



Løn- undersøgelse 2025

efterskolerne

Efterskoleforeningens lønundersøgelse 2025

Indhold

Efterskoleforeningens lønundersøgelse 2025.....	1
Indledning.....	2
Metode	2
Datakilder	3
1. Analyse af lokal løndannelse for lærere	4
TR har forhandlingskompetencen	4
Udmøntningsprocent.....	6
Metode	6
2. Engangsvederlag til øverste leder.....	7
Vederlagenes størrelse	7
Resultatløn og/eller vederlag for særlig indsats.....	7
Hvilke kriterier har skolerne anvendt for at udbetale engangsvederlag?	8
3. Løn og vederlag til viceforstandere og afdelingsledere	9
3.1 Lønforhold for viceforstandere	9
3.2 Engangsvederlag til viceforstandere	9
3.3 Lønforhold for afdelingsledere	11
3.4 Engangsvederlag til afdelingsledere	11
4. Teknisk-administrativt personales løn- og pensionsforhold	13
4.1 Løn- og pensionsforhold for kontoransatte	13
Stillingskategorier for kontoransatte	13
4.2 Løn- og pensionsforhold for pedeller	14
Stillingskategorier i pedelafdelingen.....	14
4.3 Løn- og pensionsforhold for køkkenansatte	14
Stillingskategorier for køkkenansatte	14
4.4 Løn- og pensionsforhold for rengøringsansatte	15
Stillingskategorier for rengøringsansatte.....	15
Bilag: Løndannelsen for skolens personalegrupper.....	16
Efterskolelærernes løn.....	16
Aktuel basisløn.....	16
Tillæg	16

Centralt aftalte tillæg	16
Lokalt aftalte tillæg	17
Lederløn	18
Øverste leder	18
Intervallløn for øverste ledere	18
Pensionsforhold	18
Øvrige ledere	18
Basisløntrin for øvrige ledere	18
Engangsvederlag efter bemyndigelsesskrivelsen	19
Resultatløn	19
Vederlag for en særlig indsats	19
Teknisk-administrativt personales løn	19

Indledning

Efterskoleforeningen har i mange år udarbejdet en årlig analyse af skolernes brug af lokalløn til lærere samt anvendelse af engangsvederlag til ledere på landets efterskoler. Dertil har foreningen udarbejdet årlige lønstatistikker for det teknisk-administrative personale, der ikke, som det pædagogiske personale, er omfattet af kollektive overenskomster, men ansat på individuelle kontrakter.

I 2023 udarbejdede Efterskoleforeningen for første gang en samlet analyse af lønningerne for alle personalegrupper på efterskoler. Denne undersøgelse har vi nu gentaget i 2025.

Metode

På foreningens opfordring har skoler, som anvender KOMiT's lønprogram, dannet en fil med løndata for alle medarbejdere. Disse filer har skolerne sendt til Efterskoleforeningen, hvorefter vi har bearbejdet tallene. Data er baseret på samme løndata, som i forvejen sendes til statens forhandlingsdatabase. De data, skolerne hvert år sender til forhandlingsdatabasen, omfatter dog kun lærere og lederes lønforhold og ikke det teknisk-administrative personale, TAP.

Skolerne har derfor aktivt skullet sikre, at data for TAP'erne blev indeholdt i filen, inden de sendte den til foreningen.

Som supplement til undersøgelsen har vi udsendt et spørgeskema med en række afklarende spørgsmål, som vi ikke kan få svar på i de løndata, 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.

Tusind tak til alle som har bidraget til undersøgelsen på den ene og/eller den anden måde.

Datakilder

195 skoler har svaret helt eller delvis på spørgeskemaundersøgelsen, **svarende til en svarprocent på 80** (2023:64%).

178 (2023:159 skoler) efterskoler, der bruger KomIT's lønprogram, har sendt fil med løndata. Det giver en **svarprocent på 73% af alle skoler**. Det skal bemærkes, at de skoler som ikke benytter KomIT's lønprogram ikke har mulighed for at sende os filen.

I undersøgelsen indgår der data fra flg. antal medarbejdere (n):

	2025	2023
• Lærere	3.057	2.846
• Øverste leder	174	113
• Viceforstandere	125	113
• Afdelingsledere	142	116
• Kontoransatte	285	298
• Køkkenansatte	702	611
• Pedeller	318	412
• Rengøringsmedarbejdere	187	193

Undersøgelsen omfatter kun månedslønnede medarbejdere og dermed hverken timelønsansatte lærere eller TAP'ere. Flexansatte er i modsætning til 2023 ikke medtaget i 2025.

