



Løn- undersøgelse 2023

efterskolerne



Efterskoleforeningens lønundersøgelse 2023

Indhold

Efterskoleforeningens lønundersøgelse 2023	1
Indledning.....	2
1. Lønforhold for skolens forskellige personalegrupper	4
Efterskolelærernes løn	4
Aktuel basisløn	4
Tillæg	4
Centralt aftalte tillæg.....	4
Lokalt aftalte tillæg	5
Lederløn.....	6
Øverste leder	6
Intervalløn for øverste ledere	6
Pensionsforhold	6
Øvrige ledere.....	6
Basisløntrin for øvrige ledere.....	6
Engangsvederlag efter bemyndigelsesskrivelsen.....	6
Resultatløn.....	7
Vederlag for en særlig indsats	7
Teknisk-administrativt personales løn.....	7
2. Lokalløn for lærerne.....	8
Udmøntningsprocent.....	9
Metode.....	10
Tillægsformer.....	10
Beskæftigelsesgrad	11
Anciennitet	11
3. Engangsvederlag til øverste leder.....	12
Vederlagenes størrelse.....	12
Resultatløn og/eller vederlag for særlig indsats.....	12
Hvilke kriterier har skolerne anvendt for at udbetale engangsvederlag?	13
4. Løn til viceforstandere og afdelingsledere	14
Lønforhold for viceforstandere	14
Engangsvederlag til viceforstandere	14



Afdelingsledere	16
Lønforhold for afdelingsledere	16
Engangsvederlag til afdelingsledere	16
5. Teknisk-administrativt personales løn- og pensionsforhold	18
Løn- og pensionsforhold for kontoransatte	18
Stillingskategorier for kontoransatte	18
Løn- og pensionsforhold for pedeller	19
Stillingskategorier i pedelafdelingen	19
Løn- og pensionsforhold for køkkenansatte	19
Løn- og pensionsforhold for rengøringsmedarbejdere	20
Stillingskategorier i rengøringen	20

Indledning

De seneste mange år har Efterskoleforeningen med jævne mellemrum udarbejdet analyser af skolernes brug af lokalløn til lærere samt anvendelse af engangsvederlag til ledere på landets efterskoler. På samme måde har foreningen også udarbejdet lønstatistikker for det teknisk-administrative personale, der ikke, som det pædagogiske personale, er omfattet af kollektive overenskomster, men ansat på individuelle kontrakter.

Som et nyt initiativ har Efterskoleforeningen udarbejdet en samlet analyse af lønningerne for alle personalegrupper på efterskoler. På initiativ fra Højskoleforeningen har KomIT gjort det muligt for skolerne at generere filer med løndata for alle medarbejdere. Disse filer har skolerne i årets undersøgelse sendt til Efterskoleforeningen, hvorefter vi har bearbejdet tallene. Data er baseret på data, som i forvejen sendes til statens forhandlingsdatabase. De data, skolerne hvert år sender til forhandlingsdatabase, omfatter dog kun lærere og lederes lønforhold og ikke det teknisk-administrative personale.

Skolerne har derfor aktivt skullet sikre, at data for TAP'erne blev indeholdt i filen, inden de sendte den til foreningen. Dette har de fleste skoler klaret uden problemer, men for de få skoler, hvorfra der mangler data for TAP-gruppen, har vi alene medtaget data for lærere og ledere.

Tidligere bearbejdede skolerne selv tallene og beregnede og indsendte f.eks. udmøntningsprocenter for lokalløn til lærerne til Efterskoleforeningen. Denne opgave løser foreningen nu.

Som supplement til undersøgelsen har vi udsendt en survey med nogle få opfølgende spørgsmål, som vi ikke kan få svar på i de data, der modtages via filen. Disse spørgsmål omfatter bl.a. kriterier for udmøntning af lokalløn og engangsvederlag. Det er oplysninger, som ikke fremgår af lønsystemet.

Skolerne har altså både skullet besvare et spørgeskema og indsende løndata. De to handlinger har kunnet gennemføres uafhængig af hinanden, hvorfor der ikke nødvendigvis er sammenhæng



mellem de skoler, der har svaret på spørgsmålene, og de skoler, der har indsendt løndata. Det er dog ikke relevant for undersøgelsens kvalitet.

I undersøgelsen af lønniveauerne er der indgået brugbare data fra flg. antal medarbejdere [n]:

- Lærere: 2.846
- Øverste leder: 113
- Viceforstandere: 113
- Afdelingsledere: 116
- Kontoransatte: 298
- Køkkenansatte: 611
- Pedeller: 412
- Rengøringsmedarbejdere: 193

Undersøgelsen omfatter kun månedslønnede medarbejdere og dermed hverken timelønsansatte lærere eller TAP'ere.

154 skoler har svaret helt eller delvis på spørgeskemaundersøgelsen, svarende til en svarprocent på 64.

159 ud af de 220 efterskoler, der bruger KomIT's lønprogram, har sendt fil med løndata. Det giver en svarprocent på 72% af alle skoler.



raadgivning@efterskolerne.dk

Spørgsmål vedr. undersøgelsen kan rettes til Bjarne Bundsgaard Nielsen.

1. Lønforhold for skolens forskellige personalegrupper

Efterskolelærernes løn

Efterskolelærere aflønnes med en basisløn og dertil en række centralt og lokalt aftalte tillæg. Basislønnen består af fire løntrin, og lærerne rykker op på et nyt trin hver 4. år. Dermed opnår de sluttrinnet, trin 4, med 12 års anciennitet.

