

Juni 2017

Analyse af svar på

Undersøgelse 2017 om
lokal løndannelse til lærere og
engangsvederlag til ledere
på efterskoler

Analyse af svar på

Undersøgelse 2017 om lokal løndannelse til lærere og engangsvederlag til ledere på efterskoler

Indledende bemærkninger

Efterskoleforeningen har i foråret 2017 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 både om anvendelsen af lokalløn til lærere og om engangsvederlag til forstandere, viceforstandere og afdelingsledere.

Der er indkommet svar fra 165 efterskoler, hvilket svarer til over 67 % af alle efterskoler. Dette er en stigning i forhold til den tilsvarende undersøgelse fra foråret 2016, hvor svarprocenten var på 61 % og i forhold til 2015, hvor svarprocenten var 57 %.

Hertil kommer, at knapt 20 % af skolerne har afgivet delvise svar på undersøgelsen. Svar fra disse efterskoler indgår i analysen for så vidt angår de spørgsmål, der er svaret på. Således har i alt 87% af alle efterskoler medvirket i undersøgelsen, hvilket må siges at være yderst tilfredsstillende.

Efterskoleforeningen vurderer, at denne høje svarprocent gør undersøgelsen repræsentativ for hele sektoren. Det er i alt overvejende grad skolens forstander (46 %) eller sekretær/forretningsfører (43 %), der har besvaret undersøgelsen. I 8 % af tilfældene er det viceforstanderen, der har besvaret undersøgelsen. 3 % af undersøgelseerne er besvaret af en afdelingsleder 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 Efterskoleforeningen takker for den store deltagelse i undersøgelsen, der er med til at give såvel skolerne som konsulenterne i foreningen et vigtigt redskab i rådgivningen om anvendelsen af lokallønstillæg og supplerende engangsvederlag.

Undersøgelsen i 2017 er forkortet i forhold til de tidligere undersøgelser i 2016 og 2015 for at lette arbejdet med besvarelserne på skolerne. Dette betyder, at der i år ikke er spurgt til typer og varighed af lokallønstillæggene.

Hvor det er relevant, vil der i analysen være inddraget sammenligninger med tidligere års undersøgelser.

Efterskoleforeningen, juni 2017

Forhandlingen af lokalløn

Skolerne er indledningsvist blevet spurgt til, om de har en tillidsrepræsentant. Af de 181 skoler, der har besvaret spørgsmålet, angiver 96 %, at det har de. Spørgsmålet er relevant i forhold til forhandlingen af lokalløn på skolerne, idet forhandling af lokalløn baserer sig på tillidsrepræsentantens aktive medvirken som forhandler for lærerne. Såfremt skolen ikke har en tillidsrepræsentant, skal forhandlingen i stedet foregå med Frie Skolers Lærerforening.

84 % af skolerne svarer bekræftende på, at de inden for de seneste 12 måneder har forhandlet lokalløn med tillidsrepræsentanten (eller FSL). I 2016 var tallet 88 % og i 2015 81 %. 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 lavere, nemlig 5,3 % (2016: 5,0 %; 2015: 4,9 %) i stedet for 6,7 %, som er gennemsnittet for de skoler, hvor der er forhandlet (2016: 6,3 %; 2015: 5,7 %). Denne udmøntning må så basere sig på tidligere forhandlinger, idet der ikke kan udmøntes lokalløn uden aftale med tillidsrepræsentanten (eller FSL).

Ledelsens prioriteringer ved udmøntning af lokalløn

Tidligere år er efterskolerne blevet spurgt til, hvilke kriterier i lønpolitikken, der er de vigtigste for skolens udmøntning af lokalløn til lærerne.

I år er spørgsmålet formuleret lidt anderledes, idet undersøgelsen spørger til, hvilke kriterier, der set fra ledelsens side, er de vigtigste i udmøntningen af lokalløn. Op til tre kriterier kan prioriteres.

173 skoler har besvaret dette spørgsmål. Svarene fremgår af tabellen nedenfor.