Spørgsmål vedr. undersøgelsen kan rettes til Bjarne Bundsgaard Nielsen, bn@efterskolerne.dk.

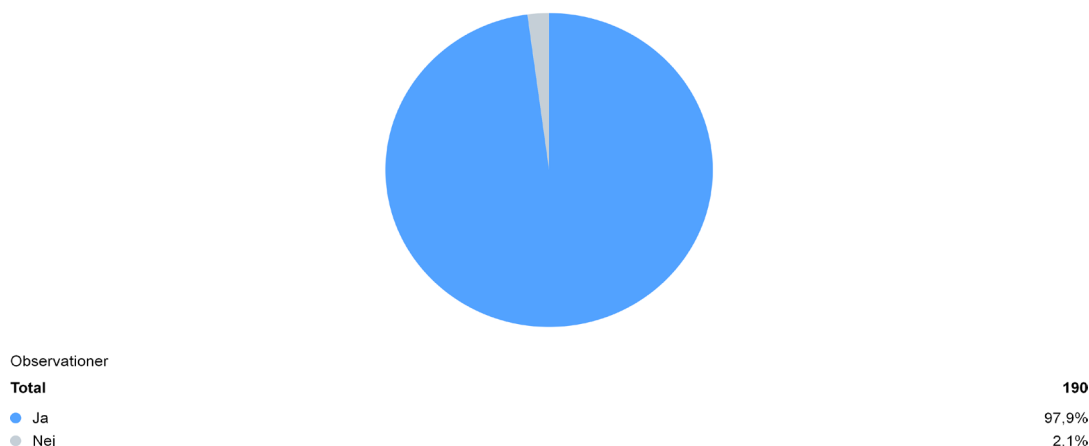
1. Analyse af lokal løndannelse for lærere

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

TR har forhandlingskompetencen

For lærerne er det tillidsrepræsentanten, der forhandler lokalløn for lærerne. Lærerne har dermed ikke mulighed for selv at forhandle løn med lederen. Har skolerne ikke valgt en TR, overtager Frie Skolers Lærereforening (FSL) forhandlingerne uden at skele til, om lærerne er organiseret i foreningen:

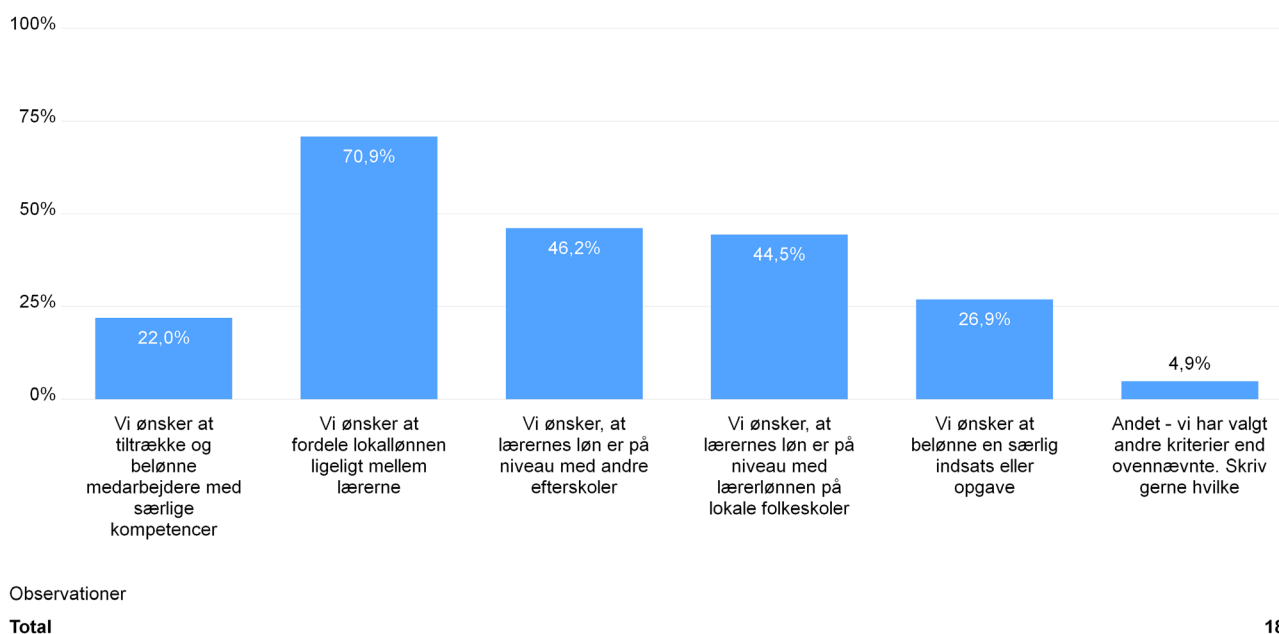
Figur 1. Har Lærerne valgt en TR, der kan forhandle lokalløn for dem? (n=190)



På 97,9 % af de 190 skoler, der har svaret på spørgsmålet, har lærerne valgt en TR.

