

CIRKULÆRE 2026

Cirkulære om organisationsaftale for

Arbejdsmarkedskonsulenter i staten

Cirkulære af 24. august 2026

Medst.nr. 034-26

PKAT nr. 0063

J.nr. 2026-911

Dataark

PKAT med specifikation	0063 – Arbejdsmarkedskonsulenter
Fællesoverenskomst	Fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S-fællesoverenskomsten)
Forhandlingsberettiget organisation(er)	HK/Stat og Landsklubben HK/APL Weidekampsgade 8 Postbox 470 0900 København C Tlf. 70114545 Mail: hkstat@hk.dk
I tilfælde af afsked kontaktes	Den forhandlingsberettigede organisations lokalafdeling eller hovedkontor, jf. fællesoverenskomsten.
Pensionsordning	Nordea-pension
ATP-sats	ATP, sats C Med virkning fra 1. januar 2010 oprykkes ansatte på sats C til sats E.

Indholdsfortegnelse

Cirkulære

Generelle bemærkninger.....	5
-----------------------------	---

Organisationsaftale

§ 1. Dækningsområde.....	7
§ 2. Lønssystemet	7
§ 2A. Fritvalgsbidrag.....	8
§ 3. Basisløn	8
§ 4. Centralt aftalte tillæg.....	9
§ 5. Pension.....	9
§ 6. Arbejdstid	9
§ 7. Midlertidig tjeneste i højere stilling	10
§ 8. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen	10

Bilag 1. Inspirationskatalog vedrørende kriterier for funktions- og Kvalifikationstillæg.....	11
--	----

Cirkulære om organisationsaftale for arbejdsmarkedskonsulenter i staten

Generelle bemærkninger

1. Finansministeriet og HK/Stat samt Landsklubben HK/APL har den 19. august 2026 indgået vedlagte organisationsaftale for arbejdsmarkedskonsulenter i staten. Organisationsaftalen udgør sammen med OAO-S-fællesoverenskomsten det samlede overenskomstgrundlag.
2. Beløbene i aftalen er grundbeløb pr. 31. marts 2012 niveau.
3. For at lette overblikket er cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, nu opført som bemærkning til denne bestemmelse. Andre bemærkninger er opført under ”Generelle bemærkninger”. Denne redaktionelle ændring medfører ikke nogen ændringer i bestemmelsernes, henholdsvis bemærkningernes retlige status.
4. Ved overenskomstforhandlingerne i 2026 er det aftalt, at der afsættes 0,70 pct. af den ansattes løn som fritvalgsbidrag i tillæg til aftalen om Fritvalgs Lønkonto med virkning fra den 1. januar 2028.
5. Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2026. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 9. april 2025 (MEDST nr. 064-25).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 24. august 2026

Pernille Jung

Organisationsaftale for Arbejdsmarkedskonsulenter i staten

Denne organisationsaftale supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område (OAO-S).

§ 1. Dækningsområde

Organisationsaftalen omfatter arbejdsmarkedskonsulenter i det statslige beskæftigelsessystem.

§ 2. Lønssystemet

Lønssystemet er etableret i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftale om nye lønsystemer, hvis bestemmelser gælder, hvor intet andet måtte være nævnt i denne aftale.

Stk. 2. Lønssystemet består en af basisløn suppleret med en tillægsdel. Tillægsdelen omfatter centralt aftalte tillæg samt lokalt aftalte funktionstillæg, kvalifikationstillæg, engangsvederlag og resultatløn.

Stk. 3. Ved ansættelse på deltid ydes forholdsmæssig løn.

Stk. 4. Alle basislønninger og tillæg er angivet i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012).

Stk. 5. Den timeløn, der lægges til grund ved beregning af overtidsbetaling, udgør 1/1924 af den samlede faste løn (eksklusiv eventuelt rådighedstillæg). Overtidstillæg ydes efter arbejdstidsreglerne.