Set fra ledelsens perspektiv, hvilke af følgende prioriteringer er de vigtigste i skolens udmøntning af lokalløn? Prioritér op til tre.

Fordele lokallønnen ligeligt mellem lærerne	51 %
Bringe lærernes løn på niveau med andre efterskoler	61 %
Tiltrække og belønne medarbejdere med særlige kompetencer	57 %
Bringe lærernes løn på niveau med lokale folkeskoler	47 %
Andet	21 %

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 enten individuelle kriterier med fokus på den enkelte lærer, eller på sammenligningen med andre skoler og ligeligfordeling af lokallønnen, der har en mere kollektiv karakter.

I kategorien Andet er blandt andet angivet særlige funktioner eller fokusområder; resultatløns; belønne dem, der yder en ekstra indsats;

at skabe en samlet arbejds- og skolekultur; honorere for en svær tid på skolen; skabe ro; fokus på det strategiske arbejde; for at bo nær skolen; attraktiv løn; udviklingstiltag; løfte i flok og anerkendelse.

Størrelsen på udmøntningen

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

170 skoler har besvaret dette spørgsmål. Svarene fordeler sig som vist nedenfor beregnet på skoleniveau.

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

	2017	2016	2015
10 % fraktil	3,5 %	3 %	3 %
Nedre kvartil	5 %	4,5 %	4 %
Median	6,1 %	6,1 %	5,5 %
Gennemsnit	6,4 %*	6,1 %*	5,5 %
Øvre kvartil	8 %	8 %	7 %
90 % fraktil	9,3 %	9 %	8 %

*beregnet pr. lærer i stedet for på skoleniveau er gennemsnittet 6,6% (2016: 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 6,4 % af lærernes samlede aktuelle lønsum som lokalløn. Som det fremgår af tabellen er dette en mindre stigning fra tidligere år.

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 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 10 % af skolerne mindst udmønter. 10 % af skolerne i undersøgelsen udmønter således 3,5 % eller derunder som lokalløn, og 10 % af skolerne udmønter mindst 9,3 %. Tallene viser, at der har været en stigning i udmøntningen, både blandt de skoler der i forvejen udmønter mest, og blandt de skoler, der har den laveste udmøntning.

Alle efterskolerne i undersøgelsen på nær en enkelt, hvor særlige forhold gør sig gældende, har udmøntet lokalløn.

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 6,1 % (2016: 5,2 %) af lærernes samlede aktuelle lønsum som lokalløn, hvorimod den halvdel med de fleste årsværk udmønter 6,7 % (2016: 7 %). Forskellen kan dog ikke siges at være markant, og den er mindre end sidste år.

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

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

Region	2017	2016
Efterskolerne i Sydøstjylland	6,3 %	6,2 %
Midt- og vestjyske region	6,6 %	6,1 %
Midt- og østjyske region	7,5 %	6,9 %
Nordjyske region	6,1 %	5,7 %
Region Fyn	6,4 %	5,8 %
Sjællandske region	5,8 %	5,5 %
Syd- og sønderjyske region	6,4 %	6,9 %

Som det ses, er der en vis spredning mellem regionerne i, hvor høj udmøntning af lokallønnen er i forhold til lærernes samlede lønsum. Der har været en stigning i alle regioner i forhold til 2016, dog med undtagelse af Syd- og sønderjyske region, hvor udmøntningen er faldet.

Undervisningstimer

I undersøgelsen fra 2016 og igen i år har vi 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. Dette er det samme som i undersøgelsen sidste år. 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 168 skoler svarer 115 skoler, at forstanderen har fået engangsvederlag inden for de seneste 12 måneder. Det svarer til 68 % af skolerne (2016: 63 % 2015: 64 %).

Ses på alle 168 skoler udgør det gennemsnitlige engangsvederlag til forstandere 44.100 kr., hvilket er en stigning i forhold til tidligere år, idet gennemsnittet i 2016 var 36.350 kr., og i 2015 var det 34.500 kr. Medianen udgør i 2017 40.000 kr. (2016: 30.000 kr., 2015: 25.000 kr.)