Aktuel basisløn

Tabel 1. Basisløn for efterskolelærere

	Grundbeløb (kr.)	1. apr. 2023 (kr.)	1. apr. 2023 (kr.)
Lærerløn	31-03-2012	Pr. år	Pr. måned
Basisløn 1	279.695	323.143	26.929
Basisløn 2	298.044	344.342	28.695
Basisløn 3	325.699	376.293	31.358
Basisløn 4	351.388	405.972	33.831

Alle tal er for overskueligheden afrundet til hele kr.

Tillæg

Som nævnt består lønnen også af hhv. centralt og evt. lokalt aftalte tillæg.

Centralt aftalte tillæg

De aktuelle centralt fastsatte tillæg er aftalt i overenskomsten og udgøres pt. af:

- Kostskoletillæg
- OK08-tillæg. Tillæggets størrelse er afhængig af løntrinnet (ydes på løntrin 1-3)
- OK13-tillæg
- OK18-tillæg
- Evt. stedtillæg afhængig af skolens geografiske placering
- Evt. udligningstillæg for lærere på trin 4
- Hvis en lærer har flere end 640 undervisningstimer tildeles der et undervisningstillæg for antallet af timer derudover.



Tabel 2. Centralt aftalte tillæg for efterskolelærere

	Grundbeløb (kr.)	1. apr. 2023 (kr.)	1. apr. 2023 (kr.)
	31-03-2012 Pr. år	Pr. år	Pr. måned
OK08-tillæg			
Basisløn 1	5.200	6.008	501
Basisløn 2, 3	7.900	9.127	761
OK13-tillæg			
Alle lærere	2.800	3.235	270
OK18-tillæg			
Alle lærere	900	1.040	87
Kostskoletillæg			
Alle lærere	18.800	21.720	1.810

Alle tal er afrundet til hele kr.

Stedtillægget varierer afhængigt af skolens geografiske placering.

Trin 4-tillægget er et personligt udligningstillæg for lærere som var på trin 3, og hvis samlede løn var højere end trin 4, da trin 4-tillægget blev indført. Tillæggets størrelse varierer fra lærer til lærer, og bortfalder hvis læreren skifter job. Også hvis det er til en anden efterskole.

Undervisningstillægget varierer i størrelse afhængig af antallet af undervisningstimer ud over 640 timer/skoleår, og udbetales sjældent. Ingen af de skoler, der har sendt løndata til foreningen har udbetalt undervisningstillæg.

Lokalt aftalte tillæg

Der kan til den enkelte lærer aftales funktions- eller kvalifikationstillæg samt engangsvederlag på baggrund af skolens skriftlige lønpolitik. De lokale tillæg forhandles mellem skolens ledelse eller bestyrelse og den til en hver tid valgte tillidsrepræsentant (TR). Har skolen ikke valgt en TR, skal forhandlingen varetages af Frie Skolers Lærerforening (FSL).

Der er ikke hjemmel til at udbetale tillæg ud over de centralt fastsatte tillæg, medmindre de er forhandlet med TR eller FSL. Men i overenskomstgrundlaget er det forudsat, at der både sker en central og en lokal løndannelse. Centralt aftalte lønninger kan derfor ikke stå alene, men må suppleres af lokal tillægsgdannelse. Der er ikke krav om en minimumsudbetaling, og undersøgelsen viser, at der er skoler, som ikke udbetaler lokalløn.



- GF GIN P

Ledere på efterskoler er ansat som enten *øverste leder*, typisk med titel af forstander, eller som *øvrige leder* typisk med titel som viceforstander eller afdelingsleder. Der er ikke krav om benyttelse af bestemte titler, og andre titler anvendes i praksis på skolerne.

Øverste leder

Der kan kun være ansat én øverste leder på skolen. Øverste leder indplaceres i et interval, hvis størrelse er afhængig af antallet af årselever på skolen. Når skolen to år i træk har haft et antal elever, der gør at den rykker op i et nyt interval, har forstanderen mulighed for forhandling af løn inden for det nye interval.

Intervalløn for øverste ledere

Herunder kan man læse de aktuelle lønintervaller for øverste leder.

Tabel 3. Lønintervaller for øverste leder

Antal årselever	Grundbeløb (kr.)	1. april 2023 (kr.)	
	31-03-2012	Pr. år	Pr. måned
Under 100	423.303-495.782	489.058-572.796	40.755-47.733
Mellem 100 og 250	458.908-531.387	530.194-613.932	44.183-51.161
Over 250	494.513-566.992	571.330-655.068	47.611-54.589

Alle tal er afrundet til hele kr.

Pensionsforhold

Data viser, at 21 ud af 153 øverste ledere, svarende til 14%, er omfattet af en tjenestemandspension i Efterlønskassen. Resten er omfattet af en arbejdsmarkedspension i Lærernes Pension.

Øvrige ledere

Øvrige ledere indplaceres på et basisløntrin afhængig af skolens årselevantal.

Dertil kan der mellem bestyrelsen/øverste leder og den øvrige leder lokalt aftales varige og midlertidige tillæg for varetagelsen af særlige funktioner eller honorering for kvalifikationer og personlige faglige kompetencer, der er relevante for den pågældende leders varetagelse af stillingen.

Basisløntrin for øvrige ledere

Grundtrinnene for øvrige ledere er således:

Tabel 4. Basisløntrin for øvrige ledere

Antal årselever	Grundbeløb (kr.)	1. april 2023 (kr.)	
	31-03-2012	Pr. år	Pr. måned
Under 100	370.554	428.115	35.676
Over 100	396.929	458.588	38.216

Alle tal er afrundet til hele kr.

Engangsvederlag efter bemyndigelsesskrivelsen

Efterskolernes bestyrelser kan vælge at tildele lederne et engangsvederlag efter vilkår, som er formuleret i en bemyndigelsesskrivelse fra Styrelsen for Undervisning og Kvalitet (STUK).