Cirkulærebemærkninger til § 2:

HK/Stat/APL har delegeret forhandlingskompetencen til den lokale tillidsrepræsentant.

Funktionen som tillidsrepræsentant bør indgå i overvejelser om, hvilke funktioner, der kan aftales funktionstillæg for. Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte omfattet af nye lønsystemer, men skal have samme mulighed som andre ansatte for at opnå tillæg ud over basislønnen.

§ 2A. Fritvalgsbidrag

Med virkning fra den 1. januar 2028 afsætter ansættelsesmyndigheden månedligt 0,70 pct. af den ansattes løn som fritvalgsbidrag, som kan anvendes efter bestemmelserne i aftale om Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 2. Fritvalgsbidraget beregnes af de samme løndelev som øvrige fritvalgsbidrag i aftale om Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 3. Fra den 1. april 2027 til den 31. december 2027 optjener den ansatte månedligt 0,70 pct. af den ansattes løn som engangsbeløb. Det optjente engangsbeløb afsættes som fritvalgsbidrag den 1. januar 2028.

Stk. 4. Ved den ansattes fratræden forud for den 1. januar 2028 afregnes optjent tilgodehavende efter stk. 3 kontant til den ansatte.

§ 3. Basisløn

Basislønnen er:

1. trin	284.413 kr.	2-årigt
2. trin	301.452 kr.	2-årigt
3. trin	314.558 kr.	1-årigt
4. trin	322.553 kr.	2-årigt
5. trin	337.364 kr.	

Stk. 2. For nyansatte sker indplacering ved anvendelse af bestemmelserne i § 4 om lønanciennitet i fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet og Offentligt Ansattes Organisationer – Det Statslige Område.

§ 4. Centralt aftalte tillæg

Til arbejdsmarkedskonsulenter beskæftiget med området *ligestilling* ydes der et pensionsgivende tillæg på kr. 21.000. Tillægget ydes under henvisning til klassifikationsaftale af 3. december 1986.

Stk. 2. Til arbejdsmarkedskonsulenter beskæftiget med området ligestilling ydes der et pensionsgivende rådighedstillæg på kr. 15.500, jf. aftale mellem Finansministeriet og HK/Stat af 13. november 1990.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 2:

Rådighedstillægget til ligestillingskonsulenter, jf. stk. 2, ydes som kompensation for en rådighedsforpligtelse på 15 timer pr. kvartal. Der kan ikke, for de timer rådighedsforpligtelsen dækker, samtidig ydes overarbejdsbetaling eller ulempeydelse i øvrigt.

§ 5. Pension

Den ansatte indtræder ved ansættelsen i den pensionsordning, som Arbejdsmarkedsstyrelsen har indgået for arbejdsmarkedskonsulenter. Ansatte, der pr. 1. januar 1982 er overgået til aflønning som arbejdsmarkedskonsulent, og som hidtil har været omfattet af den med Statsanstalten for Livsforsikring (nu Danica) etablerede ordning, forbliver under denne.

Stk. 2. Der indbetales et pensionsbidrag på 16,09 pct. af de pensionsgivende lønde. 1/3 af pensionsbidraget anses for at være den ansattes eget bidrag. Lønspecifikationen skal indeholde oplysning herom. Med virkning fra 1. april 2025 forhøjes pensionsbidraget til 17 pct. af de pensionsgivende lønde.

§ 6. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

Stk. 2. Fuldtidsansatte har ret til en spisepause af indtil en halv times varighed pr. arbejdsdag.

§ 7. Midlertidig tjeneste i højere stilling

En arbejdsmarkedskonsulent, der efter anmodning gør midlertidig tjeneste i en højere overenskomststilling eller en højere tjenestemandstilling, er berettiget til betaling i overensstemmelse med de gældende regler om betaling mv. under midlertidig tjeneste i højere stilling for tjenestemand i staten. Det er en forudsætning, at arbejdsmarkedskonsulenten overtager de arbejdsopgaver, der er forbundet med den højere stilling.

