

Analyse af svar på

Undersøgelse om lokal løndannelse til lærere og engangsvederlag til ledere på efterskoler

Indledende bemærkninger

Efterskoleforeningen har i april 2015 gennemført en undersøgelse på efterskolerne med det formål at danne sig et overblik over anvendelsen af lokalløn til lærerne og engangsvederlag til lederne på efterskolerne.

Undersøgelsen drejer sig primært om lokalløn til lærere, både om rammerne for anvendelsen af lokalløn, lønpolitikken og forhandlingen med tillidsrepræsentanten samt hvilke typer af tillæg, der anvendes, og størrelsen heraf.

Herudover belyser undersøgelsen omfanget af engangsvederlag til forstandere, viceforstandere og afdelingsledere.

Der er indkommet svar fra 141 efterskoler, svarede til 57 % af alle efterskoler. Efterskoleforeningen vurderer, at denne svarprocent gør undersøgelsen repræsentativ for hele sektoren. I de fleste tilfælde er det skolens forstander, der har besvaret undersøgelsen (56%), og ellers er det stort set overgivet til sekretæren eller forretningsføreren at besvare undersøgelsen (36%). I de resterende tilfælde er undersøgelsen besvaret af viceforstanderen eller en anden på skolen. Undersøgelsen har forudsat, at ledelsen og administrationen på efterskolerne har skullet dykke ned i konkrete politikker og aftaler for at kunne besvare spørgsmålene, og vi takker for den store deltagelse i undersøgelsen.

Efterskoleforeningen, maj 2015

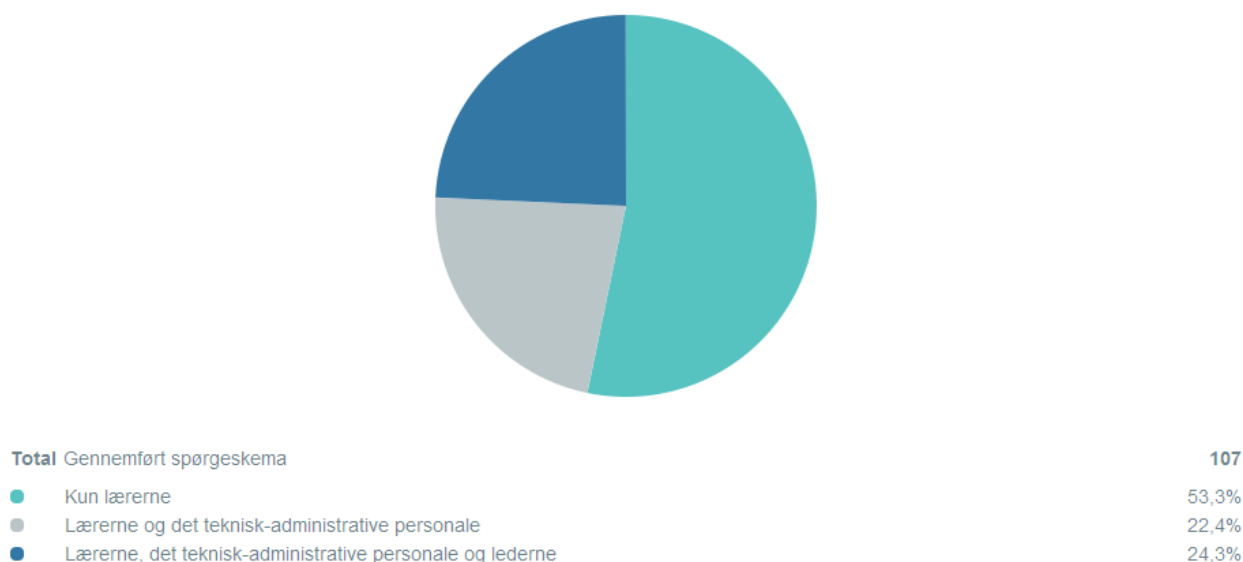
Lønpolitik

Efterskolerne er indledningsvist blevet spurgt, om de har en skriftlig lønpolitik. Det svarer 76% ja til. Selvom det umiddelbart er en høj procentsats, kan det ikke siges at være tilfredsstillende, idet der siden 1. januar 2006 har været krav i organisationsaftalen om, at skolerne har en skriftligt formuleret lønpolitik.