Skrivelsen bemyndiger skolernes bestyrelser til at yde et årligt engangsvederlag til ledere i form af resultatløn og/eller vederlag for en særlig indsats. Læs bemyndigelsesskrivelsen [her](#).

Det højeste beløb, der kan ydes engangsvederlag for til ledere, udgør 130.000 kr. ekskl. pension [grundbeløb 31. marts 2012] svarende til 150.194 kr. pr. 1. april 2023 pr. leder.

Engangsvederlaget skal være pensionsgivende. Dette betyder, at bestyrelsen kan yde op til 152.490 kr. inkl. pension [grundbeløb 31. marts 2012] svarende til 176.178 kr. i niveau 1. april 2023 til en leder uden forudgående godkendelse fra STUK.

Engangsvederlag udbetales kun én gang årligt og kan ikke udmøntes i rater, som der tidligere har været praksis for.

Resultatløn

Resultatlønsaftaler kan bruges som et strategisk styringsredskab for bestyrelsen samt til at understøtte dialogen mellem bestyrelse og ledelse om fastsættelse og gennemførelse af målsætninger. Endelig kan en resultatkontrakt skabe synlighed og gennemsækelighed om skolens mål og resultater. Målene, og den aftalte honorering for indfrielse af målene, aftales på forhånd.

Vederlag for en særlig indsats

Vederlag for en særlig indsats kan bruges til at belønne varetagelse af uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater i en afgrænset periode. Der kan derfor ikke ydes et vederlag for en opgave, der allerede er honoreret én gang. Vederlag for en særlig indsats skal ikke bruges som belønning for almindelig veludført arbejde. Vederlag for en særlig indsats kan ikke aftales på forhånd, idet honorar for den særlige indsats netop ydes for uforudsete opgaver eller opnåelse af ekstraordinære resultater.

Bestyrelsen har mulighed for at anmode STUK om at få engangsvederlaget forhøjet, hvis bestyrelsen af helt særlige omstændigheder finder det formålstjenligt. STUK har i brev af 25. februar 2020 udsendt et supplement til bemyndigelsesskrivelsen, der præciserer forudsætningerne for forhøjelse af engangsvederlaget samt udbetalingsperioder. Læs [her](#).

Teknisk-administrativt personales løn

For det teknisk-administrative personale (TAP) er der ikke indgået centrale organisationsaftaler, hvorfor ansættelsesvilkårene aftales individuelt i ansættelsesbrevet. Enkelte skoler har indgået en overenskomst for nogle af grupperne eller har tiltrådt en eksisterende organisationsaftale, men Efterskoleforeningen anbefaler generelt ikke dette. Det skyldes, at der ikke er en arbejdsgiverorganisation til at rådgive skolerne om aftalerne herunder eventuelle ændringer og justeringer, hvilket betyder, at det er den enkelte skole, der skal sørge for at holde sig ajour.

Mange skoler skeler derfor til nærværende undersøgelse for at afdække løn- og pensionsforhold for disse personalegrupper.

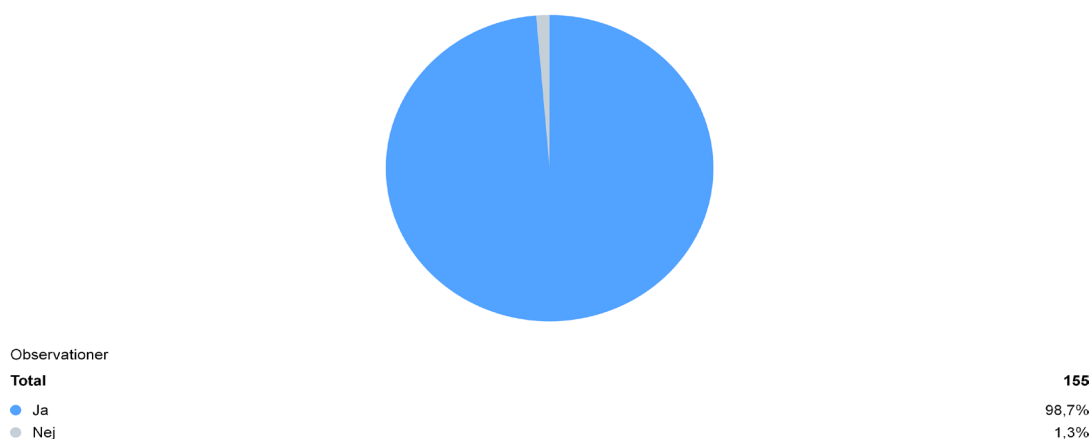
Efterskoleforeningen har udarbejdet en standardskabelon til ansættelsesbreve, som omfatter alle vigtige elementer for TAP-personalet. Ansættelsesbrevene findes på [foreningens hjemmeside](#) og sikrer samme vilkår for TAP som for lærere hvad angår opsigelse, ferie og barsel.



2. Lokalløn for lærerne

Indledningsvist har vi spurgt skolerne, om lærerne har valgt en TR til at forhandle lokalløn med ledelsen.