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=182)



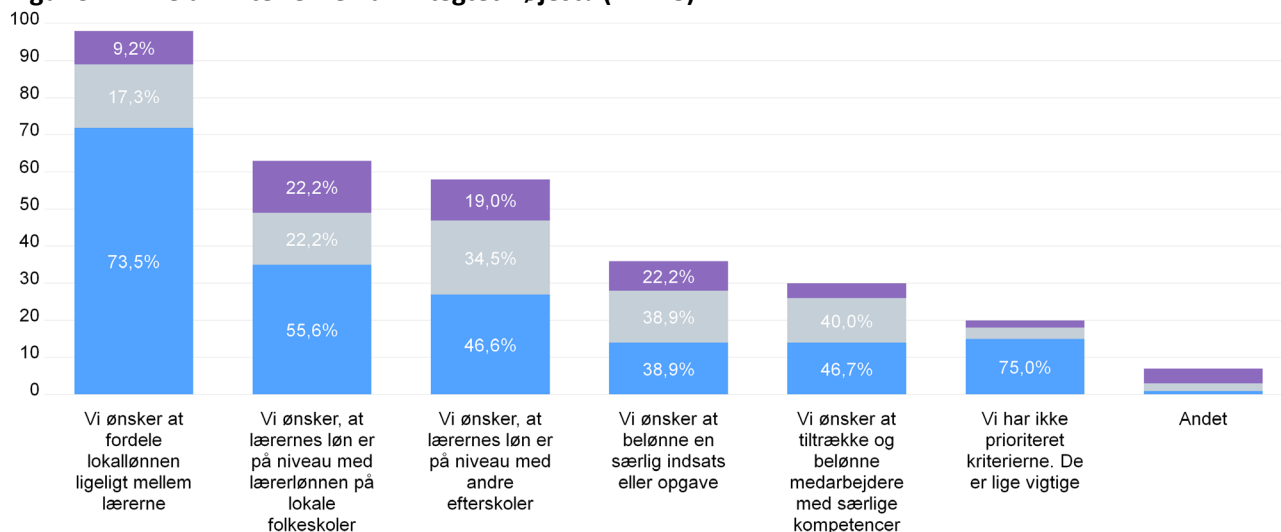
70,9% (2023: 70,4%) har ønsket at fordele lokallønnen ligeligt mellem alle lærerne. 46,2% (2023: 49,3%) af skolerne har anvendt lokallønnen til at sikre, at lønniveauet er det samme, som på andre efterskoler, og 44,7% (2023: 38,7%) har ønsket at bringe lærernes løn på niveau med lønnen for lokale folkeskolelærere. (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 1. Fritekst, andet

- Vi udbetaler lokalløn på baggrund af antal startende og sluttende elever. Variabelt beløb ud fra antal.
- Vi tildeler lokalløn til lærere, som bor inden for en afstand til skolen, som muliggør nattevagt i egen seng.
- Vi har ikke nogen lokalløn
- Vi fordele lokallønnen mellem alle skolens ansatte.
- Vi fordele lokallønnen mellem alle fastansatte, uanset om man er lærer eller tapper
- Mindre funktionstillæg til TR og AMR
- Fleksibilitet ift. fordelingen af opgaver
- F.ex. tillidsposter - som ikke kan gøres op i timer. Der følger et ansvar med, også i forhold til kolleger.
- Det er et mål, i følge skolens lønpolitik, at alle medarbejdergrupper skal være blandt den bedst lønnede fjerdedel i efterskolesektoren.

Figur 3. Hvilke af kriterierne har I vægtet højest? (n=178)



Observationer

Total

178

- Prioritet 1
- Prioritet 2
- Prioritet 3

Vi har i år bedt skolerne om at vægte de 3 vigtigste kriterier, og den klart vigtigste prioritering er, at lokallønnen skal fordeles ligeligt mellem alle lærere, efterfulgt af ønsket om at den samlede løn skal ligge på niveau med lokale folkeskoler.