Den del af skolerne (107 skoler), der har svaret bekræftende på, om de har en lønpolitik, er herefter blevet spurgt til hvem, den omfatter.

Svarene fordeler sig som angivet i figuren nedenfor:

Hvilke personalegrupper omfatter lønpolitikken?



Undersøgelsen viser, at på flertallet af skolerne, omfatter personalepolitikken kun lærerne. Kun på 46,7% af de skoler, der har en lønpolitik, er det teknisk administrative personale omfattet af lønpolitikken. Hvis man også medregner de skoler, der ikke har en lønpolitik, betyder det, at kun 35% af det teknisk-administrative personale på efterskolerne er omfattet af lønpolitikken. Selvom langt de fleste teknisk-administrative ansatte på efterskolerne ikke er omfattet af kravet om en lønpolitik, kan det ikke anses for tilfredsstillende, at en så væsentlig personalegruppe kun i begrænset omfang er omfattet af lønpolitikken.

De skoler, der har en skriftlig lønpolitik, er herefter blevet spurgt, hvilket kriterium, der er det vigtigste for skolens udmøntning af lokalløn. Det skal bemærkes, at skolerne er blevet bedt om at pege på et enkelt kriterium og kun har kunnet give ét svar, selvom det må formodes, at de fleste lønpolitikker indeholder flere kriterier for udmøntning af tillæg. Tilgangen i spørgsmålet er valgt for at undgå et mudret resultat, hvor man ikke kan se vægtningen mellem kriterierne.

Hvilket kriterium i lønpolitikken er det vigtigste for skolens udmøntning af lokalløn?

<i>Understøtte rekruttering og fastholdelse af medarbejdere</i>	20,6%
<i>Særlige kvalifikationer hos en medarbejder</i>	5,6%
<i>Varetagelse af særlig funktioner</i>	16,8%
<i>Honorering af en særlig indsats</i>	9,3%
<i>Bringe lærernes løn på niveau med andre efterskoler</i>	6,5%
<i>Bringe lærernes løn over gennemsnittet for andre efterskoler</i>	6,5%
<i>Udligne lønforskel til folkeskolen</i>	23,4%
<i>Andet</i>	11,2%

Som det ses af tabellen, er der en væsentlig spredning i kriterierne. Det er vanskeligt at trække klare grænser mellem svarmulighederne, idet fx et kriterium om fastholdelse af medarbejdere kan være overlappende med at honorere for særlige funktioner eller at forholde sig til niveauet på andre skoler. De første svarmuligheder har dog en mere individuel karakter med fokus på den enkelte lærer, hvor sammenligningerne med andre skoler nok har en mere kollektiv karakter.

Den enkeltsvarmulighed, der har fået flest svar, er, at det væsentligste kriterium i lønpolitikken er at udligne lønforskellen til folkeskolen. Det er dog kun knapt ¼ af skolerne, der har givet dette svar.

13% sammenligner sig med andre efterskoler med et mål om enten at ligge på niveau med eller over disse.

Lidt over halvdelen (52,3%) retter blikket mod mere individuelle kriterier som rekruttering, fastholdelse, kvalifikationer, funktioner og særlige indsatser. Men også her er det tydeligt, at funktioner fylder mere end kvalifikationer, og det skyldes formentligt, at der mange steder er en kultur, hvor funktionstillæg anvendes bredt til lærerne frem for mere individuelle kvalifikationstillæg.