Figur 1. Har Lærerne valgt en TR, der kan forhandle lokalløn for dem? (n=155)

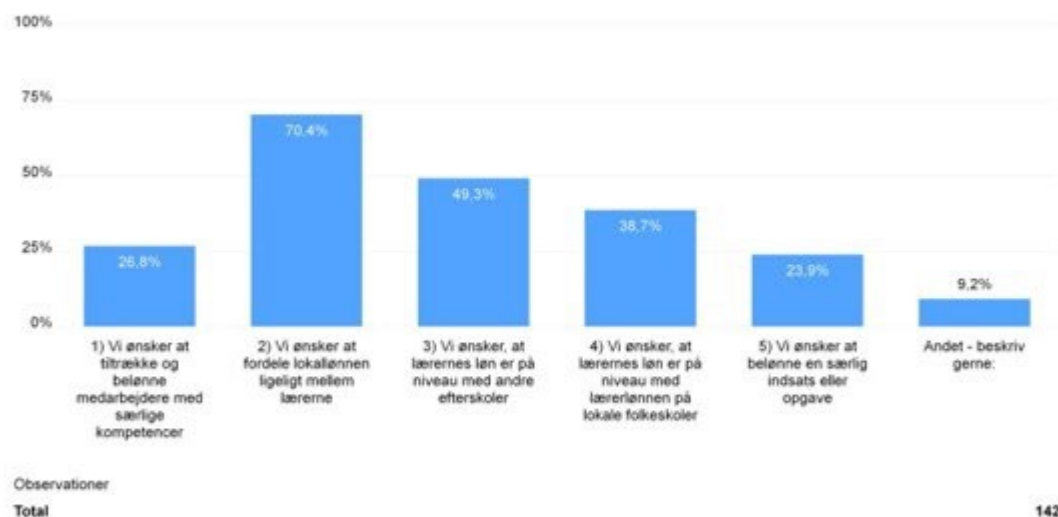


Det er tilfældet på alle skoler, bortset fra to. På de to skoler, hvor der ikke er valgt TR, har FSL forhandlet lokallønnen for lærerne.

Dernæst har vi spurgt efter hvilke kriterier, skolerne har valgt at udmønte lokalløn til lærerne.

Figur 2. Kriterier for udbetaling af lokalløn til lærerne (n=142)

Hvilkekriterier har dannet grundlag for udmøntningen af lokalløn til lærerne? (Du kan vælge op til 3 kriterier)





De fleste skoler [70,4%] har ønsket at fordele lokallønnen ligeligt mellem alle lærerne. 49,3% af skolerne har anvendt lokallønnen til at sikre, at lønniveauet er det samme, som på andre efterskoler og 38,7% har ønsket at bringe lærernes løn på niveau med lønnen for lokale folkeskolelærere. [Skolerne har kunnet vælge flere kriterier, hvorfor skolen f.eks. både kan fordele lønne ligeligt og samtidig sikre, at lønniveauet er det samme, som på andre efterskoler].

De skoler der har valgt 'andet' har opgivet følgende kriterier:

Tabel 5. Fritekst, andet

- 1/3-del udmøntes ligeligt mht. ansættelsesgrad. Denne del drejer sig om fastholdelse af elever.
- Det er et mål, at alle medarbejdergrupper skal være blandt den bedst lønnede fjerdedel i efterskolesektoren. Vi sammenligner med både egen og andre skoleformer
- Efter anciennitet
- Lokallønspuljen fordeles mellem alle medarbejdergrupperne
- Lærerne ønsker ligelig fordeling af lokalløn
- Udvikling af skolen, fag og trivsel for eleverne
- Vi har ikke økonomi til at benytte os af lokalløn
- Vi ønsker at belønne for den udefinerbare opgave at fastholde elever gennem skoleåret og for ulemper ved antallet af sovevagter og tilpasning til at vi for 3 år siden voksede med 14 elever i elevantal
- Vi ønsker at fastholde en stærk lærergruppe
- Vi ønsker at lønnen ligger i den høje ende for løn på efterskoler. Ikke nødvendigvis på niveau lokale folkeskoler
- Vi ønsker at prioritere særlige fælles pædagogiske fokusområder
- Ønsker at fastholde og tiltrække dygtige medarbejdere ved at give en løn, der er højere end landsgennemsnittet

Udmøntningsprocent

I dette afsnit har vi beregnet, hvor stor en andel af lønsummen skolerne udmønter i lokalløn.

Tabel 6. Udvikling i lokallønnen [2023: n=2847]

	2023	2022	2021
	%	%	%
Nedre kvartil	4,7	6,1	6,5
Median	8,3	8,0	8,0
Øvre kvartil	10,3	10,0	9,8
Gennemsnit	7,5	8,0	8,4

Udmøntningsprocenten for året er **7,5%** mod **8% i 2022** og **8,4% i 2021**

Den nedre kvartil er på **4,7%**, og den øvre er på **10,3%**.

Dvs. at 25% af lærerne får 4,7% af lønsummen eller derunder i lokalløn, mens 25% af lærerne får 10,3% eller derover i lokalløn

Halvdelen af lærerne får dermed mellem 4,7% og 10,3% i lokalløn.