Udmøntningsprocent

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

Tabel 2. Udvikling i lokallønnen (n=3.258)

	2021 *)	2023	2025
	%	%	%
Gennemsnit	8,4	7,5	8,0
90% fraktil	11,1	12,1	12,7
Øvre kvartil	9,8	10,3	10,8
Median	8,0	8,3	8,6
Nedre kvartil	6,5	4,7	5,2

*) I 2021 beregnede skolerne selv udmøntningsprocenterne og sendte dem til Efterskoleforeningen. I 2023 ændrede vi metode til indhentning af løndata

Den gennemsnitlige udmøntningsprocent for 2025 er **8%** mod **7,5%** i 2023 og **8,4%** i 2021.

Den nedre kvartil (025% fraktilen) er på **5,2%**, og den øvre (=75% fraktilen) er på **10,8%**.

Dvs. at 25% af lærerne får 5,2% af lønsummen eller derunder i lokalløn, mens 25% af lærerne får 10,8% eller derover i lokalløn.

Halvdelen af lærerne får dermed mellem 5,2% og 10,8% i lokalløn.

90% fraktilen ligger på **12,7%**.

Metode

Udmøntningsprocenten er fundet ved at dividere alle midlertidige og varige lokallønstillæg samt engangsvederlag med den samlede lærerløn, som er fundet ved at lægge basisløn inkl. stedtillæg sammen med kostskoletillæg, Trin 4-tillæg, OK08-tillæg, OK13-tillæg, OK24-tillæg, øvrige centralt aftalte tillæg og lokallønstillæg.

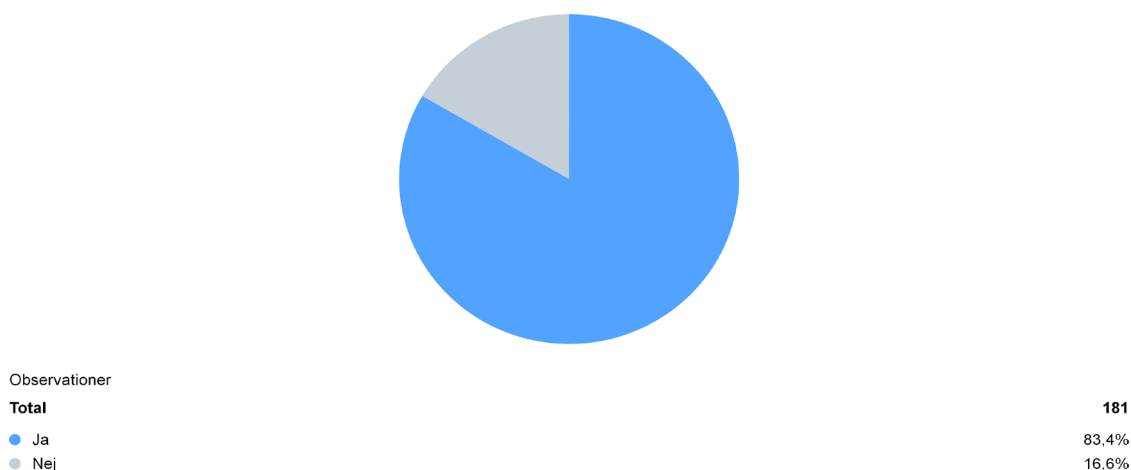
2. Engangsvederlag til øverste leder

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

181 skoler har i spørgeskemaet svaret på, om de udbetaler engangsvederlag til øverste leder.

83,4% har svaret, at de udbetaler et engangsvederlag. I 2023 var det 74% af skolerne

Figur 4. Har I udbetalt engangsvederlag til forstanderen i perioden 2024 til 2025 (1. januar 2024 - nu) (n=181)



Vederlagenes størrelse

Vederlagets størrelse fremgår af svaret fra 134 af skolerne, og blandt de skoler, som udbetaler vederlag, gives der 101.715 kr. i gennemsnit til øverste leder mod 97.860 kr. i 2023.

Medianen er på 107.200 kr. mod 100.000 kr. i 2023

Tabel 3. Udvikling i engangsvederlag til øverste leder (n=134)