Forhandling med tillidsrepræsentanten og dialog med lærerne

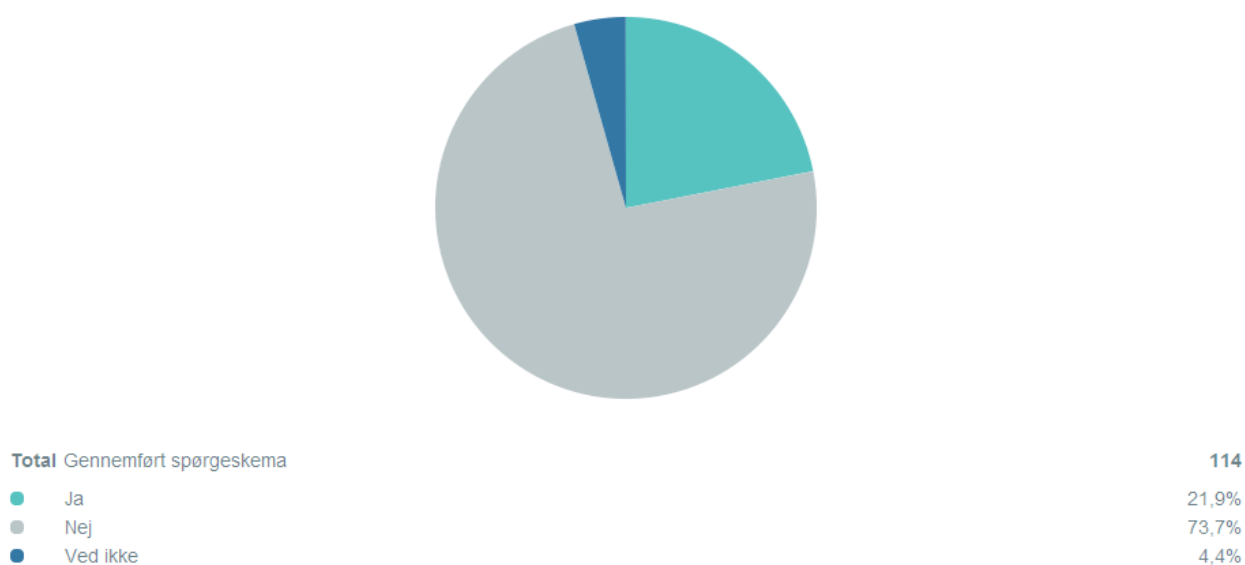
På spørgsmålet om, hvorvidt der inden for de seneste 12 måneder har været forhandlet lokalløn med tillidsrepræsentanten (eller FSL), svarer 81% bekræftende. Undersøgelsen viser ikke, hvorfor tallet ikke er tættere på 100%, end tilfældet er. Det kan skyldes, at der det seneste år har været stort fokus på arbejdstid og dermed mindre overskud til at fokusere på løn. Eller at der på skolen er sket en forrykkelse af tidspunktet for forhandlingerne, der gør, at der ikke er forhandlet lokalløn inden for de sidste 12 måneder. På de skoler, der ikke har forhandlet med tillidsrepræsentanten indenfor de seneste 12 måneder, er den gennemsnitlige udmøntning af lokalløn lidt lavere, nemlig 4,9% i stedet for 5,7%, som er gennemsnittet for de skoler, hvor der er forhandlet. Denne udmøntning baserer sig jo så på tidligere forhandlinger, idet der ikke kan udmøntes lokalløn uden aftale med tillidsrepræsentanten (eller FSL).

De skoler, der har forhandlet lokalløn indenfor det sidste år, er herefter blevet spurgt, om de skabeloner, som Efterskoleforeningen og FSL har udarbejdet i fællesskab, er anvendt. Under en femtedel af skolerne (19,3%) har anvendt skabelonerne. Dobbelt så mange (38,6%) angiver, at de ikke kender til skabelonerne.

Der er naturligvis ikke krav om, at aftalerne indgås på bestemte skabeloner, men de er helt klart en hjælp til parterne til at sikre, at der i forbindelse med indgåelse af aftalerne tages stilling til relevante punkter som ikrafttrædelsestidspunkt, omfattede personer, begrundelser, varighed, pension, opsigelse af tillæggene, om tillæggene er i grundbeløb eller aktuelt niveau, og om der er tale om en forhåndsftale.

