



DM

Nimbusparken 16
2000 Frederiksberg
Telefon 38 15 66 00
dm@dm.dk
www.dm.dk

Konsulentordninger
Vejledning om chef- og special-
konsulentordninger i stat,
regioner og kommuner

VEJLEDNING OM CHEF- OG SPECIAL- KONSULENT- ORDNINGER I STAT, REGIONER OG KOMMUNER



Indhold

Indledning	3
Staten	3
Løn	3
Plustid	5
Karriere- og kompetenceudvikling	5
Regioner og kommuner	5
Løn	6
Plustid	6



Indledning

De seneste 10 år er antallet af chef- og specialkonsulenter øget mærkbart, specielt i staten og i en vis udstrækning i kommuner og regioner/amter. Ordningerne har lokalt haft mange formål. Arbejdsgiversiden har fået mulighed for at sætte fokus på en styrkelse af et specifikt fagligt område, ligesom det er en mulighed for at fastholde attraktive medarbejdere. For den enkelte medarbejder har ordningen - udover den faglige fokusering - både kunnet udgøre et skridt på vejen til en lederstilling og et alternativ til ledervejen.

Med OK 08 konsolideres ordningerne i endnu højere grad som en karriere- og kompetencemulighed på en del offentlige arbejdspladser. I staten med en række ændringer af den nuværende ordning, og i regioner og kommuner med en mere formel mulighed for at oprette stillinger som henholdsvis chef- og specialkonsulent.

Ordningerne på de tre områder ligner i høj grad hinanden, men der er dog visse forskelle. Derfor gennemgås ordningerne for henholdsvis staten og for regioner/kommuner.

Staten

Konsulentordningen fremgår af AC-overenskomstens bilag 4: *Protokollat om specialkonsulenter og chefkonsulenter i nyt lønsystem*. Konsulentstillinger kan oprettes lokalt. Det er blandt andet det faglige indhold, der lægges til grund for konsulentstillingerne. Indplacering som konsulent aftales mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten.

I staten er der samlet set flest konsulenter i styrelserne og institutionerne og færrest i departementerne. Til gengæld er den procentvise konsulentandel af den akademiske personalegruppe højere i departementerne.

Løn

Lønnen består af henholdsvis en basisløn og tillæg. Som udgangspunkt forhandles lønnen af konsulenten selv, som dog også kan vælge at lade sig repræsentere eller bistå af sin faglige organisation.

Resultatet af forhandlingen skal – uanset hvem der forhandler – fremsendes til organisationen, som kan kræve forhandling med ledelsen inden syv dage efter at have modtaget resultatet.

Som noget nyt aftales basislønnen inden for (nedenstående) intervaller (gældende fra 1. april 2009):

- Specialkonsulent: 344.032 - 360.453 kr./år (niveau 1/10 - 97)
36.228 - 37.957 kr./md. (niveau 1/10 - 08)
- Chefkonsulent: 370.306 - 390.012 kr./år (niveau 1/10 - 97)
38.994 - 41.070 kr./md. (niveau 1/10 - 08)



Når det nye basisløninterval træder i kraft, skal tillidsrepræsentanterne være opmærksomme på, at allerede ansatte chef- og specialkonsulenter som udgangspunkt blot indplaceres på det laveste niveau i intervallet, medmindre de begærer forhandling om indplaceringen. Det er derfor vigtigt, at de konsulenter, der selv vælger at forhandle, bliver orienteret om denne mulighed.

Både tillidsrepræsentanter og konsulenter skal også være opmærksomme på, at den forhøjede basisløn allerede er finansieret via overenskomsten. Det er derfor ikke hensigten, at der blot modregnes i tillæggene. Hverken direkte i nuværende tillæg eller indirekte ved at der generelt ydes lavere tillæg.

Tillæggene kan ydes både som varige og midlertidige tillæg, som kvalifikations- og funktionstillæg og som engangsvederlag. DM anbefaler i denne sammenhæng, at lønniveau og tillæg begrundes.

Konsulenterne er dog ikke omfattet af centralt aftalte tillæg efter overenskomsten og har derfor ikke mulighed for at oppebære for eksempel rådighedstillæg.

Tillidsrepræsentanter skal især være opmærksomme på lønrelationen til AC-fuldmægtige på sluttrin. For eksempel er forskellen mellem løntrin 8 + rådighedstillæg + eventuelt tillæg relativ lille i forhold til specialkonsulenter på laveste basislønniveau uden eller med små tillæg. Dette kan bevirke, at konsulentordningen i stedet virker løntrykkende på resten af AC-gruppens lønniveau.

Statistisk set er der dog et vist lønmæssigt overlap mellem konsulenterne og de omkringliggende grupper, det vil sige fuldmægtige på sluttrin og chefer. Således er der overlap mellem de højest lønnede på løntrin 8 og de lavest lønnede specialkonsulenter, ligesom der er overlap mellem henholdsvis special- og chefkonsulenter og mellem chefkonsulenter og chefgruppen. Dette bør selvfølgelig indgå i vurderingen og rådgivningen af, om det økonomisk set kan betale sig for den enkelte at blive konsulent.

Der er desuden en tendens til, at lønningerne er højere i departementerne end i styrelserne/institutionerne. Lidt under to tredjedele af konsulenternes tillæg udgøres af varige tillæg og en mindre del af midlertidige tillæg og engangsvederlag. Der er dog en tendens til, at andelen af engangstillæg stiger¹.

