

NOTAT

Dato: 16. januar 2025

Sag:

Sagsbehandler: amp

Info vedr. lønforhandlinger 2025 i KFST

I. Indledning og økonomisk ramme

Så er det iht. styrelsens lønpolitik blevet tid til at tage hul på lønforhandlingerne, som løber af stablen de næste par måneder.

I februar gennemføres i tilknytning til mini-MUS en samtale om løn mellem den enkelte medarbejder og dennes chef. På lønsamtalen drøfter medarbejder og chef også det foregående års resultater med sigte på tildeling af resultatløns. Fsva drøftelserne om resultatløns tages der udgangspunkt i en kort selvevaluering på max én side udarbejdet af medarbejderen, se [bilag 1](#). Lønsamtalen er i lighed med de tidligere års dialogmøder medarbejderens mulighed for at præsentere alle de opnåede resultater. Lønsamtalerne følges op af en lønforhandlingsrunde, som afsluttes medio april.

Den samlede tidsplan for processen kan ses i [bilag 2](#).

Direktionen har afsat en samlet økonomisk ramme for lønforhandlingerne, dvs. både varige lønforbedringer og resultatløns, på 5,51 mio. kr. Resultatlønnen finansieres af bevillingen i 2024, hvor resultaterne er skabt. Til sammenligning afsatte vi sidste år 5,38 mio. kr. til varige lønforbedringer og resultatløns.

Da styrelsen i størst muligt omfang ønsker at kunne imødekomme det over tid skiftende behov for at prioritere henholdsvis varige lønforbedringer eller honorering af resultater, er fordelingen af midlerne til hhv. varige lønforbedringer og resultatløns endnu ikke fastlagt, jf. eventuelt uddybende herom i styrelsens lønpolitik.

Resultatløns puljen til hvert center opgøres på samme måde som tidligere år på grundlag af centerresultatkontraktens opfyldelsesgrad og direktionens vurdering af øvrige forhold og resultater i centeret. Der kan derfor som tidligere år være variation i den resultatløns pulje, som de enkelte centre får tildelt. Direktionens tildeling af resultatløns til centrene vil blive begrundet mundtligt over for hver enkelt kontorchef.

Parallelt med lønforhandlingsprocessen vil alle konsulents arbejdsbelastning blive vurderet med henblik på eventuel honorering af merarbejde efter samme model som tidligere år.

**KONKURRENCE- OG
FORBRUGERSTYRELSEN**

**ERHVERVS- OG
VÆKSTMINISTERIET**

II. Forskellige typer af varige lønforbedringer

Lønpolitikken rummer forskellige muligheder for at opnå varige lønforbedringer. Lønforbedringer gives for særlige præstationer og kompetencer, der ligger ud over det, der forudsættes honoreret i grundlønnen efter overenskomsten og eventuelle tillæg.

I forbindelse med de kommende lønforhandlinger er det især relevant at fremhæve følgende: A) Tillæg og stigning i lønanciennitet, B) Opnormeringer/forfremmelser og C) Stigning i basisløn for konsulenter.

Herudover har medarbejderne mulighed for på mini-MUS og lønsamtalen at drøfte D) plustid og E) seniorfridage (sidstnævnte dog kun for medarbejdere, der er fyldt 62 år).

I lighed med de forrige år vil det være et fokusområde for styrelsen at anerkende medarbejdere, der i særlig grad besidder høj faglig viden på strategisk vigtige forretningsområder, og som aktivt bruger sine kompetencer til at sikre en effektiv opgaveløsning af høj kvalitet.

A) Tillæg og stigning i lønanciennitet

Nedenstående afsnit omhandler kvalifikationstillæg, stigning i lønanciennitet, funktionstillæg og tillægsstørrelser.

i) Kvalifikationstillæg

Kvalifikationstillæg gives efter en konkret helhedsvurdering til medarbejdere, som har særligt relevante faglige og personlige kompetencer og evnen til at omsætte dem i praksis. Kriterierne nedenfor er eksempler på faglige og personlige kompetencer, der kan indgå heri:

Faglige og personlige kompetencer

Stærke teoretiske og analytiske evner, høj kvalitet og hurtighed i løsning af opgaver, kreativitet og servicemindedhed mv., stor viden, proaktiv indend for sit ansvarsområde, politisk forståelse, særlig procesviden, koordineringsevner, særlige forhandlings- og formidlingsevner, selvstændighed og ansvarlighed i forhold til arbejdsopgaverne, evnen til at skabe resultater, fleksibilitet, engagement og evnen til samarbejde.