De skoler, der har forhandlet lokalløn indenfor det seneste år, er også blevet spurgt om, hvorvidt ledelsen har haft direkte kontakt med en eller flere lærere enkeltvis – fx i forbindelse med en medarbejderudviklingssamtale – om muligheden for løntillæg, inden ledelsen forhandlede med tillidsrepræsentanten.

Har ledelsen haft direkte kontakt med en eller flere lærere enkeltvis – fx i forbindelse med en medarbejderudviklingssamtale – om muligheden for løntillæg, inden ledelsen forhandlede med tillidsrepræsentanten?



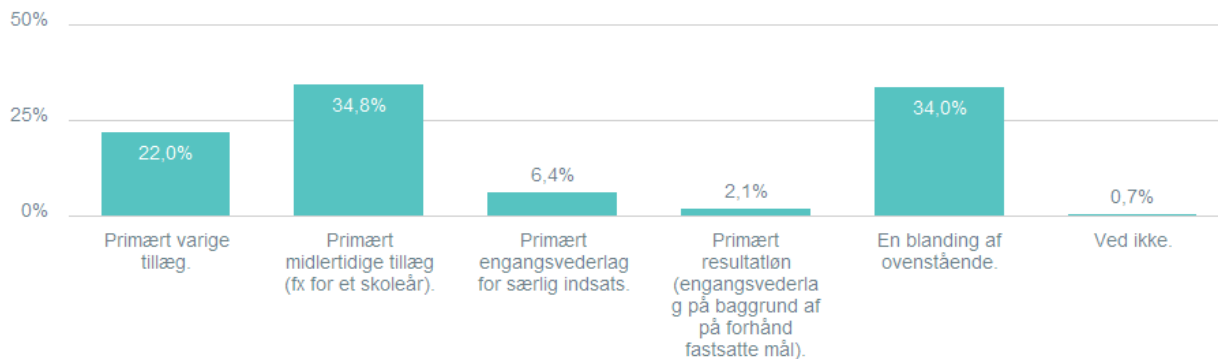
Som figuren ovenfor viser, er det under ¼ af ledelserne, der benytter sig af denne mulighed, og de overlader således i væsentligt omfang denne dialog med lærerne til tillidsrepræsentanten.

Typer og varighed af tillæg

Alle skoler er blevet spurgt om varigheden og typen af de tillæg, som skolen udmønter.

Figuren nedenfor viser fordelingen på varigheden af tillæg. Her skelnes mellem varige tillæg, der knyttes til læreren, så længe denne forsætter i jobbet, midlertidige tillæg, der ydes hver måned for en afgrænset tidsperiode og engangsvederlag eller resultatlø, der udbetales én gang.

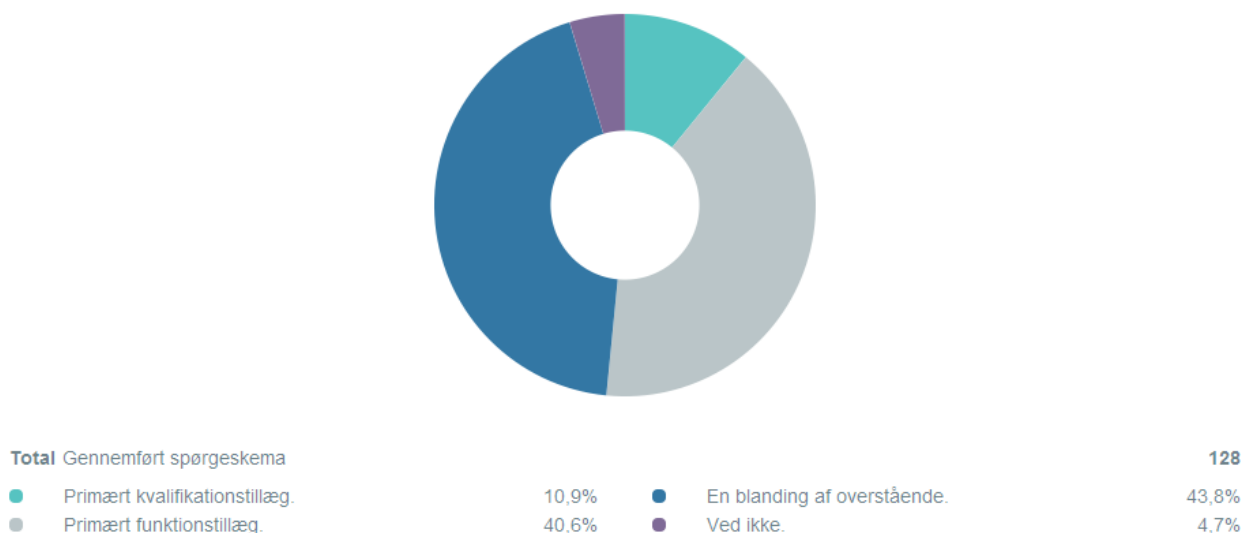
Hvilken varighed har de tillæg, som skolen udmønter?