Når man ser på tillæggenes størrelse, er der forskel på chef- og specialkonsulenterne. Hvor tendensen for chefkonsulenterne hidtil har været stadig større tillæg, er tendensen modsat for specialkonsulenterne, hvor flere og flere ansættes uden eller med meget små tillæg. I specielt disse situationer bør tillidsrepræsentanterne være opmærksomme på lønrelationen til især fuldmægtige på sluttrin.

Derfor anbefaler DM, at tillidsrepræsentanterne holder øje med, om der også ved de individuelle forhandlinger opnås et passende tillægsniveau og en passende sammensætning af tillægstyper. Tillidsrepræsentanterne bedes kontakte DM's sekretariat, hvis dette ikke er tilfældet.

¹ Anvendelsen af varige tillæg er størst for specialkonsulenterne, mens chefkonsulenterne har en højere andel af midlertidige tillæg.



Plustid

Både chef- og specialkonsulenter har ret til selv at indgå aftale om plustid. Dette gælder, selvom der ikke er indgået en lokal aftale mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant om at acceptere plustid på arbejdspladsen.

Se mere om plustidsordningen i DM's Vejledning om plustid på www.dm.dk/oko8. Se under Fakta og vejledninger.

Karriere- og kompetenceudvikling

OK 08 sætter også fokus på konsulenternes karriere- og kompetenceudvikling i staten. Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at konsulenterne tilbydes en karriereudviklingssamtale, når de har været ansat i tre år, eventuelt i tilknytning til den årlige MUS, og derefter efter behov. Formålet er at sikre, at konsulenterne løbende udvikler og vedligeholder deres kompetencer. Både for fortsat at være en attraktiv arbejdskraft og for at anvende deres kompetencer

Regioner og kommuner

Når overenskomsten er udsendt, kan regioner og kommuner lokalt oprette stillinger efter en chef- eller specialkonsulentordning. Konstruktionen er stort set den samme som i staten (se gennemgang under afsnit om staten). Det vil sige, at det bør være det faglige indhold mv., der lægges til grund for oprettelsen. I flere regioner og kommuner eksisterer allerede konsulentordninger, som dog oftest består af en anciennitetsbaseret basisløn samt tillæg. Allerede eksisterende ordninger kan fortsætte uændret med mindre andet aftales. På det regionale område kan der endog fortsat lokalt oprettes konsulentordninger, der adskiller sig fra den beskrevne model i den nye overenskomst².

Stillingsindholdet for konsulenter er ikke defineret på forhånd. Men på det kommunale område er udgangspunktet, at specialkonsulenterne ikke har personaleledelse. Det er DM's holdning, at dette også bør gælde for specialkonsulenter i regionerne.

I regioner og kommuner er konsulenterne omfattet af overenskomstens bestemmelser om det lokale forhandlings-system³. Det betyder, at det – modsat staten – som udgangspunkt er tillidsrepræsentanten, der forhandler for konsulenten. I overenskomstperioden kan arbejdsgiver og tillidsrepræsentant dog indgå aftale om en lokal forsøgsordning om andre forhandlingsregler. For eksempel at konsulenterne selv forhandler med arbejdsgiver med efterfølgende godkendelse af tillidsrepræsentant.

² Hidtil har de lokale ordninger nogle steder bygget på individuelle aftaler gældende for én konkret medarbejder. Andre steder har der været indgået forhåndsftaler om en konsulentordning.

I kommunerne har konstruktionerne især taget udgangspunkt i basisløn + rådighedstillæg + udligningstillæg (ifht. løntrin 49) + funktions- og kvalifikationstillæg eller blot højere funktions- og kvalifikationstillæg.

³ Henholdsvis § 9, stk. 1 i regionerne og § 10, stk. 1 i kommunerne.



Løn

Basislønnen i konsulentordningen udgør fra overenskomstens udsendelse:

- Specialkonsulenter: 360.000 kr./år (niveau 31/3 - 00)
36.923 kr./md. (niveau 1/10 - 08)
- Chefkonsulenter: 387.000 kr./år (niveau 31/3 - 00)
39.693 kr./md. (niveau 1/10 - 08)

Som på det statslige område kan tillæggene ydes både som kvalifikations- og funktionstillæg⁴ og som engangsvederlag. Konsulenterne er ikke omfattet af centralt aftalte tillæg og har derfor ikke mulighed for at oppebære for eksempel rådighedstillæg.

Ligesom i staten bør der holdes øje med lønrelationen til medarbejdere på sluttrin – samt med tillæg. Både for at undgå, at konsulentordningen kommer til at fungere løntrykkende, og som en del af vurderingen og rådgivningen af, om det økonomisk set kan betale sig for den enkelte at blive konsulent.

Plustid

På det kommunale område kan konsulenterne umiddelbart selv indgå aftaler om plustid, mens en individuel aftale i regionerne kræver en lokal aftale mellem arbejdsgiver og tillidsrepræsentant om at acceptere plustid på arbejdspladsen.

Læs mere i DM's Vejledning om plustid på www.dm.dk/oko8. Se under Fakta og vejledninger.

⁴ Og som varige eller midlertidige tillæg.