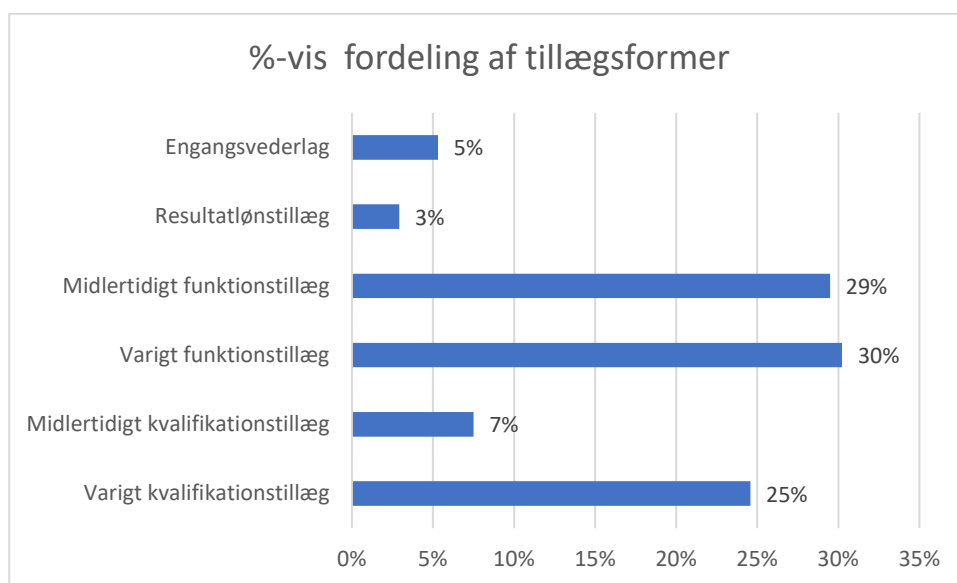
Metode

Udmøntningsprocenten er fundet ved at dividere alle midlertidige og varige lokallønstillæg med den samlede lærerløn, som er fundet ved at lægge basisløn inkl. stedtillæg sammen med kostskoletillæg, Trin 4-tillæg, OK08-tillæg, OK13-tillæg, OK18-tillæg, øvrige centralt aftalte tillæg og lokallønstillæg.

Tillægsformer

Lokalløn kan udbetales som engangsvederlag eller som faste eller midlertidige månedlige tillæg. Fordelingen kan ses i figur 3 og viser, at kun 5% af tillæggene udbetales som engangsvederlag og kun 3% som resultatlønstillæg. Resten udgøres af enten faste eller midlertidige månedlige tillæg, og begge muligheder anvendes ligeligt på skolerne.

Figur 3. Tillægsformer (n=2465)

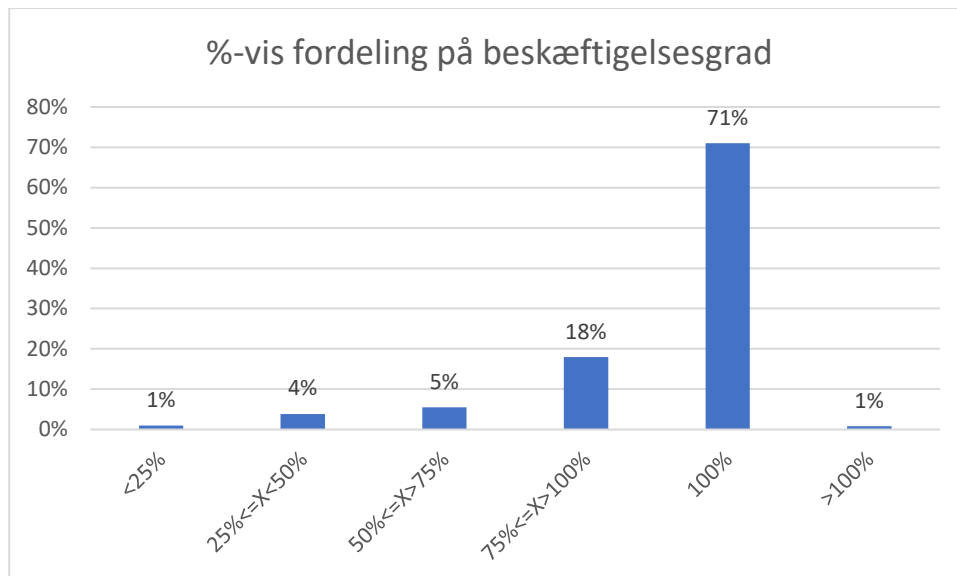




Beskæftigelsesgrad

Lønundersøgelsen giver mulighed for at se, hvilken beskæftigelsesgrad lærerne på efterskolerne er ansat på. Beskæftigelsesgraden fordeler sig således:

Figur 5. Fastansatte læreres beskæftigelsesgrad (n=2.846)

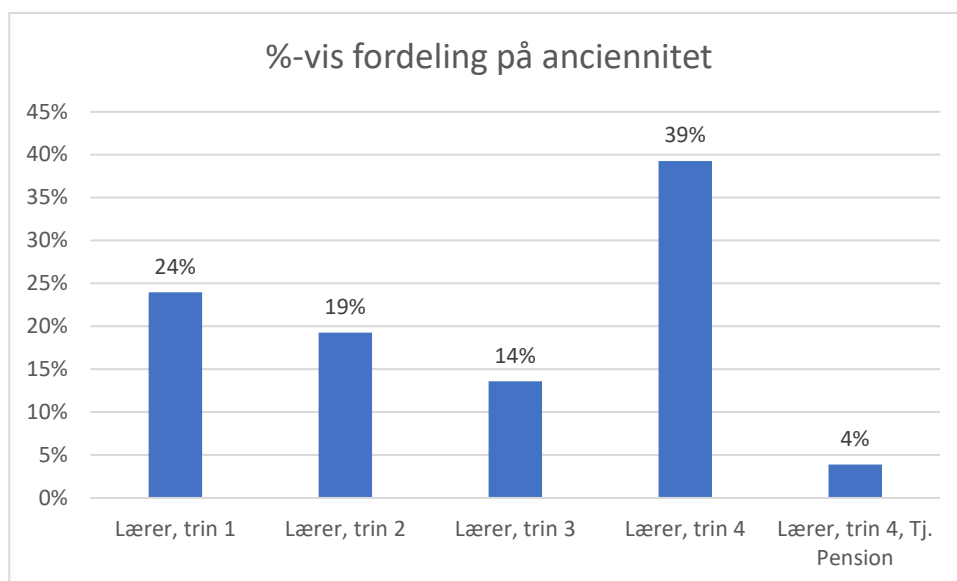


Ovenstående viser, at 71% af lærerne er ansat på fuld tid, og 90% har en ansættelsesgrad på over 75%. Kun 1% af lærerne har en aftale om merarbejde.