De skoler, der primært udmønter varige og midlertidige tillæg, eller en blanding af tillæg (i alt 128 skoler), er herefter blevet spurgt til typen af tillæg, der udmøntes, altså om de gives for kvalifikationer hos læreren, fx for uddannelse eller særlige kompetencer, eller om de gives for funktioner, som en eller flere lærere varetager, som fx kontaktlærerfunktion eller som ansvarlig for specifikke opgaver.

Det efterfølgende diagram viser svarene.

Hvilke type lokallønstillæg anvendes på skolen?

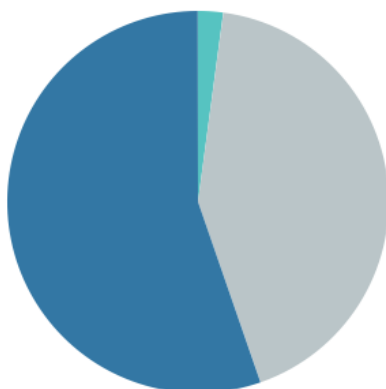


Som det fremgår, anvender lidt under halvdelen af skolerne begge typer tillæg. Af de skoler, der primært anvender den ene type tillæg, anvendes funktionstillæg næsten fire gange så hyppigt som kvalifikationstillæg.

Hvis man udelukkende kigger på de 49 skoler, som primært anvender midlertidige tillæg, stiger andelen af skoler, som primært udmønter tillæggene som funktionstillæg fra 40,6% til 55,1%. Der er således en positiv sammenhæng mellem skolernes brug af funktionstillæg og midlertidige tillæg.

Alle skolerne er også blevet spurgt om, hvordan tillæggene fordeler sig mellem lærerne.

Hvordan er løntillæggene fordelt mellem lærerne?



Total Gennemført spørgeskema

141

- | | |
|--|-------|
| ● Størstedelen af ny løns-midlerne fordeles til en mindre gruppe af lærerne. | 2,1% |
| ● Alle eller næsten alle lærere får del i ny løn, men der er spredning i størrelsen på tillæggene. | 42,6% |
| ● De fordeles med lige store tillæg til alle eller næsten alle lærere. | 55,3% |

Lidt over halvdel af skolerne svarer, at tillæggene er fordelt med lige store tillæg til alle eller næsten alle lærere.

På en væsentlig del af skolerne, 42,6%, er der dog også en spredning i tillæggene, selvom alle eller næsten alle lærere får tillæg.

Kun på enkelte skoler er tillæggene samlet på en mindre gruppe af lærerne.

Størrelsen på udmøntningen

Skolerne er blevet spurgt om, hvor stor en procentdel af lærernes samlede aktuelle lønsum, der pt. udmøntes som lokalløn.

Svarene fordeler sig som vist nedenfor.

Hvor stor en procentdel af lærernes samlede aktuelle lønsum udmøntes pt. som lokalløn?	%
10% fraktil	3
Nedre kvartil	4
Median	5,5
Gennemsnit	5,5
Øvre kvartil	7
90% fraktil	8

Tabellen ovenfor viser medianen, gennemsnittet, den nedre kvartil, den øvre kvartil, 10% fraktilen og 90% fraktilen. Disse udmøntningsprocenter er beregnet for at vise spredningen i den samlede procentvise størrelse på tillæggene skolerne imellem.

