

Lønpolitik for DSI

April 2025

Formål

Denne politik har til formål at sikre en kvalificeret løndannelse, der opleves som transparent og fair for medarbejdere i Den Sociale Investeringsfond (DSI) og leve op til de forventninger og krav, der til enhver tid stilles fra bestyrelsen og tilsynsmyndigheden om en sammenhængende og transparent lønpolitik.

DSI er en professionel og moderne organisation med en veldefineret lønpolitik og -proces, der både understøtter vores formål som organisation og vores ambition om at fastholde og tiltrække medarbejdere. DSI's arbejder på et specialiseret område, som kræver særlige kompetencer og er samtidig i en opstartsfasen præget af udvikling og vækst. Det betyder, at fastholdelse af medarbejdere er afgørende for DSI's videre udvikling, da kompetencer i høj grad udvikles i DSI.

Vi lægger vægt på, at være en arbejdsplads, der understøtter daglig motivation og trivsel, faglighed og udvikling. Løn er her én faktor og skal ses i sammenhæng med de øvrige arbejdsvilkår som bl.a. fleksibilitet i form af hjemmearbejdsdage og mulighed for nedsat arbejdstid samt udvikling i ansvarsområder og opgaver for den enkelte medarbejder.

Definition

Ved løn forstås den samlede bruttoløn, dvs. grundlønnen, kvalifikationstillæg og rådighedstillæg samt pensionsbidrag betalt af DSI. Derudover kan lønpakken bestå af bl.a. frokostordning, fri telefon, ferie samt kompetenceudvikling. Sundhedsordninger eller andre tiltag kan også indgå i lønpakken, hvis der er opbakning dertil i medarbejdergruppen. Alle har betalt frokostpause.

Fondens rammer for ansættelser og løn

DSI er en uafhængig statslig forvaltningsenhed og dermed en selvstændig offentlig virksomhed. DSI's bestyrelse beslutter, hvordan ansættelser og afskedigelser i fonden varetages. Bestyrelsen har ansat en fondschef til at varetage ansættelser og afskedigelser.

DSI's tilsynsmyndighed er Social- og Boligministeriet, og tilsynets rammer er beskrevet i et administrationsgrundlag. Om løn står der følgende i administrationsgrundlaget:

Løn vilkårene i Den Sociale Investeringsfond skal være konkurrencedygtige uden at være lønførende i forhold til sammenlignelige private og statslige virksomheder og fastsættes under hensyntagen til, at Den Sociale Investeringsfond ikke er underlagt statens bestemmelser om løn- og ansættelsesforhold.

Lønforholdene i DSI skal altid leve op til dette.

Fondens lønniveau

Det fremgår af administrationsgrundlaget, at Den Sociale Investeringsfond "skal være konkurrencedygtige uden at være lønførende i forhold til sammenlignelige private og statslige virksomheder"

DSI er ikke direkte sammenlignelig i en defineret branche, men medarbejderne har kompetencer, som kan sammenlignes med følgende brancher:

- Ministerier og kommuner
- Fonde
- Finans og pensionssektoren

Stillingskategorier

Som medarbejder i DSI ansættes alle medarbejdere som udgangspunkt på en af nedenstående stillingskategorier, som bestemmer medarbejderens grundløn og evt. tillæg. Medarbejderen kan efter aftale med fondschefen benytte andre titler, som bedre betegner medarbejderens funktion fx konsulent, kommunikationskonsulent mv.

Tabellen angiver hvilken rolle, som forventes opfyldt, når en medarbejder indplaceres i eller udnævnes til en stillingskategori. Det er ikke nødvendigvis alle beskrivelser, der skal være opfyldt herunder antal års erfaring, men det baseret på en helhedsvurdering.

