- Hvad vil I samlet prioritere i jeres dialog med ledelsen frem mod OK26?



Et bæredygtigt arbejdsliv

Et bæredygtigt arbejdsliv handler om balance mellem opgaver, pauser og privatliv. Mange oplever stigende arbejdspress, flere deadlines og mindre luft i hverdagen. Det påvirker både trivsel og kvalitet. Et bæredygtigt arbejdsliv kræver fleksible ordninger, forståelse for livsfaser og klare rammer for forventninger. Tal om, hvordan I skaber et arbejdsliv, der holder i længden – både for jer som medarbejdere og for arbejdspladsen. Brug temaet til at få en fælles forståelse af, hvad der presser jer, og hvilke rammer der giver jer energi og trivsel i hverdagen.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Kunne det f.eks. være en idé at sikre, at din overenskomst imødekommer dine individuelle behov. Det er sjældent, at alle rettigheder i en overenskomst er relevante for dig. F.eks. er barselsvilkår og seniorordninger to vilkår, der er målrettet to forskellige aldersgrupper. Kunne man tænke sig en model, hvor du har en opsparingskonto og kan tilkøbe vilkår, som er relevante for dig netop nu i din karriere?
- Hvad med din arbejdstid? Giver det mening for dig, at din arbejdsdag er den traditionelle model, hvor du arbejder fra 8–16 eller vil en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstid, både i forhold til arbejdsugens længde, placering af arbejdstiden og hvor du udføre arbejdet, være med til at skabe en større arbejdsglæde?
- Er der behov for udvidede rettigheder ved sygdom og omsorg?
- Seniorordninger, som skal være med til at fastholde dig på arbejdspladsen, går typisk ud på, at du får ekstra fridage, når du når en vis alder. Er det disse fridage, der får dig til at blive i jobbet, eller skal der andre incitamenter til for, at du føler dig værdsat og giver dig lyst til at blive længere i jobbet?



Fremtidens fleksible arbejdsliv

Fleksibilitet er ikke én model – men mange løsninger, der skal passe til både medarbejdere og drift. Faste hjemmearbejdsdage, flekstid, fleksible uger og mulighed for midlertidigt nedsat tid er blandt de mest efterspurgte ordninger. Erfaringer viser, at fleksibilitet fungerer bedst, når rammerne er tydelige og aftalt i fællesskab.

Tal om, hvilken fleksibilitet I har behov for i jeres hverdag, og hvilke rammer der giver jer den bedste balance mellem arbejde og privatliv. Brug temaet til at afklare, hvordan arbejdstid og tilstedeværelse fungerer i praksis hos jer.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Hvilken fleksibilitet efterspørger I i hverdagen?
- Fungerer jeres nuværende regler for hjemmearbejde?
- Oplever I, at ledelsen begrænser fleksibilitet uden konkrete begrundelser?
- Skal I arbejde for lokale aftaler om fleksibel arbejdstid?
- Hvordan kan fleksibilitet styrke både jeres trivsel og arbejdspladsens drift?



Kompetenceudvikling

Arbejdslivet ændrer sig hurtigt, og kompetencer bliver en stadig vigtigere del af både tryghed og udvikling. Efteruddannelse, kurser og læring i jobbet styrker trivsel, kvalitet og fastholdelse. Men tid og økonomi kan være en barriere, hvis der ikke findes en klar plan.

Tal om, hvilke kompetencer I har brug for i den kommende tid – både for at løse jeres opgaver bedst muligt og for at styrke jeres udvikling og jobmuligheder. Brug temaet til at få overblik over de behov, I ser lokalt.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Hvilke kompetencer har I brug for på kort og lang sigt?
- Får I den nødvendige tid til kurser og opkvalificering?
- Har I en klar aftale om udviklingssamtaler og kompetenceplaner?
- Hvordan kan kompetenceudvikling blive en naturlig del af arbejdet hos jer?
- Skal klubben rejse krav om systematisk opkvalificering?



AI og fremtidens arbejdspladser

AI påvirker i dag alle fag, typer af virksomheder (store som små) og brancher. En opgørelse fra Danmarks statistik viser, at over 40 pct. af danske virksomheder anvender forskellige former for AI-teknologier, og ifølge de nyeste tal fra Digitaliseringsstyrelsen, er brugen af AI steget fra 15 pct. i 2023 til 42 pct. i 2025, altså næsten en tredobling to år.