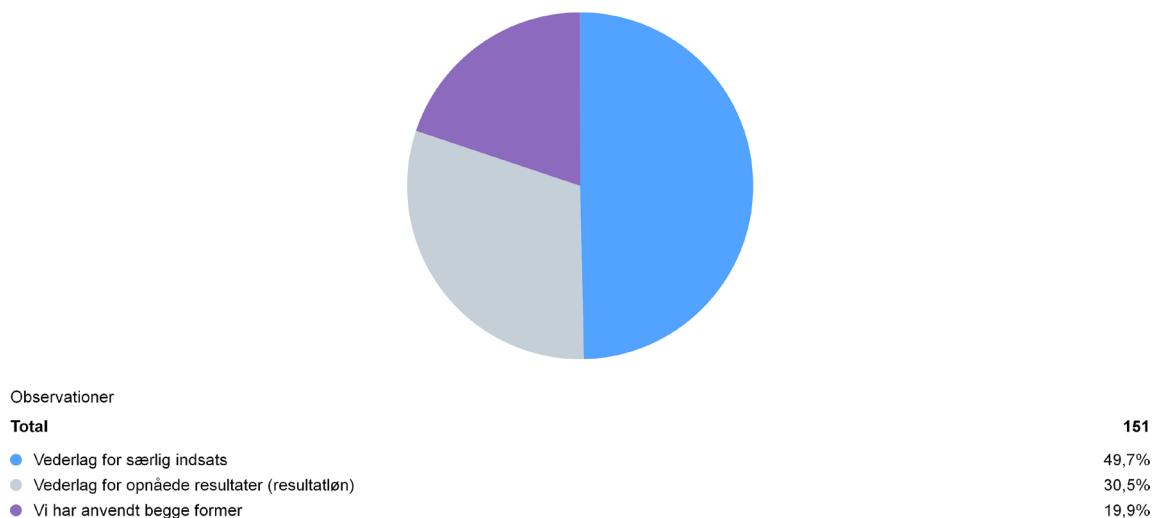
	2021		2023		2025	
	1.10.2012 niveau	1.4.2021	1.10.2012 niveau	1.4.2023	1.10.2012 niveau	1.4.2025
	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(kr.)
Gennemsnit	80.111	89.009	84.421	97.860	82.487	101.715
Median	-	-	81.097	100.000	86.936	107.200

Af ovenstående tabel kan man se, at når det gennemsnitlige engangsvederlag omregnes til 1.10.2012-niveau, er værdien af vederlaget faldet fra 2023 til 2025, og i 2021 og at det er en anelse højere end i 2021.

Resultatløn og/eller vederlag for særlig indsats

49% af skolerne (2023: 50,8%) udbetaler alene engangsvederlaget for en særlig indsats, mens 23% anvender både resultatløn og engangsvederlag. Kun 30,5% af skolerne (2023: 26,2%) har anvendt resultatløn, på trods af at det er den eneste metode, der efterlader mulighed for at aftale engangsvederlag på forhånd. 19,9% anvender begge former.

Figur 5. Hvilke former for vederlag udbetaler I til øverste leder? (n=151)



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, men fastholdelse af elever og medarbejdere går igen på mange skoler.

Vederlag for en særlig indsats

De primære kriterier for vederlag for en særlig indsats omfatter indsatser i forbindelse med pædagogisk udvikling, byggeprojekter, og arbejdet med skoleudvikling.

3. Løn og vederlag 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.

3.1 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.

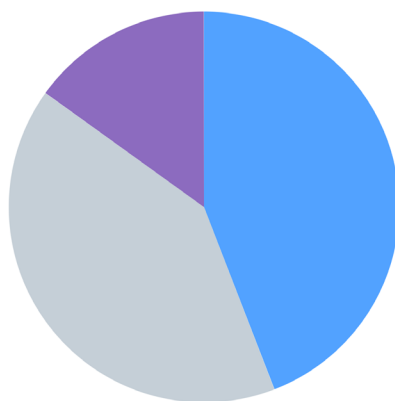
Tabel 4. Gennemsnitslønninger for viceforstandere ekskl. engangsvederlag (n=125)

Skolestørrelse	2025		2023	
	1.10.2012-niveau	1.4.2025	1.10.2012-niveau	1.4.2023
	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(kr.)
Skoler med under 100 ÅE (n=35)	461.810	569.455	433.955	501.365
Skoler med over 100 ÅE (n=90)	485.235	598.341	473.177	546.680

3.2 Engangsvederlag til viceforstandere

Ud over ovennævnte løn, som aftales på den enkelte skole, kan der forhandles om engangsvederlag efter bemyndigelsesskrivelsen. 44,1% (2023: 46,8%) af de skoler, som har besvaret spørgeskemaet, har udbetalt engangsvederlag til viceforstandere.