	Student	Fuldmægtig	Specialkonsulent	Chefkonsulent
Opgave	<ul style="list-style-type: none"> Bidraget til kollegaers opgaveløsning, men løser også opgaver selvstændigt 	<ul style="list-style-type: none"> Sagsbehandler og opgaveløser 	<ul style="list-style-type: none"> Ansvar for større projekter og mere koordinerende opgaver 	<ul style="list-style-type: none"> Kan have en rolle som projektleder for andre medarbejdere eller være ansvarlig for at særligt følsomme og komplekse opgaver løses. Bidraget fagligt til sekretariatet som helhed
Kompetence	<ul style="list-style-type: none"> Evner at arbejde struktureret og er initiativrig 	<ul style="list-style-type: none"> Faglige kompetencer fra uddannelse og erhvervs erfaring Gode kommunikations- og samarbejdsevner. Arbejder selvstændigt og struktureret 	<ul style="list-style-type: none"> Besidder en særlig faglig specialviden, som er relevant for stillingen. Evne til at håndtere komplekse opgaver og projekter 	<ul style="list-style-type: none"> Faglig ekspert på et fagområde, som er relevant for stillingen Stærke kommunikations- og ledelsesevner
Erfaring	<ul style="list-style-type: none"> Har relevant faglig viden fra studie. Ansættelse i en deltidsstilling ved siden af studiet 	<ul style="list-style-type: none"> Kendskab til fondens opgaver og metoder 	<ul style="list-style-type: none"> Typisk minimum tre års erfaring inden for et relevant område 	<ul style="list-style-type: none"> Typisk minimum syv års erfaring inden for et relevant område
Ansvar	<ul style="list-style-type: none"> Støtter kollegaer og ansvarlig for driftsopgaver 	<ul style="list-style-type: none"> Ansvar for egne sager og områder 	<ul style="list-style-type: none"> Udøver selvstændig opgaveløsning påtager sig et ansvar ud over de almindelige opgaver 	<ul style="list-style-type: none"> Tager ansvar for ledelsesmæssige opgaver eller driver opgaver med særlig strategisk eller ledelsesmæssig værdi

Chefkonsulenter har mulighed for at tilegne sig nye kompetencer og opgaver, som kan udløse nye ansvarsområder, herunder personaleansvar.

I forbindelse med medarbejderudviklingssamtaler vil der være fokus på, hvad der skal til for at avancere i stillingskategorien.

Overenskomst

Ansættelser i DSI sker som udgangspunkt i henhold til den til den enhver tid gældende overenskomst for akademikere i staten indgået mellem staten og akademikerorganisationerne. Medarbejdere indplaceres ud fra anciennitet på rette grundløn og eventuelle tillæg.

Lønpolitikken skal i øvrigt ses i sammenhæng med de bestemmelser om lønvilkår, der fremgår af relevante overenskomster.

Lønpulje og lønsamtaler

Lønpuljen består af den overenskomstbestemte regulering samt en forhandlingspulje til regulering af performancebaseret regulering, som udmøntes som engangsvederlag og kvalifikationstillæg.

Der er også mulighed for at aftale et kollektivt engangsvederlag baseret på kollektive resultatmål, som har til formål at understøtte implementeringen af fondens strategi.

Den samlede lønpulje indstilles af fondschefen og godkendes af bestyrelsen inden for rammerne af det årlige budget. Forhandlingspuljen kan variere fra år til år afhængig af den økonomiske situation og udvikling i DSI.

Der afholdes en årlig individuel lønsamtale, som i udgangspunktet afholdes i foråret. Forud for samtalerne afholdes et møde i sekretariatet, hvor fondschefen orienterer om årets lønpulje og prioriteter med afsæt i lønpolitikken, og medarbejderne har mulighed for at stille spørgsmål.

Der føres som udgangspunkt ikke lønforhandling med studenter.

Fastsættelse og forhandling af individuel løn

Det er Fondschefen, som fordeler forhandlingspuljen på baggrund af lønforhandlingerne med de enkelte medarbejdere. Der kan forhandles om kvalifikationstillæg, engangsvederlag og lønpakken som helhed.

Forhandlingen tager udgangspunkt i følgende principper:

- Lønniveau skal baseres på lignende stillinger i sekretariatet forstået som ansvar, opgaver og kompetencer ift. resten af sekretariatet. Dette skal sikre ligeløn og konsistens.
- Anciennitet i arbejdslivet og i DSI's tages i betragtning
- Medarbejderen har tilegnet sig eller tilføjer nye kompetencer og bringer dem i spil i forhold til fondens formål.

Engangsvederlag kan gives, når medarbejdere har:

- Været en rollemodel for engagement og et stærkt teamsamarbejde på tværs.
- Leveret en ekstra stor arbejdsindsats eller -resultat

Fondschefens lønforhandling foregår mellem bestyrelsesformanden og fondschefen. Med udgangspunkt i DSI's strategiske mål gives der mulighed for, at fondschefen kan tildeles performancebaseret lønregulering inden for rammerne af den årlige lønpulje og med godkendelse af bestyrelsen.