

Juni 2018

Analyse af svar på

Undersøgelse 2018 om  
lokal løndannelse til lærere og  
engangsvederlag til ledere  
på efterskoler

Analyse af svar på

## Undersøgelse 2018 om lokal løndannelse til lærere og engangsvederlag til ledere på efterskoler

### **Indledende bemærkninger**

Efterskoleforeningen har i foråret 2018 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 gyldige svar fra 164 efterskoler, hvilket svarer til knapt 68 % af alle efterskoler. Dette er på niveau med 2017 og 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 ca. 18 % 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 86 % 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 sekretær/forretningsfører (61 %) eller skolens forstander (32 %), der har besvaret undersøgelsen. I 4 % af tilfældene er det viceforstanderen, der har besvaret undersøgelsen. 2 % 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.

Undersøgelseerne i både 2017 og 2018 er forkortet i forhold til de tidligere undersøgelser i 2016 og 2015 for at lette arbejdet med besvarelserne på skolerne. Dette betyder, at der igen 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 2018*

### **Forhandlingen af lokalløn**

Skolerne er indledningsvist blevet spurgt til, om de har en tillidsrepræsentant. Af de 177 skoler, der har besvaret spørgsmålet, angiver 99 %, 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 (FSL).

80 % af skolerne svarer bekræftende på, at de inden for de seneste 12 måneder har forhandlet lokalløn med tillidsrepræsentanten (eller FSL). I 2017 var tallet 84 % og i 2016 88 %. 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 6,7 % (2017: 5,3 %; 2016: 5,0 %) i stedet for 7 %, som er gennemsnittet for de skoler, hvor der er forhandlet (2017: 6,7 %; 2016: 6,3 %). Denne udmøntning baseres tilsyneladende på 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.

Spørgsmålet er formuleret således, at 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.*

	2018	2017
Fordele lokallønnen ligeligt mellem lærerne	62 %	51 %
Bringe lærernes løn på niveau med andre efterskoler	62 %	61 %
Tiltrække og belønne medarbejdere med særlige kompetencer	49 %	57 %
Bringe lærernes løn på niveau med lokale folkeskoler	52 %	47 %
Andet	14 %	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 individuelle kriterier med fokus på den enkelte lærer. Derimod er der fra 2017 til 2018 sket en bevægelse i retning af en kollektiv fordeling, og at lønnen bringes på niveau med lokale folkeskoler.

I kategorien 'Andet' er blandt andet angivet særlige kompetencer: Fastholdelse af elever, fokus på det strategiske arbejde, for at bo nær skolen, attraktiv løn, udviklingstiltag og som anerkendelse og belønning.

### Størrelsen på udmøntningen

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

168 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?

	2018	2017	2016
10 % fraktil	3,2 %	3,5 %	3,0 %
Nedre kvartil	5,5 %	5,0 %	4,5 %
Median	7,0 %	6,1 %	6,1 %
Gennemsnit	6,9 %*	6,4 %*	6,1 %
Øvre kvartil	9,0 %	8,0 %	8,0 %
90 % fraktil	10,0 %	9,3 %	9,0 %

\*beregnet pr. lærer i stedet for på skoleniveau er gennemsnittet 7,2% (2017: 6,6 % og i 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 næsten ens.

Skolerne udmønter således i gennemsnit 6,9 % af lærernes samlede aktuelle lønsum som lokalløn. Som det fremgår af tabellen er dette en stigning på 0,5 % fra 2017.

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 5,5 % og 9,0 % i lokalløn i 2018.

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 3,2 % eller derunder som lokalløn, og 10 % af skolerne udmønter mindst 10 %.

Tallene viser, at der har været en stigning i udmøntningen blandt de skoler der udmønter mest, og at udviklingen står i stampe blandt de skoler, der har den laveste udmøntning.

Alle efterskolerne i undersøgelsen 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 6,0 % (2017: 6,1 %) af lærernes samlede aktuelle lønsum som lokalløn, hvorimod den halvdel med de fleste årsværk udmønter 7,8 % (2017: 6,7 %). Forskellen er markant, og den er større end sidste år.