Figur 6. Har I udbetalt engangsvederlag til viceforstanderen i perioden 2022 til 2023? (n=179)



Observationer

Total

179

● Ja

44,1%

● Nej

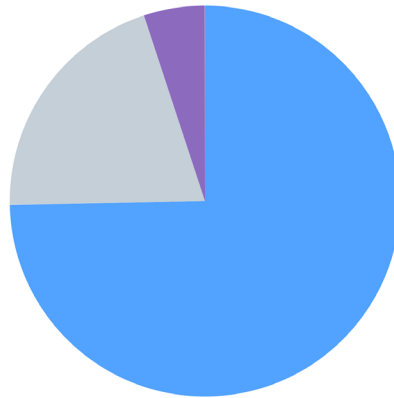
40,8%

● Vi har ingen viceforstander

15,1%

Figur 7 viser, at over 74,7% af de skoler, som udbetaler engangsvederlag (2023: 64,6%), har udbetalt engangsvederlag for en særlig indsats, mens 20,3% (2023: 21,5%) har udbetalt engangsvederlag som resultatløn. 5,1% (2023: 13,8%) har anvendt en kombination.

Figur 7. Hvilken form for vederlag har skolen udbetalt til viceforstanderen?



Observationer

Total

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

79

74,7%
20,3%
5,1%

Størrelsen af engangsvederlaget fremgår af denne tabel:

Tabel 5. Engangsvederlag til viceforstandere (n=61)

	2021		2023		2025	
	1.10.2012-niveau	1.4.2021	1.10.2012-niveau	1.4.2023	1.10.2012 niveau	1.4.2025
	(Kr.)	(Kr.)	(Kr.)	(Kr.)	(Kr.)	(Kr.)
Gennemsnit	43.968	48.850	46.365	53.747	43.270	53.357

Af ovenstående kan man se, at engangsvederlaget er af samme størrelse som i 2021, hvis man omregner det til 1.10.2012-kroner, men ca. 3.000 kr. lavere end i 2023.

3.3 Lønforhold for afdelingsledere

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

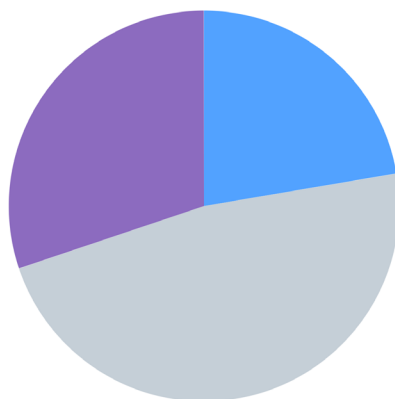
Tabel 6. Gennemsnitslønninger for afdelingsledere ekskl. engangsvederlag (n=141)

	2023		2025	
	1.10.2012-niveau	1..4.2023	1.10.2012-niveau	1.4.2025
	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(kr.)
Skoler under 100 ÅE (n=3)	- (ikke beregnet pga. lavt antal svar)	-	-	-
Skoler med over 100 ÅE (n=138)	450.699	520.710	452.318	557.711

3.4 Engangsvederlag til afdelingsledere

For afdelingsledere kan der også udbetales et engangsvederlag efter bemyndigelsesskrivelsen. Det er der 22,3% (2023: 23,9%) af skolerne, der har gjort.

Figur 8. Har I udbetalt engangsvederlag til afdelingslederne i perioden 2024 til 2025 (1.januar 2024 - nu)?



Observationer

Total

179

● Ja

22,3%

● Nej

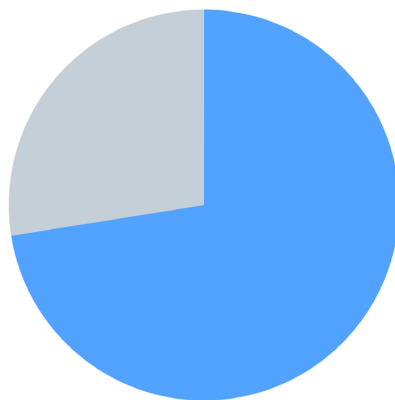
47,5%

● Vi har ingen afdelingsledere

30,2%

72,5 % af (2023: 60,6%) af de skoler, der har udmøntet engangsvederlag, har valgt at honorere for en særlig indsats. 27,5% (2023: 30,3%) har givet engangsvederlag som resultatløn, mens ingen af de skoler, der har svaret, har anvendt begge former.

Figur 9. Hvilken form for engangsvederlag, har I udbetalt til afdelingslederne?