Tal om, hvordan AI og nye teknologier påvirker jeres arbejdsplads – både i forhold til opgaver, ansvar og kvalitet. Brug temaet til at skabe overblik over, hvilke kompetencer og rammer I har brug for.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Hvilke AI-værktøjer har I på jeres arbejdsplads?
- Har I været involveret i drøftelser af indførelse af AI-værktøjerne?
- Hvor bruges AI-værktøjerne, dvs. i hvilke opgaver og afdelinger?
- Hvis noget går galt, utilsigtede konsekvenser ved brug af AI. Hvem er ansvarlig (virksomhed, medarbejder, leverandør)? Hvordan kan indrapportering ske og til hvem?
- Udarbejdes og anvendes dataprofiler over medarbejdere (fx. over performance) ved hjælp af AI-værktøjer?
- Hvordan finder man på den enkelte arbejdsplads balancen i anvendelse af AI-værktøjer mellem effektivitet og fairness (menneskelig kontrol ift. beslutninger)?
- Hvordan sikres tid til og finansiering af AI-kompetenceudvikling?



Psykisk arbejdsmiljø

Der kan være flere kilder til stress på arbejdspladserne, det kan handle om arbejdstid, arbejdsomfang og arbejdsintensitet. Det kan også handle om grænseløshed - at man fx har arbejdsopgaver, som kan løses på alle tider og alle steder - og som umuliggør pauser og restitution. En stressreaktion kan også komme på baggrund af konflikter, dårlig ledelse, krænkelser eller høje følelsesmæssige krav i jobbet.

Vi ved også, at Danmark i forskellige undersøgelser har europarekord i organisatoriske forandringer, og vi ved samtidig, at forandringer kan være en belastning i det psykiske arbejdsmiljø, en belastning der kan blive kilde til stress, hvis den ikke forebygges og afbødes.

Tal om, hvordan I oplever jeres psykiske arbejdsmiljø, og hvor der er behov for forbedringer. Brug temaet til at sætte ord på arbejdsbelastning, prioriteringer og trivsel.

Spørgsmål I kan drøfte:

- Er stress en udfordring hos jer?
- Hvordan oplever I generelt jeres psykiske arbejdsmiljø?
- Oplever I, at jeres arbejdsplads arbejder effektivt med at forebygge stress - fx på baggrund af politikker eller retningslinjer
- Oplever I, at ledere og tillidsvalgte (AMR/TR) har viden og kompetencer indenfor psykisk arbejdsmiljø?
- Gennemføres relevante tiltag med fokus på at forbedre det psykiske arbejdsmiljø?
- Hvad kunne sikre et bedre psykisk arbejdsmiljø på jeres arbejdsplads, der understøtter trivslen. Og er der forslag til forbedringer, der skal med til de kommende forhandlinger?



Bedre rammer for tillidsrepræsentanter

Flere TR oplever, at opgaverne vokser, mens tid, information og ressourcer ikke følger med. Et stærkt TR-system kræver adgang til relevante oplysninger, tid til hvervet og faste kanaler til dialog med ledelsen. Det styrker både samarbejdsklimaet og kvaliteten i løsningerne.

Tal om, hvilke rammer TR og AMR har hos jer, og om de er tilstrækkelige til at udføre hvervet ordentligt. Brug temaet til at få en fælles forståelse af behov, udfordringer og mulige forbedringer.

Spørgsmål I kan drøfte i klubben:

- Har TR og AMR, tid nok til at løse deres opgaver?
- Har de adgang til relevante oplysninger om fx arbejdstid, fravær eller trivsel?
- Fungerer samarbejdet mellem ledelse og medarbejderside?
- Skal klubben rejse krav om tydeligere rammer for hvervet?
- Hvilke forbedringer ville styrke TR's rolle hos jer?



Tryghed i ansættelsen

Selvom beskæftigelsen er høj, kan ændrede opgaver, teknologi og økonomi hurtigt skabe usikkerhed. Tryghed handler om ordentlige processer ved opsigelser, adgang til rådgivning og gennemsigtighed i virksomhedens beslutninger. Det styrker både medarbejdere og arbejdspladsen.

Tal om, hvordan I kan sikre tryghed på arbejdspladsen – både i gode tider og hvis økonomien vender. Brug temaet til at drøfte, hvordan afskedigelser håndteres, og hvad der skal til for at skabe ordentlige forløb.

Spørgsmål I kan drøfte i klubben:

- Hvordan håndterer virksomheden opsigelser og omstruktureringer?
- Får opsagte medarbejdere støtte til at komme videre?
- Er opsigelsesvarsler og information tilstrækkelige?
- Skal der være ret til outplacement eller rådgivning?
- Hvilke tiltag kan skabe mere tryghed hos jer?

Akademikerorganisationerne ser frem
til samarbejdet om de kommende
overenskomstforhandlinger