

Maj 2016

Analyse af svar på
Undersøgelse om
lokal løndannelse til lærere og
engangsvederlag til ledere på
efterskoler

Analyse af svar på

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

Indledende bemærkninger

Efterskoleforeningen har i maj 2016 gennemført en undersøgelse på efterskolerne med det formål at skabe 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 151 efterskoler, hvilket svarer til 61 % af alle efterskoler. Dette er en stigning i forhold til den tilsvarende undersøgelse fra foråret 2015, hvor svarprocenten var på 57 %.

Efterskoleforeningen vurderer, at denne høje svarprocent gør undersøgelsen repræsentativ for hele sektoren. I de fleste tilfælde er det skolens forstander, der har besvaret undersøgelsen (65 %), og ellers er det stort set overgivet til sekretæren eller forretningsføreren at besvare undersøgelsen (27 %), idet det dog i 7 % af tilfældene er viceforstanderen, der har besvaret undersøgelsen. I enkelte tilfælde er undersøgelsen besvaret af 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.

De fleste af spørgsmålene er gengangere i forhold til spørgsmålene i 2015-undersøgelsen, og resultaterne for 2015-undersøgelsen vil, når det er relevant af hensyn til sammenligningen, være angivet i parentes.

Efterskoleforeningen, maj 2016

Lønpolitik

Efterskolerne er indledningsvist blevet spurgt, om de har en skriftlig lønpolitik. Det svarer 82 % ja til. Selvom det umiddelbart er en høj procentsats, kan det ikke siges at være tilfredsstillende, idet det siden 1. januar 2006 har været et krav, at skolerne har en skriftligt formuleret lønpolitik. Det er dog en tydelig stigning i forhold til sidste års undersøgelse, hvor det var 76 %, så udviklingen går den rigtige vej.

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

Svarene fordeler sig som angivet i tabellen nedenfor:

Hvilke personalegrupper omfatter lønpolitikken?

<i>Kun lærerne</i>	<i>44 % (2015: 53 %)</i>
<i>Lærerne og det teknisk-administrative personale</i>	<i>33 % (2015: 22 %)</i>
<i>Lærerne og det teknisk-administrative personale og lederne</i>	<i>23 % (2015: 24 %)</i>

Undersøgelsen viser, at på et stort mindretal af skolerne, omfatter personalepolitikken kun lærerne. Kun på 56 % 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 knapt halvdelen (46 %) af det teknisk-administrative personale på efterskolerne er omfattet af en lønpolitik. 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 en lønpolitik. Det er dog en væsentlig stigning i forhold til 2015, hvor tallet var 35 %.

Lederne er også kun i begrænset omfang omfattet af lønpolitikken. Det bør overvejes på skolerne, om lederne i højere grad burde omfattes af en lønpolitik. Styrelsen for Undervisning og Kvalitet har i orienteringsbrev af 31. august 2015 anvist skolerne at være opmærksomme på en række forhold vedr. engangsvederlag til ledere. Desuden fremgår det af revisionsbekendtgørelsen, der er gældende fra 2016, at revisor er pålagt specifikt at gennemgå forretningsgange på dette område.

De skoler, der har en skriftlig lønpolitik, er herefter blevet spurgt, hvilke kriterier, der er de vigtigste for skolens udmøntning af lokalløn til lærerne. Det skal bemærkes, at skolerne er blevet bedt om at pege på tre kriterier, hvilket er en ændring i forhold til 2015-undersøgelsen, hvor der kun kunne peges på ét kriterium.

Svarene fremgår af tabellen nedenfor.

De vigtige kriterier i lønpolitikken, der ligger til grund for skolens udmøntning af lokalløn

Sikre alle lærere lige andel af lokalløn	51 %
Honorere varetagelse af særlige funktioner	47 %
Bringe lærernes løn på niveau med lokale folkeskoler	42 %
Honorering af særlig indsats	34 %
Bringe lærernes løn på niveau med lokale efterskoler	34 %
Honorere særlige kvalifikationer hos en medarbejder	32 %
Andet	16 %

Det bemærkes, at summen ikke skal give 100 %, da hver skole kunne angive op til tre svar.