Kvalifikationstillæg kan ydes til alle stillingskategorier. Særligt bemærkes, at AC-overenskomstens lønsystem er opbygget således, at man som nyuddannet fuldmægtig på AC-overenskomst indplaceres i et lønforløb, hvor der de første år er indbygget lønstigninger efterhånden som ancienniteten stiger (grundlønnen). Stigninger udløses automatisk og modsvarer den løbende udvikling og opbygning af kompetencer, der er forudsat hos

yngre kandidater. Yngre kandidater kan herudover på lige fod med andre medarbejdere komme i betragtning til et kvalifikationstillæg, såfremt deres præstationer og kompetencer ligger ud over det, der forudsættes honoreret i grundlønnen og den deri automatisk indbyggede stigning.

Kvalifikationstillæg er regulerede, pensionsgivende og fremadrettede.

ii) Stigning i lønancienniteten

Alternativt til kvalifikationstillæg kan det for fuldmægtige aftales, at lønancienniteten forhøjes, såfremt der efter en konkret vurdering af den ansattes erfaringer og kvalifikationer mv. er grundlag herfor. Forhøjet lønanciennitet gælder kun for basislønnen – ikke rådighedstillægget.

Stigning i anciennitet kan kun bruges til fuldmægtige, som endnu ikke er på sluttrin. Stigningen kan bruges i stedet for kvalifikationstillæg. En stigning på 1 år i lønancienniteten svarer til en umiddelbar stigning i lønnen på mellem 0 kr. og 2.270 kr. på månedsbasis, jf. tabel 1. Hvis man har under 1 års anciennitet og får tillagt 1 års ekstra anciennitet, vil man ikke opleve en umiddelbar stigning i månedslønnen, men man vil rykke op på næste løntrin tidligere og derved få en stigning i lønnen tidligere end ellers.

Stigning i lønanciennitet kan aftales i måneder og år.

Tabel 1 (eks. på lønstigninger ved ekstra lønanciennitet på basislønnen)

Anciennitet	1 års ekstra anciennitet
Under 1 års anciennitet	0 kr. pr. mdr.
Ml. 1-2 års anciennitet	2.270 kr. pr. mdr.
Ml. 2-3 års anciennitet	2.070 kr. pr. mdr.
Ml. 3-4 års anciennitet	2.039 kr. pr. mdr.

Stigningen i lønancienniteten har effekt fra 1. april 2025 og frem til det tidspunkt, hvor medarbejderen kommer på sluttrin.

iii) Funktionstillæg

Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen prioriterer varige kvalifikationstillæg frem for funktionstillæg. I enkelte tilfælde kan der dog være behov

for at give tillæg til medarbejdere, der varetager særlige funktioner. Funktionstillæg er begrænset til den periode, hvor funktionen/opgaven varetages.

Funktionstillæg er midlertidige, regulerede, pensionsgivende og fremadrettede.

Et eksempel på anvendelse af funktionstillæg er tillæg for funktionen som specialist og ekspert.

Special- og chefkonsulenter kan ansøge om at blive specialist/ekspert ved en årlig ansøgningsrunde i dec./jan. Det tilstræbes, at udnævnelserne sker med virkning fra 1. februar. Der er ikke nogen lønmæssig automatik indbygget i at blive udnævnt til specialist eller ekspert. Der tages konkret stilling til eventuelle lønforbedringer under de årlige lønforhandlinger. Eventuelle lønforbedringer finansieres af det samlede budget afsat til lønforbedringer.

iii) Tillægsstørrelser

Styrelsen gør normalt brug af følgende tillægsstørrelser for varige tillæg:

Tabel 2 (tillægsstørrelser)

Tillægsstørrelse	Mdr.	Årligt
Niveau 1	1.500	18.000*
Efterfølgende tillægsforhøjelser	1.000	12.000*

*Nominelt

Når man for første gang opnår et tillæg, er hovedreglen, at man starter på niveau 1. Hvis man ved senere lønforhandlinger vurderes at have opnået yderligere kompetencer, der kan begrunde et højere tillæg, kan de varige tillæg forhøjes. Praksis er, at stigningen typisk sker med 1.000 kr. pr. måned.

Alle beløb der tildeles ligger fast nominelt, jf. ovenstående tabel, men reguleres efterfølgende iht. relevant overenskomst.