Anciennitet

Lønundersøgelsen giver også mulighed for at se, hvilken anciennitet lærerne på efterskolerne har. Ancienniteten fordeler sig således:

Figur 5. fastansatte læreres fordeling på løntrin (n=2.841)



Oprykning til næste løntrin opnås efter fire års anciennitet



Af ovenstående kan man se, at der er en del lærere, der 'falder fra' gennem de først 8 år, og at den overvejende del [43%] af alle efterskolelærere har over 12 års anciennitet.

3. Engangsvederlag til øverste leder

I dette afsnit undersøger vi, i hvilket omfang skolens bestyrelse honorerer den øverste leder med et engangsvederlag efter de muligheder, der fremgår af bemyndigelsesskrivelsen.

113 skoler, svarende til 74% af skolerne, oplyser, at de udbetaler engangsvederlag til den øverste leder.

Vederlagenes størrelse

På de skoler, hvor der udbetales vederlag, udbetales der 97.860 kr. i niveau april 2023 i gennemsnit til øverste leder

Udvikling i engangsvederlag til øverste leder (n=113)

Skoler der udbetaler engangsvederlag	2023	2022	2021
n=113	[kr.]	[kr.]	[kr.]
Gennemsnit	97.860	89.775	89.009
Median	100.000	72.000	66.000

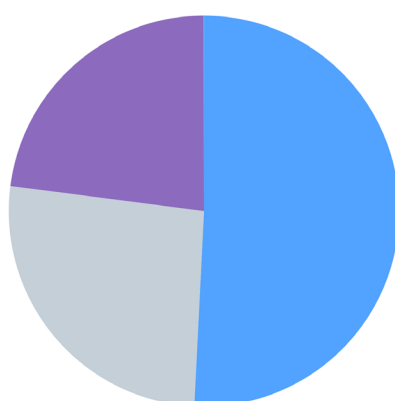
Beløb i 1. april 2023 niveau

De indberettede data viser ikke, at der er forskel på vederlagenes størrelse ift. skolernes størrelse.

Resultatløn og/eller vederlag for særlig indsats

Godt halvdelen af skolerne [50,8%] udbetaler alene engangsvederlaget for en særlig indsats, mens 23% anvender både resultatløn og engangsvederlag. Lidt overraskende har kun 26,2% anvendt resultatløn, på trods af at det er den eneste metode, der efterlader mulighed for at aftale engangsvederlag på forhånd.

Figur 7. Hvilke former for vederlag udbetaler I til øverste leder? (n=122)



Observationer

Total

- Vederlag for særlig indsats
- Vederlag for opnåede resultater (resultatløn)
- Vi har anvendt begge former

122

50,8%

26,2%

23,0%



Hvilke kriterier har skolerne anvendt for at udbetale engangsvederlag?

Skolerne er blevet spurgt om, hvilke kriterier for udbetaling af engangsvederlag, de har valgt.

Resultatløn

De hyppigst forekommende kriterier er elevtalsmål, økonomiske mål og udviklingsmål.

Elevtalsmålene omfatter både optagelsestal og frafaldstal. Udviklingsmålene dækker bredt, dvs. de omfatter både implementering af pædagogiske udviklingsprojekter, trivsel for lærere og elever og samarbejde med lokalområdet.

Vederlag for en særlig indsats

De primære kriterier for vederlag for en særlig indsats omfatter indsatser i forbindelse med pædagogisk udvikling, byggeprojekter, indsatser i forbindelse med coronanedlukningerne og arbejdet med at optage og fastholde elever.



4. Løn til viceforstandere og afdelingsledere

Viceforstandere og afdelingsledere er alle ansat som 'øvrige ledere' og indplaceres på et basisløntrin, som afhænger af skolens størrelse. Hertil kan lægges varige og/eller midlertidige tillæg.

Derudover er der mulighed for at tildele engangsvederlag efter bemyndigelsesskrivelsen på samme måde som for øverste leder.

Lønforhold for viceforstandere

Med den lønstruktur, der er for øvrige ledere, er der et udtalt ønske om en afklaring af, hvilket lønniveau disse ledere ligger på. Derfor har vi regnet alle løndelev sammen for disse, og for viceforstanderne ser det således ud.

Tabel 7. Lønniveauet for viceforstandere ekskl. engangsvederlag (n=113)

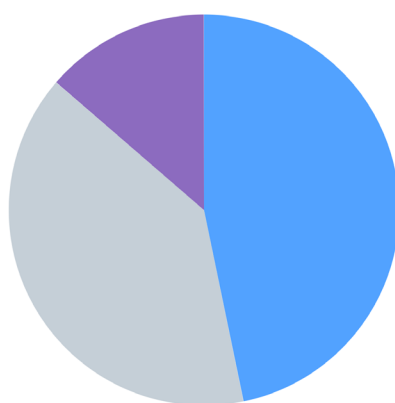
Skolestørrelse	Gennemsnitsløn ekskl. engangsvederlag (kr.)	Medianløn (kr.)	Nedre kvartil (kr.)	Øvre kvartil (kr.)
Skoler under 100 ÅE (n=14)	501.365	Ikke beregnet pga. n=14 (lavt antal)	Ikke beregnet	Ikke beregnet
Skoler med 100 ÅE og derover (n=99)	546.680	545.130	524.580	573.889

Beløb i 1. april 2023 niveau

Engangsvederlag til viceforstandere

Ud over ovennævnte løn, som aftales på den enkelte skole, kan der forhandles om engangsvederlag efter bemyndigelsesskrivelsen. 46,8% af de deltagende skoler har udbetalt engangsvederlag til viceforstandere.