Ved medianen forstås udmøntningsprocenten for den midterste besvarelse, når besvarelsene ordnes i rækkefølge efter størrelse. Ofte vil medianen være mere repræsentativ for gruppen end gennemsnittet, da den ikke påvirkes af usædvanlige høje eller lave udmøntninger. I dette tilfælde er de dog ens.

Skolerne udmønter således i gennemsnit 5,5% af lærernes samlede aktuelle lønsum som lokalløn. Tallet er opgjort på skoleniveau.

Opgøres gennemsnittet i stedet pr. lærer, altså således at skolerne er vægtet ud fra antallet af lærerårsværk, er gennemsnittet 5,4%.

Nedre kvartil er den procent, som en fjerdedel af skolerne udmønter eller ligger under, mens øvre kvartil er den procent, som en fjerdedel af skolerne mindst udmønter. Halvdelen af skolerne udmønter således mellem 4% og 7% i lokalløn.

10% fraktilen og 90% fraktilen aflæses ved at tage henholdsvis 10% eller 90% af observationssættets størrelse, og så tælle ind i rækken, og aflæse værdien. 10% fraktilen er således den procent, som 10% af skolerne udmønter eller ligger under, mens 90% fraktilen er den procent, som 10% af skolerne mindst udmønter. 10% af skolerne i undersøgelsen udmønter 3% eller derunder som lokalløn, og 10% af skolerne udmønter mindst 8%.

Alle efterskolerne i undersøgelsen på nær en enkelt anvender lokalløn¹. Den skole i undersøgelsen, der anvender mest i lokalløn, udmønter 13%.

Trin 4-tillæg

I forbindelse med at det midlertidige garantiløntrin 1. august 2013 blev erstattet af et basistrin 4 (svarende til garantilønningen), blev eventuelle tillæg, der lå ud over det nye basistrin 4, omdannet til et personligt trin 4-tillæg. Det betød, at nogle lokalt aftalte lokallønstillæg blev omdannet til et såkaldt trin 4-tillæg for de lærere, der havde mindst 12 års anciennitet d. 1. april 2013.

¹ Efterskoleforeningen har været i kontakt med den pågældende skole, der oplyser, at de også arbejder med lokalløn, men pga. økonomi ikke har haft mulighed for at udmønte noget i år. Skolen forventer, at udmønte lokalløn i det kommende år.

Eksisterende lokallønstillæg pr. d. 1. april 2013 – både varige og midlertidige - indgik således i den varige løn pr. 1. august 2013. En del af skolens udgift til lokalløn blev således bundet i de centralt aftalte basistrin 4 og trin 4-tillæg. En del af de midler, der var afsat på den enkelte skole til lokalløn blev således låst fast til de lærere, der havde 12 års anciennitet pr. 1. april 2013.

Skolerne er i undersøgelsen blevet bedt om at oplyse, hvor mange midler skolen samlet udbetaler som trin 4-tillæg. 87% af skolerne udbetaler trin 4-tillæg.

Disse tillæg udgør i gennemsnit for samtlige skoler, hvad der svarer til 1,5% af lærernes lønsum. Såfremt trin 4-tillæg medregnes i udmøntningen af lokale løntillæg udgør lokallønnen i gennemsnit 7% på skolerne i undersøgelsen.

Engangsvederlag til ledere

Undersøgelsen belyser også i hvilke omfang, at efterskolerne har ansatte ledere i de forskellige stillingskategorier og i hvilket omfang, at de yder engangsvederlag til disse.

Forstandere

Ud af 141 skoler svarer 93 skoler, at forstanderen har fået engangsvederlag inden for de seneste 12 måneder. Det svarer til 64% af skolerne.

Alle skoler udmønter i gennemsnit knapt 34.500 kr. i engangsvederlag til forstanderen. Medianen udgør 25.000 kr.