Som det ses af tabellen, er der en væsentlig spredning i kriterierne, og der er ikke et entydigt fokus på hverken de individuelle kriterier med honorering af den enkelte lærer, eller på sammenligningen med andre skoler og lige andel af lokallønnen, der har en mere kollektiv karakter.

Den svarmulighed, der har fået flest svar, er at sikre alle lærere en lige andel af lokallønnen. Det kan være svært at sammenligne med 2015-undersøgelsen, hvor det hyppigst angivne svar dog var at udligne lønforskellen til folkeskolen (23 %).

Det er tydeligt, at funktioner vægtes højere end kvalifikationer ved udmøntning af lokalløn. Dette spiller godt sammen med det hyppigst valgte kriterium med en ligelig fordeling af lokallønnen mellem lærerne, hvor funktionstillæg kan anvendes bredt til lærerne frem for mere individuelle kvalifikationstillæg.

16 % har angivet andre svarmuligheder. Det er bl.a. fastholdelse af elever, fleksibilitet ved vikardækning og andre pludseligt opståede opgaver, anerkendelse af at bo lokalt og styrke fortællingen om vores efterskole, engagement, honorering af kerneydelser, bidrage til en udviklingsorienteret skole, fastholdelse, udmønte mest til dem med lav basisløn eller at ligge over folkeskolen for at tiltrække akademisk uddannede undervisere, der vægtes.

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 88 % bekræftende (2015: 81 %). Stigningen fra 2015 til 2016 skyldes formentligt, at der det seneste år har været stigende fokus på lokalløn efter, at implementeringen af de nye arbejdstidsregler er ved at være overstået. Når tallet ikke er 100 %, kan det bl.a. skyldes, 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 5,0 % (2015: 4,9 %) i stedet for 6,3 % (2015: 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 seneste år, er blevet spurgt om, hvorvidt ledelsen har haft direkte kontakt eller dialog med en eller flere lærere enkeltvis – fx i forbindelse med en medarbejderudviklingssamtale – om muligheden for løntillæg, inden ledelsen forhandlede med tillidsrepræsentanten. Det svarer 4 ud af 5 skoler nej til (i 2015 var det 3 ud af 4). Det er således et begrænset - og øjensynligt faldende antal af ledelserne - der benytter sig af denne mulighed, og de overlader således i væsentligt omfang denne dialog med lærerne til tillidsrepræsentanten.

Typen og varighed af tillæg

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

Tabellen 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?*

Varighed	2016	2015
Primært varige tillæg	35 %	22 %
Primært midlertidige tillæg (fx for et skoleår)	34 %	35 %
Primært engangsvederlag for særlig indsats	3 %	6 %
Primært resultatlø (Engangsvederlag på baggrund af på forhånd fastsatte mål)	1 %	2 %
En blanding af ovenstående	26 %	34 %
Ved ikke	1 %	1 %

I forhold til 2015 ses således en vis stigning i antallet af varige tillæg.

De skoler, der primært udmønter varige og midlertidige tillæg, eller en blanding af tillæg (i alt 150 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.

Den efterfølgende tabel viser svarene.

Hvilken type lokallønstillæg anvendes på skolen?

Type	2016	2015
Primært kvalifikationstillæg	11 %	11 %
Primært funktionstillæg	45 %	41 %
En blanding	38 %	44 %
Ved ikke	6 %	5 %

Som det fremgår, anvender næsten alle skolerne primært funktionstillæg eller en blanding af funktionstillæg og kvalifikationstillæg. Primær brug af kvalifikationstillæg sker kun på hver tiende skole.

Hvis man udelukkende kigger på de 53 skoler, som primært anvender midlertidige tillæg, stiger andelen af skoler, som primært udmønter tillæggene som funktionstillæg fra 45 % til 62 %. 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.

Hertil svarer 59 %, at tillæggene er fordelt med lige store tillæg til alle eller næsten alle lærere. Dette er en mindre stigning i forhold til 2015-undersøgelsen, hvor tallet var 55 %. På en væsentlig del af skolerne, 38 %, er der dog også en spredning i tillæggene, selvom alle eller næsten alle lærere får tillæg (2015: 43 %).

Kun på 3 % af skolerne er tillæggene samlet på en mindre gruppe af lærerne (2015: 2 %).