Figur 8. Har I udbetalt engangsvederlag til viceforstanderen i perioden 2022 til 2023? (n=139)



Observationer

Total

● Ja

● Nej

● Vi har ingen viceforstander

139

46,8%

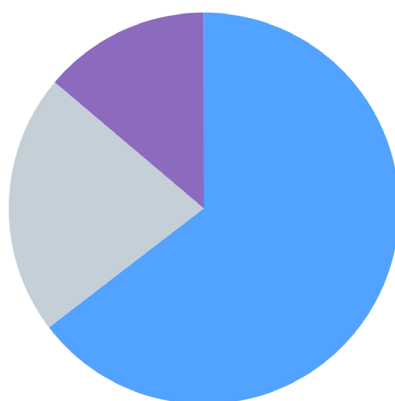
39,6%

13,7%



Figur 9 viser, at over halvdelen af skolerne [64,6%] har udbetalt engangsvederlag for en særlig indsats, mens 21,5 % har udbetalt engangsvederlag som resultatløn. 13,8 % har anvendt en kombination.

Figur 9. Hvilken form for vederlag har skolen udbetalt til viceforstanderen?



Observationer

Total

65

● Vederlag for særlig indsats

64,6%

● Vederlag for opnåede resultater (resultatløn)

21,5%

● Vi har anvendt begge former

13,8%

Størrelsen af engangsvederlaget fremgår af denne tabel:

Tabel 8. Engangsvederlag til viceforstandere (n=57)

Skoler der udbetaler engangsvederlag (n=57)	2023	2022	2021
	Kr.	Kr.	Kr.
Gennemsnit	53.747	47.727	48.850

Beløb i 1. april 2023 niveau



Afdelingsledere

På samme måde som for viceforstandere har vi opgjort den samlede faste løn for afdelingsledere.

Lønforhold for afdelingsledere

Tabel 9. Lønniveauet for afdelingsledere ekskl. engangsvederlag. (n=116)

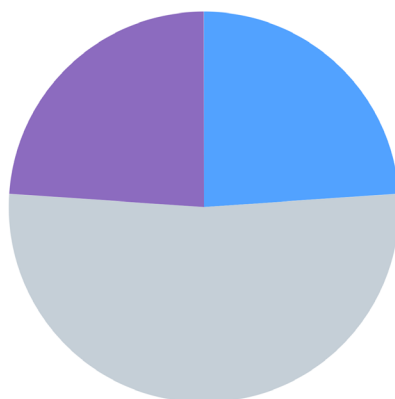
Skolestørrelse	Gennemsnitsløn ex. engangsvederlag (kr.)	Medianløn (kr.)	Nedre kvartil (kr.)	Øvre kvartil (kr.)
Skoler under 100 ÅE (n=9)	461.072	Ikke beregnet pga. n=9 (lavt antal)	Ikke beregnet	Ikke beregnet
Skoler med 100 ÅE eller derover (n=107)	520.710	524.309	480.696	557.216

Beløb i 1.april 2023 niveau

Engangsvederlag til afdelingsledere

For afdelingsledere kan der også udbetales et engangsvederlag efter bemyndigelsesskrivelsen. Det er der 23,9% af skolerne, der har gjort.

Figur 10. Har I udbetalt engangsvederlag til en eller flere afdelingsledere i perioden 2022 til 2023?



Observationer

Total

138

● Ja

23,9%

● Nej

52,2%

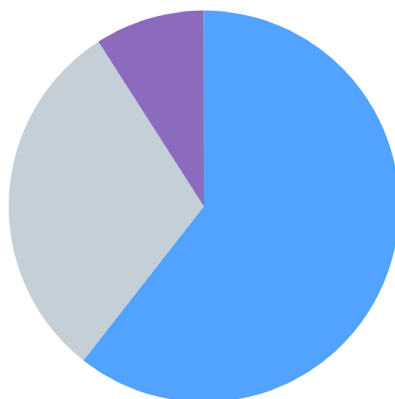
● Vi har ingen afdelingsledere

23,9%



Mere end halvdelen [60,6%] af de skoler, der har udmøntet engangsvederlag, har valgt at honorere for en særlig indsats. 30,3 % har givet engangsvederlag som resultatløn, mens 9,1 % har anvendt begge former.

Figur 11. Hvilken form for engangsvederlag, har I udbetalt til afdelingslederne?



Observationer

Total

33

● Vederlag for særlig indsats

60,6%

● Vederlag for opnåede resultater (resultatløn)

30,3%

● Vi har anvendt begge former

9,1%

Størrelsen af engangsvederlagene til afdelingslederne fremgår af denne tabel:

Tabel 10. Engangsvederlag til afdelingsledere

Skoler der udbetaler engangsvederlag [n=38]	2023 [kr.]	2022 [kr.]	2021 [kr.]
Gennemsnit	33.208	38.925	37.634

Beløb i 1.april 2023 niveau.

Generelt viser tallene, at skolerne anvender muligheden for at yde engangsvederlag til at hæve basislønnen for øverste leder.

Det gælder til en vis grad også for øvrige ledere, selvom der for disse er mulighed for at aftale varige og midlertidige tillæg til basisløntrinnene inden for organisationsaftalens rammer.



5. Teknisk-administrativt personales løn- og pensionsforhold

I dette afsnit vil vi anskueliggøre løn- og pensionsforhold for de medarbejdere, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster.

I TAP-grupperne er medarbejdere med en ansættelsesgrad på under 100% omregnet til fuldtidsstillinger i forhold til at beregne gennemsnitslønninger mm. I forbindelse med denne beregning viser det sig, at nogle medarbejdere får beregnet usædvanligt lave lønninger. Antagelig fordi der ikke er overensstemmelse mellem ansættelsesgrad og løn i lønsystemet.