Observationer

Total

40

● Vederlag for særlig indsats

72,5%

● Vederlag for opnåede resultater (resultatløn)

27,5%

● Vi har anvendt begge former

0,0%

Størrelsen af engangsvederlagene til afdelingslederne fremgår af denne tabel:

Tabel 7. Engangsvederlag til afdelingsledere

	2021		2023		2025	
	1.10.2012-niveau	1.4.2021	1.10.2012-niveau	1.4.2023	1.10.2012-niveau	1.4.2025
	(Kr.)	(Kr.)	(Kr.)	(Kr.)	(Kr.)	(Kr.)
Gennemsnit	33.870	37.634	28.647	33.208	25.884	31.917

Udviklingen viser, at selvom 72,6% af skolerne udbetaler engangsvederlag til afdelingsledere, så falder beløbet hen over perioden fra 2021 til 2025. Både i faste og løbende priser.

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

Det gælder til en vis grad også for øvrige ledere, selvom der for disse grupper er mulighed for at aftale varige og midlertidige tillæg til basisløntrinnene inden for organisationsaftalens rammer. Den faste løn for øvrige ledere er steget en smule hen over perioden, hvorimod man ikke kan spore den samme udvikling for engangsvederlagenes vedkommende,

4. 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 har vi undladt at medtage ansatte med en ansættelsesgrad lavere end 20%, svarende til en arbejdsdag om ugen i gennemsnit. Dette har vi gjort, da der tilsyneladende ikke er overensstemmelse mellem ansættelsesgrad og fuldtidsløn i lønsystemet.

Flexansatte medarbejdere indgår ikke i undersøgelsen, da der kan være uklarhed om, hvordan ansættelsesgraden er bestemt.

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

Alle lønninger er ex. pension. I alle personalegrupper er der nogle medarbejdere, hvor pensionsprocenten er angivet til 0. Det kan skyldes, at der ikke gives pension, eller at pensionen er indregnet i lønnen, hvorefter medarbejderen selv indbetaler til pension. Antallet er så få, at vi ikke har undersøgt det nærmere eller har taget højde for det i behandlingen af de indkomne data.

Gennemsnitspensionsprocenten fremgår for alle medarbejderkategorier.

4.1 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:

- Kontorledere, administrationschefer og forretningsførere mm. er alle benævnt forretningsførere
- Sekretærer, kontorassistenter og medarbejdere med stillingsbetegnelsen 'administration' er alle benævnt sekretærer
- Timeansatte og flexansatte er ikke medtaget
- Alle lønninger er ex. pension. Den gennemsnitlige pensionsprocent fremgår af undersøgelsen

Tabel 8. Kontoransattes løn- og pensionsforhold (n=285)

Stillingsbetegnelse	Antal i undersøgelsen	Gennemsnit	1. kvartil	Median	3. kvartil	90% fraktil	Gns. pension
	(n)	(Kr.)	(Kr.)	(Kr.)	(Kr.)	(Kr.)	(%)
Forretningsførere	53	570.832	533.251	554.893	608.157	634.430	16,0
Bogholdere	30	494.497	456.912	492.899	509.600	559.552	15,8
Sekretærer	202	461.084	422.704	463.260	496.563	534.155	16,1

Beløb i 1. april 2025-niveau

4.2 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 øvrige pedeller, men har regnet på dem samlet.

- Teknisk serviceassistent og teknisk-servicemedarbejdere er alle benævnt 'pedel'
- Timeansatte og flexansatte er ikke medtaget
- Alle lønninger er ex. pension men inkl. alle tillæg, herunder evt. engangsvederlag
- Den gennemsnitlige pensionsprocent fremgår af undersøgelsen

Tabel 9. Pedellers løn- og pensionsforhold (n=318)

Stillingsbetegnelse	Antal i undersøgelsen (n)	Gns/år (kr.)	1. kvartil (kr.)	Median (kr.)	3. kvartil (kr.)	90% fraktil (kr.)	Gns. Pension (%)
	(n)	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(%)
Pedel inkl. ledende pedeller	265	438.439	405.360	441.568	472.647	512.423	15,9
Pedelmedhjælper	53	363.202	328.234	361.179	398.088	432.597	12,4

Beløb i 1.april 2025-niveau.

4.3 Løn- og pensionsforhold for køkkenansatte

Stillingskategorier for køkkenansatte

- Ernæringsassistenter og køkkenassistenter er alle benævnt ernæringsassistent
- Køkkenledere, køkkenchefer mm. Er alle benævnt køkkenleder
- Køkkenmedhjælpere og blot 'medhjælpere' er alle benævnt køkkenhjælper
- Timeansatte og flexansatte er ikke medtaget
- Alle lønninger er ex. pension. Den gennemsnitlige pensionsprocent fremgår af undersøgelsen

Tabel 10. Køkkenansattes løn- og pensionsforhold (n=702)

Stillingsbetegnelse	Antal i undersøgelsen	Gennemsnit/år	1. kvartil	Median	3. kvartil	90% fraktil	Gns. pension
	(n)	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(%)
Køkkenleder	160	461.186	437.464	466.032	492.695	519.727	16,4
Kok	39	390.990	359.548	385.572	421.016	429.829	14,8
Ernæringsassistent	267	370.542	347.842	367.922	388.948	417.621	15,6
Køkkenmedhjælper	236	351.507	318.733	352.875	381.946	411.844	14,1

Beløb i 1. april 2025-niveau.