Hvis gennemsnittet kun beregnes på de skoler, der har udmøntet engangsvederlag, udgør det 54.600 kr.

Kun på godt 4% af skolerne har forstanderen fået engangsvederlag på over 100.000 kr.

I undersøgelsen er der ikke skelnet mellem, om engangsvederlaget er udbetalt for en særlig indsats, som merarbejde eller resultatløn. Ligeledes er der ikke spurgt til, om der er betalt pension af engangsvederlaget.

Viceforstandere

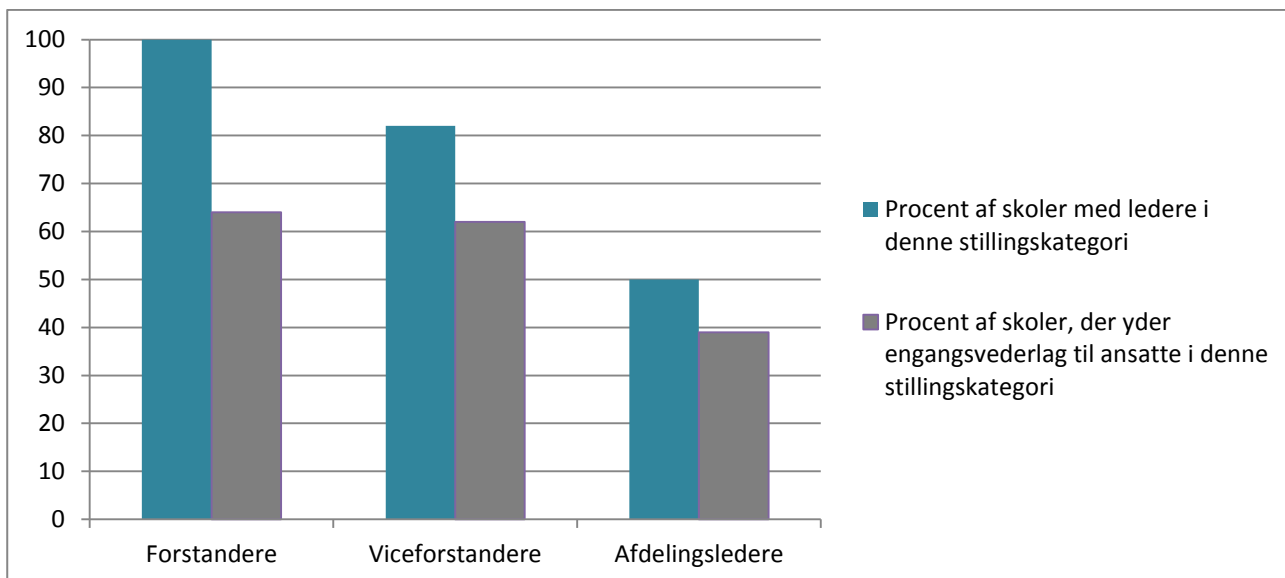
Ud af 141 skoler svarer 115 skoler, at de har en viceforstander. Det svarer til knapt 82% af skolerne.

På de skoler, der har en viceforstander, svarer 71 skoler, svarende til 62%, at viceforstanderen har fået engangsvederlag inden for de seneste 12 måneder.

Viceforstanderne har i gennemsnit fået ca. 23.000 i engangsvederlag. Medianen udgør 22.000 kr.