Stk. 2. Ved midlertidig tjeneste i en stilling, hvortil der efter § 4 er knyttet tillæg, eller som er klassificeret på et højere skalatrin/en højere basisløn end slutlønnen ifølge § 3, anvendes tilsvarende regler.

§ 8. Ikrafttræden og opsigelse af aftalen

Organisationsaftalen har virkning fra 1. april 2026 og kan af hver af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til 31. marts 2029. Samtidig opsiges organisationsaftale af 9. april 2025 (Medst. nr. 064-25).

København, den 19. august 2026

HK/Stat
Heidi Juhl Pedersen

Finansministeriet,
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Pernille Jung

Inspirationskatalog vedrørende kriterier for funktions- og kvalifikationstillæg

Nedenfor er nævnt forskellige kriterier, der kan anvendes ved de lokale forhandlinger af kvalifikations- og funktionstillæg.

Listen er ikke udtømmende og skal betragtes som en inspiration til de kriterier, der aftales lokalt.

Af hensyn til den synlige sammenhæng mellem den enkelte enheds prioriterede arbejdsopgaver og honoreringen heraf bør de kriterier, der ligger til grund for et kvalifikations- eller funktionstillæg fremgå af den enkelte aftale.

Kvalifikationstillæg

Nedenfor følger eksempler på kriterier for kvalifikationstillæg, der baseres på de faglige og personlige kvalifikationer samt sociale egenskaber, som der er behov for i forhold til opgavevaretagelsen.

De faglige kvalifikationer er knyttet til medarbejderen og dennes opgavevaretagelse og omfatter både de faglige basiskvalifikationer og specielle kvalifikationer samt løbende erhvervelse af ny viden og færdigheder. De personlige kvalifikationer er dem, der ligger udover de snævert stillingsmæssige krav.

Eksempler på kriterier:

- Særlige krav til erfaring, herunder krav til faglig eller arbejdsmæssig specialviden i bredden og dybden
- Arbejdsopgavernes tyngde
- Målrettet indsats arbejdsmarkedspolitisk og ligestillingsmæssigt
- Individuelle resultater
- Evner at varetage meget komplekse opgaver
- Deltager aktivt i omstilling og fornyelse af opgaveløsningen blandt andet af metoder, arbejdsprocesser mv.
- Har gode forhandlingsevner

- Udviser selvstændighed og ansvarlighed
- Udviser engagement, initiativ og kreativitet til fremme af opgaveløsningen
- Er kvalitetsbevidst
- Udviser fleksibilitet og omstillingsparathed
- Udviser vilje og evne til at samarbejde,
- Har teamforståelse
- Udviser social ansvarlighed
- Evner at kommunikere og formidle på en forståelig og god måde
- Har gennemslagskraft i interne og eksterne relationer
- Fastholder og udvikler efterspurgte kompetencer
- Har gennemført relevant uddannelse som professionsbachelor/diplomuddannelse eller anden relevant efter- og videreuddannelse.

Funktionstillæg

Funktionstillæg er knyttet til opgaven, der varetages i stillingen eller i stillingsgruppen.

Eksempler på kriterier:

- Specialistfunktioner
- Tovholder, internt/eksternt (kommune, a-kasser, uddannelsesinstitutioner, virksomheder, grundregistrering, vejledningsforløb)
- Projektledelse / Projektdeltagelse
- Koordinerende opgaver
- Planlægnings- og undervisningsopgaver
- Coaching- og sparringsfunktioner
- Budgetansvar
- Ledelsesansvar
- Opgaver, der er helt centrale for strategi og udvikling af den statslige beskæftigelsesindsats og/eller har stor politisk bevågenhed
- Opgaver inden for områder med behov for stor driftssikkerhed og kontinuitet
- Superbruger.