4.4 Løn- og pensionsforhold for rengøringsansatte

Stillingskategorier for rengøringsansatte

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.

- Timeansatte og flexansatte er ikke medtaget
- Alle lønninger er ex. pension. Den gennemsnitlige pensionsprocent fremgår af undersøgelsen

Tabel 11. Rengøringsmedarbejderes løn- og pensionsforhold (n=187)

Stillingsbetegnelse	Antal i undersøgelsen	Gennemsnit/år	1. kvartil	Median	3. kvartil	90% fraktilen	Gns. pension
	(n)	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(kr.)	(%)
Rengøringsassistent	143	341.512	315.880	335.124	360.529	391.339	14,0

Beløb i 1.april 2025-niveau.

Bilag: Løndannelsen for skolens 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. 2025 (kr.)	1. apr. 2025 (kr.)
Lærerløn	31-03-2012	Pr. år	Pr. måned
Basisløn 1	279.695	344.891	28.741
Basisløn 2	298.044	367.517	30.326
Basisløn 3	325.699	401.618	33.468
Basisløn 4	351.388	433.295	36.108

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
- OK24-tillæg
- Evt. Trin-4 tillæg.
- Evt. stedtillæg afhængig af skolens geografiske placering
- Undervisningstillæg. Hvis en lærer har flere end 640 undervisningstimer tildeles der et undervisningstillæg for antallet af timer derudover.

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

Tabel 2. Centralt aftalte tillæg for efterskolelærere

	Årligt	Årligt	Månedligt
	31.03.2012	1.4.2025	1.4.2025
OK08-tillæg	(kr./år)	(kr./år)	(kr./mdr.)
Basisløn 1	5.200	6.412	534
Basisløn 2, 3	7.900	9.741	812
OK13-tillæg			
Alle lærere	2.800	3.453	288
OK24-tillæg			
Alle lærere	4.100	5.056	421
Kostskoletillæg			
Alle lærere	21.000	25.895	2.158

Alle tal er afrundet til hele kr.

Stedtillægget varierer afhængigt af skolens geografiske placering.

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.

I overenskomstgrundlaget er det forudsat, at der både sker en central og en lokal løndannelse. Centralt aftalte lønninger kan derfor ikke stå alene, men skal suppleres af lokal tillægssdannelse.

Lederløn

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. Falder skolens elevtal, beholder forstanderen sin aktuelle løn som en personlig ordning.

Intervalløn for øverste ledere

Herunder kan man læse de aktuelle lønintervaller for øverste leder.

Tabel 3. Lønintervaller for øverste leder

	Årligt	Årligt	Månedligt
	31.03.2012	1.4.2025	1.4.2025
Antal årselever	(kr./år)	(kr./år)	(kr./mdr.)
Under 100	435.465-507.942	536.967-626.341	44.747-52.195
Mellem 100 og 250	464.988-537.464	573.374-662.748	47.781-55.229
Over 250	500.593-573.072	617.279-706.652	51.440-58.888

Alle tal er afrundet til hele kr.

Pensionsforhold

Data viser, at 20 ud af 174 øverste ledere, svarende til 11% (2023: 14%), er omfattet af en tjenestemandspension i Efterlønskassen. Resten er omfattet af en arbejdsmarkedspension i Lærernes Pension.

Øvrige ledere

Øvrige ledere indplaceres på et basislønntrin 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.

Basislønntrin for øvrige ledere

Grundtrinnene for øvrige ledere er således:

Tabel 4. Basislønntrin for øvrige ledere

	Årligt	Årligt	Månedligt
	31.03.2012	1.4.2025	1.4.2025
Antal årselever	(kr./år)	(kr./år)	(kr./mdr.)
Under 100	370.554	456.928	38.077
Over 100	396.929	489.451	40.788

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 160.302 kr. pr. 1. april 2025 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 188.035 kr. i niveau 1. april 2025 til en leder uden forudgående godkendelse fra STUK.

Engangsvederlag udbetales kun én gang årligt og kan ikke udmøntes i rater.

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 under 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 med tilhørende vejledninger findes på [foreningens hjemmeside](#).