Medarbejdere som har en beregnet årsløn på under kr. 200.000 efter omregning til fuldtidsstillinger, er ikke medtaget i undersøgelsen. Dette lønniveau svarer til en timeløn på ca. 104 kr./time.

Kontorelever og elever i køkkenet eller pedelafdelingen er ikke omfattet af undersøgelsen.

Det er Efterskoleforeningens opfattelse, at alle medarbejdere bør have en pensionsordning tilknyttet stillingen. Derfor har vi undersøgt, hvor mange medarbejdere der har pensionsforhold svarende til lærere og ledere, og hvor mange der ingen pensionsordning har inden for de forskellige TAP-grupper.

Løn- og pensionsforhold for kontoransatte

Stillingskategorier for kontoransatte

I skolernes lønsystemer fremgår en lang række forskellige titler indenfor de forskellige TAP-grupper. For kontoransatte har vi valgt følgende benævnelser:

- Stillinger, der omhandler Kommunikation og PR, er benævnt informationsmedarbejdere
- Kontorledere, administrationschefer mm. er benævnt forretningsførere
- Stillinger, der omfatter IT-arbejde, er benævnt IT-medarbejdere
- Kontorassistenter er benævnt sekretærer

Tabel 10. Kontoransattes løn- og pensionsforhold. (n=298)

Stillingsbetegnelse	Antal n i undersøgelsen	Gennemsnitsløn (kr.)	Medianløn (kr.)	Gennemsnitlig pensionsprocent [%]
Forretningsførere	52	536.745	525.081	16,4
Sekretærer	201	421.981	420.526	15,7
Bogholdere	27	450.325	460.645	15,6
IT-medarbejdere	10	406.315	398.127	15,9
Informationsmedarbejdere	8	445.461	446.129	16,9

Beløb i 1. april 2023 niveau

Pensionsforhold for kontoransatte

Pensionsprocent på 17,3% eller mere: 174, svarende til 58%, af de kontoransatte har enten de samme eller bedre pensionsvilkår end lærere og ledere.

Pensionsprocent på 0: 13, svarende til 3%, af de kontoransatte, har ingen pensionsordning via arbejdsgiveren.



Løn- og pensionsforhold for pedeller

Stillingskategorier i pedelafdelingen

Det er vores opfattelse, at der typisk er en ledende pedel eller en teknisk serviceleder ansat på skolerne. Det kan vi kun i begrænset omfang se i løndata, og vi må antage, at de ledende pedeller er benævnt 'pedel' i lønsystemet. Derfor har vi ikke kunnet regne differentierede lønniveauer ud for hhv. ledere og menige pedeller, men har regnet på dem samlet.

Teknisk serviceassistent og teknisk-servicemedarbejdere er alle benævnt 'pedel'. Chauffører er medregnet i gruppen pedelmedhjælpere.

Timelønsansatte er ikke medregnet.

Tabel 11. Pedellers løn- og pensionsforhold. n=412

Stillingsbetegnelse	Antal i undersøgelsen [n]	Gennemsnitsløn/år [kr.]	Medianløn [kr.]	Gennemsnitlig pensionsprocent [%]
Pedel inkl. ledende pedeller	263	394.561	401.526	14,7
Pedelmedhjælpere	149	311.056	307.750	11,0

Beløb i 1. april 2023 niveau

Pensionsforhold for pedelansatte

Pensionsprocent på 17,3% eller mere: 125, svarende til 30%, af de pedelansatte har enten de samme eller bedre pensionsvilkår end lærere og ledere.

Pensionsprocent på 0: Der er 52, svarende til 12%, af de pedelansatte, der ingen pensionsordning har via arbejdsgiveren.

Løn- og pensionsforhold for køkkenansatte

Tabel 12. Køkkenansattes løn- og pensionsforhold. n=611

Stillingsbetegnelse	Antal i undersøgelsen [n]	Gennemsnitsløn/år [kr.]	Medianløn [kr.]	Gennemsnitlig pensionsprocent [%]
Køkkenleder	132	435.790	432.864	16,4
Kok	26	363.558	357.050	15,4
Ernæringsassistent	238	342.597	339.500	15,7
Køkkenmedhjælpere	211	330.758	353.485	14,1

Beløb i 1. april 2023 niveau.

Pensionsforhold for køkkenansatte

Pensionsprocent på 17,3% eller mere: 251, svarende til 41%, køkkenansatte har enten de samme eller bedre pensionsvilkår end lærere og ledere.

Pensionsprocent på 0: Der er 13, svarende til 2%, køkkenansatte, der ingen pensionsordning har via arbejdsgiveren.



Løn- og pensionsforhold for rengøringsmedarbejdere

Stillingskategorier i rengøringen

I datagrundlaget har langt de fleste rengøringsansatte titel som rengøringsassistent, hvorfor de få, som er benævnt som 'Rengøringshjælper' eller blot 'rengøring', indgår i oversigten sammen med rengøringsassistenter.

Tabel 13. Rengøringsmedarbejders løn- og pensionsforhold. n=193

Stillingsbetegnelse	Antal i undersøgelsen [n]	Gennemsnitsløn/år [kr.]	Medianløn [kr.]	Gennemsnitlig pensionsprocent [%]
Oldfrue, rengøringsleder	5	374.648	371.709	15,8
Rengøringsassistent	182	298.379	304.944	10,7

Beløb i 1.april 2023 niveau.

Pensionsforhold for rengøringsmedarbejdere

Pensionsprocent på 17,3% eller mere: 47, svarende til 24%, af rengøringsmedarbejderne har enten de samme eller bedre pensionsvilkår end lærere og ledere.

Pensionsprocent på 0: Der er 49, svarende til 25%, af rengøringsmedarbejderne, der ingen pensionsordning har via arbejdsgiveren.