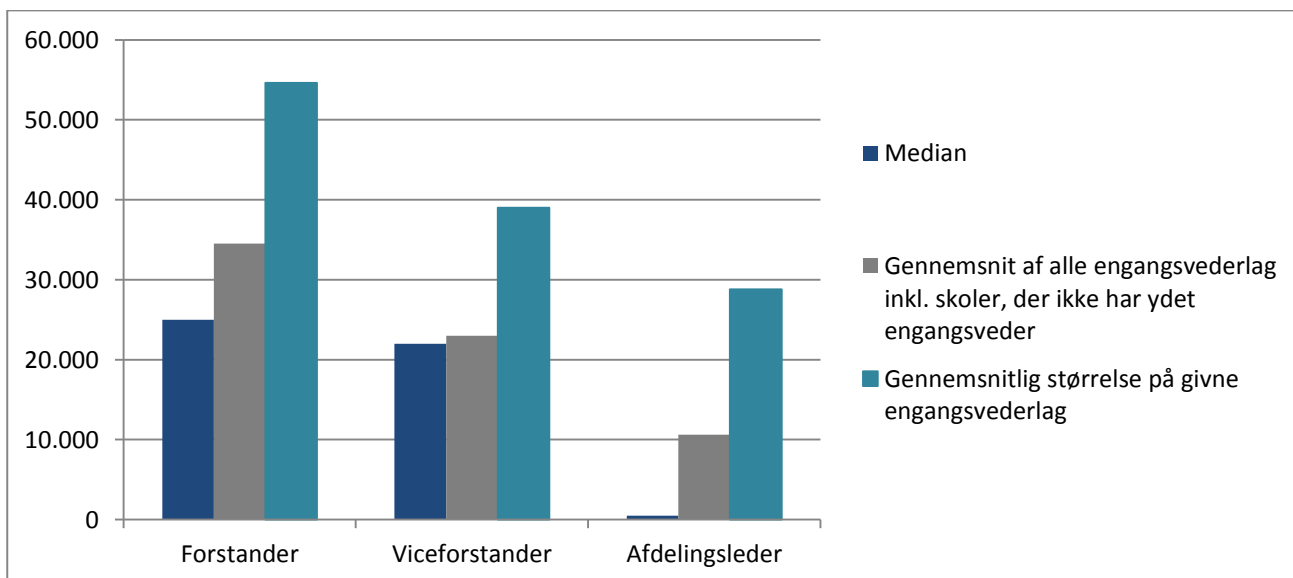
Hvis gennemsnittet kun beregnes på de viceforstandere, der har fået engangsvederlag, udgør det 39.000 kr.

Kun på 3% af skolerne har viceforstanderen fået engangsvederlag på over 100.000 kr.



Der er desuden en klar sammenhæng mellem, om en skole har ydet engangsvederlag til forstanderen og til viceforstanderen, idet der kun i få tilfælde er udmøntet engangsvederlag til viceforstandere, men ikke til forstanderen.

Størrelsen på engangsvederlag i kr.



Afdelingsledere

50% af efterskolerne i undersøgelsen oplyser, at de har en eller flere afdelingsledere ansat. De skoler, der har en eller flere af afdelingsledere ansat, har i 39% af tilfældene ydet engangsvederlag til afdelingslederne

inden for de seneste 12 måneder. Afdelingslederne har i gennemsnit fået 10.600 kr. i engangsvederlag. Hvis gennemsnittet kun beregnes på de afdelingsledere, der har fået engangsvederlag, udgør gennemsnittet 28.800 kr.

Konklusion på undersøgelsen

Undersøgelsen viser, at efterskolerne har implementeret lokalløn for lærerne som en del af lønsystemet.

Yderligere ses af undersøgelsen, at der er god anvendelse af muligheden for at yde engangsvederlag til forstandere og viceforstandere, hvorimod brug af engangsvederlag til afdelingsledere er mere begrænset. Der synes ikke at være et væsentligt pres mod den grænse på 100.438 kr. årligt (127.207 kr. årligt, hvis aftalen indeholder resultatløn) i aktuelt niveau, som Undervisningsministeriet har lagt for udmøntning af engangsvederlag til ledere.

Ligeledes fremgår det af undersøgelsen, at processen omkring forhandlingerne og udmøntningen af lokalløn og administrationen heraf kan forbedres. Målet må være, at der på alle skoler er et helt entydigt udbetalingsgrundlag for lokallønnen, og at der sikres en sammenhæng mellem lønpolitik og lønftaler. Efterskoleforeningens rådgivning af skolerne tager udgangspunkt i denne målsætning, og undersøgelsen giver anledning til, at foreningen styrker det materiale, der vejleder skolerne i anvendelsen af lokalløn.