Tillægsstørrelserne nævnt i tabel 2 punkt er angivet for en ugentlig arbejdstid på 37 timer og vil blive reguleret forholdsmæssigt, hvis arbejdstiden afviger fra 37 timer.

Ved opnormering fastlægges lønnen som udgangspunkt uden tillæg. Hvis lønnen inklusive tillæg før opnormering overstiger lønnen efter opnormering, indplaceres man som hovedregel på et tillægsniveau, så opnormeringen ikke fører til lønnedgang.

Jo højere tillæg en medarbejder har i forvejen, desto større krav stilles der til en yderligere lønstigning.

B) Opnormering/forfremmelse

Opnormering/forfremmelse kan aftales, når medarbejderen i en længere periode har vist særlige personlige og faglige kvalifikationer, der kan begrunde en højere stillingsmæssig indplacering, se bilag 3.

C) Stigning i basislønnen for konsulenter

AC-overenskomsten indeholder basisintervaller for special- og chefkonsulenter. Alle nyudnævnte konsulenter vil som udgangspunkt blive placeret på nedre basisløntrin, jf. tabel 3 nedenfor. Forhandling om ændret indplacering sker ved den årlige lønforhandling.

En ændret indplacering eller opnormering vil bero på en samlet konkret vurdering, hvor der navnlig vil blive lagt vægt på faglig dygtighed, selvstændighed og høj kvalitet i leverede resultater.

Stigning i basisløn kan kombineres med et kvalifikationstillæg eller forhøjelse af et eksisterende kvalifikationstillæg.

Tabel 3 (konsulenters basisløn-intervaller, april 2024 niveau)

Titel/kr.	Nedre basisløn	Øvre basisløn	Maks. forskel
Specialkonsulent	46.146	48.348	2.202
Chefkonsulent	49.670	52.313	2.643

Ovenstående maksimale forskel svarer til den maksimale mulige stigning, hvis man er på nedre niveau. Der kan altid vælges en mindre stigning inden for intervallet.

D) Plustid

Plustid er en adgang til, at den enkelte medarbejder med sin arbejdsgiver kan aftale en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, der er højere end sædvanlig fuld tid på 37 timer, dog maksimalt 42 timer pr. uge med en tilsvarende forhøjelse af lønnen. Der kan ikke indgås plustidsaftaler med special- og chefkonsulenter, da konsulenter iht. overenskomsten er ansat uden øverste arbejdstid.

Plustidsaftaler kan have sin relevans, når en kortere periode med stor arbejdsbelastning skal håndteres, men styrelsen er tilbageholdende med at indgå især længerevarende plustidsaftaler, og plustidsaftaler vil altid være tidsbegrænsede. Eventuelle aftaler finansieres af den samlede ramme afsat til lønforhandlingerne 2025.

E) Seniordage

Styrelsen kan som en seniorordning bevilge op til 12 dages frihed med løn om året til en medarbejder, der er fyldt 62 år. Styrelsen fastsætter i samarbejde med medarbejderen afviklingsbetingelser og -tidspunkt.

Beslutning om at bevilge seniorfridage træffes på baggrund af medarbejderens kompetencer og ønsker samt styrelsens behov. Seniorfridage finansieres inden for den samlede økonomiske ramme, der er afsat til lønforhandlingerne 2025.

Tildeling af seniorfridage er permanent.

III. Proces

Når den endelige aftale mellem direktionen og tillidsrepræsentanterne om hhv. varige lønforbedringer, resultatlønsfordeling og honorering af konsulents merarbejde er indgået, skal alle medarbejdere have en tilbagemelding fra kontorchefen herom. Alle tildelinger skal begrundes mundtligt over for den enkelte medarbejder. Tildelingen af eventuelle varige forbedringer vil tillige blive begrundet på skrift.

Det endelige resultat vil blive offentliggjort på Intra på samme vis som tidligere år. Resultatlønsfordelingen og honoreringen af konsulents merarbejde vil således blive oplyst uden begrundelser, mens begrundelserne for de varige lønforbedringer vil blive offentliggjort.

Varige lønforbedringer har effekt pr. 1. april 2025.

Udmøntning af de varige lønforbedringer samt udbetaling af resultatlønsfordeling og honorering for merarbejde vil ske ultimo april 2025.

Bilag 1: Skabelon til brug for nedskrivning af opnåede resultater i 2024

Bilag 2: Tidsplan

Bilag 3: Pejlemærker for forfremmelse i Konkurrence- og Forbrugerstyrelsen