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 beregnet på skoleniveau.

Hvor stor en procentdel af lærernes samlede aktuelle lønsum udmøntes pt. som lokalløn?

Udmøntning på skoleniveau	2016	2015
10 % fraktil	3 %	3 %
Nedre kvartil	4,5 %	4 %
Median	6,1 %	5,5 %
Gennemsnit	6,1 %*	5,5 %
Øvre kvartil	8 %	7 %
90 % fraktil	9 %	8 %

**beregnet pr. lærer i stedet for på skoleniveau er gennemsnittet 6,4 %.*

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 6,1 % af lærernes samlede aktuelle lønsum som lokalløn. Dette er en stigning fra 2015, hvor gennemsnittet var 5,5 %.

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 4,5 % og 8 % 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 90 % af skolerne mindst udmønter. 10 % af skolerne i undersøgelsen udmønter således 3 % eller derunder som lokalløn, og 10 % af skolerne udmønter mindst 9 %. Tallene viser, at den stigning, der har været i udmøntningen af lokalløn, primært er sket på de skoler, som i forvejen udmønter mest, hvorimod der ingen stigning har været i udmøntningen blandt de 10 % lavest udmøntende skoler.

Alle efterskolerne i undersøgelsen på nær en enkelt, hvor særlige forhold gør sig gældende, har udmøntet lokalløn. Den skole i undersøgelsen, der anvender mest i lokalløn, udmønter 15,4 %.

Undersøgelsen viser, at de største skoler målt efter lærerårsværk tenderer at udmønte mest. Således udmønter den halvdel af skolerne med de færreste lærerårsværk i gennemsnit 5,2 % af lærernes samlede aktuelle lønsum som lokalløn, hvorimod den halvdel med de fleste årsværk udmønter 7 %. De 15 mindste skoler udmønter i gennemsnit 3,7 %, og de 15 største skoler udmønter i gennemsnit 6,7 %. Blandt de 15 største skoler målt på årsværk er flere specialefterskoler.

Det forhold, at de store efterskoler generelt udmønter mere i lokale tillæg end de mindre efterskoler, betyder, at den gennemsnitlige udmøntning pr. lærer er højere end pr. skole. Efterskolelærerne får således i gennemsnit 6,4 % i lokalløn.

Det er en vis forskel på den gennemsnitlige udmøntningsprocent mellem regionerne, hvilket fremgår af tabellen nedenfor.

Udmøntning pr. region	Gennemsnit
Efterskolerne i Sydøstjylland	6,2 %
Midt- og vestjyske region	6,1 %
Midt- og østjyske region	6,9 %
Nordjyske region	5,7 %
Region Fyn	5,8 %
Sjællandske region	5,5 %
Syd og sønderjyske region	6,9 %

Undervisningstimer

Som noget nyt i forhold til undersøgelsen fra 2015 har vi i 2016 spurgt til antallet af undervisningstimer (å 60 minutter) for en fuldtidsansat lærer i en normaluge.

Årsagen til dette er, at der fra flere sider har været ytret ønske om at kunne belyse forskellene i arbejdsopgaver og stillingsindhold og -vilkår for efterskolelærere i forhold til andre skoleformer. Flere af de forhold, der kan beskrive forskellen, er imidlertid ikke egnede til få belyst via en kvantitativ undersøgelse som denne. Det er dog muligt relativt entydigt at angive antallet af undervisningstimer.

Undersøgelsen viser, at medianen er 13,5 undervisningstimer i normaluger. Tallene ligger væsentligt under de tilsvarende tal for andre undervisningsområder, hvor lærerne ikke anvender en del af arbejdstiden på tilsyn og samvær.

Undersøgelsen angiver ingen sammenhæng mellem antallet af undervisningstimer og hvor meget, der udmøntes i lokalløn. Der er således ingen tendens til, at de skoler, hvor lærerne har flest undervisningstimer, udmønter mest i lokalløn.

Engangsvederlag til ledere

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

Forstandere

Ud af 150 skoler svarer 94 skoler, at forstanderen har fået engangsvederlag inden for de seneste 12 måneder. Det svarer til 63 % af skolerne (2015: 64 %).