Hvis gennemsnittet kun beregnes på de skoler, der har udmøntet engangsvederlag, udgør det 64.400 kr. Dette er en stigning i forhold til 2016, hvor tallet var 58.000 kr. I 2015 var det 54.600 kr.

På 10 % af skolerne har forstanderen fået engangsvederlag på over 100.000 kr. Det tilsvarende tal for 2016 var 10 % og 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 167 skoler svarer 134 skoler, at de har en viceforstander. Det svarer til godt 80 % af skolerne. I 2016 var det 79 %, og i 2015 var det 82 %. Tallet må således sige at ligge stabilt.

På de skoler, der har en viceforstander, svarer 64 %, at viceforstanderen har fået engangsvederlag inden for de seneste 12 måneder, hvilket er på niveau med andelen i 2016 og 2015, hvor tallet for begge år var 62 %.

Viceforstanderne har i gennemsnit fået ca. 28.500 kr. i engangsvederlag (2016: 28.700 kr., 2017 23.000 kr.). Medianen udgør 24.000 kr. en mindre stigning fra 2016 og 2015, hvor den begge år var 22.000 kr.

Hvis gennemsnittet kun beregnes på de viceforstandere, der har fået engangsvederlag, udgør det 44.700 kr.

Kun på 3 % af skolerne har viceforstanderen fået engangsvederlag på over 100.000 kr., hvilket svarer til andelen i såvel 2016 som 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 viceforstanderen, men ikke til forstanderen.

Resultaterne i 2017-undersøgelsen svarer således til de tidligere års undersøgelser og viser, at antallet af forstandere og viceforstandere, der ydes engangsvederlag, ligger på omkring 2/3 af alle forstandere eller viceforstandere. Der kan spores en stigning i størrelsen på engangsvederlagene til forstanderne, men ikke til viceforstanderne i forhold til 2016.

Afdelingsledere

48 % af efterskolerne i undersøgelsen oplyser, at de har en eller flere afdelingsledere ansat (2016: 49 %, 2015: 50 %). De skoler, der har en eller flere afdelingsledere ansat, har i 53 % af tilfældene ydet engangsvederlag til afdelingslederne inden for de seneste 12 måneder. Det er en stigning i forhold til tidligere, da tallet i 2015 var 39 % og i 2016 kun 31 %.

Afdelingslederne har i gennemsnit fået 14.900 kr., hvis det beregnes på alle skoler, også dem, hvor afdelingslederne ikke har fået tillæg. Dette er en markant stigning i forhold til 2016, hvor gennemsnittet på alle skoler med afdelingsledere kun var 5.700 kr. Hvis gennemsnittet kun beregnes på de afdelingsledere, der har fået engangsvederlag, udgør gennemsnittet derimod kun 28.300 kr. mod 35.800 kr. i 2016 og 28.800 kr. i 2015.

Der er således tale om, at flere afdelingsledere får tillæg, men der er ikke en stigende udvikling i størrelsen på de enkelte tillæg.

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. Ligeledes viser undersøgelsen, at der er sket en ikke ubetydelig stigning i udmøntningen af løn til lærere fra 5,5 % i gennemsnit i 2015 til 6,4 % i gennemsnit i 2017 opgjort på skoleniveau. Opgøres udmøntningen pr. lærerårsværk, er udmøntningen lidt højere, nemlig 6,6 % i 2017 undersøgelsen.

Yderligere ses af undersøgelsen, at der er udbredt anvendelse af muligheden for at yde engangsvederlag til forstandere og viceforstandere. Som noget nyt ses også en udvikling, hvor flere afdelingsledere får tillæg.

Der er ikke væsentligt pres mod den grænse på 102.472 kr. årligt (129.785 kr. årligt, hvis aftalen indeholder resultatløns) i aktuelt niveau, som Undervisningsministeriet har lagt for udmøntning af engangsvederlag til ledere. Enkelte skoler ligger dog over disse grænser, hvilket er muligt, når der er søgt dispensation i Undervisningsministeriet.