Ses på alle 150 skoler udgør det gennemsnitlige engangsvederlag til forstandere 36.350 kr., hvilket er en mindre stigning fra 34.500 kr. i 2015. Medianen udgør 30.000 kr. og 25.000 kr. i 2015.

Hvis gennemsnittet kun beregnes på de skoler, der har udmøntet engangsvederlag, udgør det 58.000 kr. I 2015 var det 54.600 kr.

Kun på 6 % af skolerne har forstanderen fået engangsvederlag på over 100.000 kr. Det tilsvarende tal for 2015 var 4 %.

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 indbetalt pension af engangsvederlaget.

Viceforstandere

Ud af 150 skoler svarer 119 skoler, at de har en viceforstander. Det svarer til godt 79 % af skolerne. I 2015 var det 82 %. Det mindre fald skyldes formentligt konkrete forhold med ubesatte stillinger eller statistisk usikkerhed og kan næppe tolkes som en tendens.

På de skoler, der har en viceforstander, svarer 62 %, at viceforstanderen har fået engangsvederlag inden for de seneste 12 måneder, hvilket er samme andel som i 2015.

Viceforstanderne har i gennemsnit fået ca. 28.700 kr. i engangsvederlag mod 23.000 kr. i 2015. Medianen udgør 22.000 kr., hvilket er identisk med undersøgelsen fra 2015.

Hvis gennemsnittet kun beregnes på de viceforstandere, der har fået engangsvederlag, udgør det 46.200 kr. mod 39.000 kr. i 2015.

Kun på knapt 3 % af skolerne har viceforstanderen fået engangsvederlag på over 100.000 kr., hvilket svarer til andelen i 2015. 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.

Resultaterne i 2016-undersøgelsen svarer således til undersøgelsen fra 2015 og viser, at antallet af forstandere og viceforstandere, der ydes engangsvederlag, ligger stabilt på knapt 2/3. Der kan spores en lille stigning i størrelsen på engangsvederlagene.

Afdelingsledere

49 % af efterskolerne i undersøgelsen oplyser, at de har en eller flere afdelingsledere ansat (2015: 50 %). De skoler, der har en eller flere afdelingsledere ansat, har i 31 % af tilfældene ydet engangsvederlag til afdelingslederne inden for de seneste 12 måneder. Det er et fald i forhold til 2015, hvor tallet var 39 %.

Afdelingslederne har i gennemsnit fået 5.700 kr. i engangsvederlag, hvis det beregnes på alle skoler, også dem, hvor afdelingslederne ikke har fået tillæg. Hvis gennemsnittet kun beregnes på de afdelingsledere, der har fået engangsvederlag, udgør gennemsnittet 35.800 kr. mod 28.800 kr. i 2015.

Konklusion på undersøgelsen

Undersøgelsen viser, at efterskolerne i høj grad har implementeret lokalløn for lærerne som en del af lønsystemet, og således bruger det til lokalt at yde tillæg oven i de centralt aftalte lønde. Lønpolitikken bliver brugt i højere grad end i 2015-undersøgelsen, og på et enkelt år er der sket en ikke ubetydelig stigning i udmøntningen af løn til lærerne fra 5,5 % i gennemsnit til 6,1 % opgjort pr. skoleniveau.

Det fremgår imidlertid også, at lederne kun i mindre omfang anvender de muligheder, der er i lokallønnen, og afstår fra at være i dialog med den enkelte lærer om mulighederne for tillæg, og de fleste skoler fordeler lokallønnen stort set ligeligt mellem lærerne som funktionstillæg. Funktionstillæg til den enkelte lærer anvendes i betydeligt mindre omfang, kvalifikationstillæg i begrænset omfang og resultatløns næsten ikke.

Yderligere ses af undersøgelsen, at der er udbredt anvendelse af muligheden for at yde engangsvederlag til forstandere og viceforstandere, hvorimod brug af engangsvederlag til afdelingsledere er mere begrænset.

Der er ikke væsentligt pres mod den grænse på 101.237 kr. årligt (128.220 kr. årligt, hvis aftalen indeholder resultatløns) i aktuelt niveau, som Undervisningsministeriet har lagt for udmøntning af engangsvederlag til ledere.