Det forhold, at de store efterskoler generelt udmønter 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 7,2 % i lokalløn.

### **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, hvilket svarer til niveauet i 2017. Tallene ligger væsentligt under de tilsvarende tal for andre undervisningsområder, hvor lærerne ikke anvender en del af arbejdstiden på tilsyn og samvær.

Undersøgelsen i 2018 viser, at der er sammenhæng mellem antallet af undervisningstimer og hvor meget, der udmøntes i lokalløn. Den halvdel af skolerne, hvor lærerne har flest undervisningstimer, udmønter mest i lokalløn. 7,4 % mod 6,4 %. Dette er en ændring ift. 2017, hvor der ikke var forskel.

### **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 165 skoler svarer 123 skoler, at forstanderen har fået engangsvederlag inden for de seneste 12 måneder. Det svarer til 73 % af skolerne (2017: 68 % 2016: 63 %).

Set på alle 165 skoler udgør det gennemsnitlige engangsvederlag til forstandere 49.100 kr., hvilket er en stigning i forhold til tidligere år, idet gennemsnittet i 2017 var 44.100 kr., og i 2016 var det 36.350 kr. Medianen udgør i 2018 50.000 kr. (2017: 40.000 kr., 2016: 30.000 kr.)

Hvis gennemsnittet kun beregnes på de skoler, der har udmøntet engangsvederlag, udgør det 65.850 kr. Dette er en lille stigning i

forhold til 2017, hvor tallet var 64.400 kr. og i 2016 hvor det var 58.000 kr.

På 14 % af skolerne har forstanderen fået engangsvederlag på over 100.000 kr. Det tilsvarende tal for både 2016 og 2017 var 10 %.

Engangsvederlag for ledere kan udbetales for hhv. en særlig indsats, merarbejde eller som resultatløn. Undersøgelsen viser at forstanderne primært har fået vederlaget udbetalt engangsvederlag for en særlig indsats (91) men også i et vist omfang som resultatløn (41) og som merarbejde (23). Når tallene tilsammen udgør mere end 123, skyldes det at enkelte har fået udbetalt flere typer af vederlag.

Undersøgelsen viser også at 42 forstandere ikke har fået udbetalt vederlag og at 27 forstandere har fået flere vederlag udbetalt.

Der er ikke blevet spurgt til, om der er indbetalt pension af engangsvederlaget.

### **Viceforstandere**

Ud af 165 skoler svarer 126 skoler, at de har en viceforstander. Det svarer til godt 76 % af skolerne. I 2017 var det 80 %, og i 2016 var det 79 %.

På de skoler, der har en viceforstander, svarer 71 %, at viceforstanderen har fået engangsvederlag inden for de seneste 12 måneder, hvilket er en stigning ift. tidligere år: I 2017 64 % og 2016, hvor tallet var 62 %.

Viceforstanderne har i gennemsnit fået ca. 25.800 kr. i engangsvederlag (2017: 28.500 kr., 2016 28.700 kr.). Medianen udgør 15.000 kr., hvilket er et markant fald fra 2017 24.000 kr. og 2016, hvor den var 22.000 kr. Antageligt er denne forrykkelse sket pga. at flere skoler som ikke betaler vederlag til viceforstander har deltaget i undersøgelsen

Hvis gennemsnittet kun beregnes på de viceforstandere, der har fået engangsvederlag, udgør det 48.800 kr. I 2017 var dette tal 44.700 kr.

På 5 % af skolerne har viceforstanderen fået et engangsvederlag på over 100.000 kr. dette er en stigning ift. 2017 og 2016 hvor andelen udgjorde 3 %. 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 2018-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 som viceforstanderne i forhold til 2017.

### **Afdelingsledere**

45 % af efterskolerne i undersøgelsen oplyser, at de har en eller flere afdelingsledere ansat (2017: 48 %, 2016: 49 %). De skoler, der har en eller flere afdelingsledere ansat, har i 48 % af tilfældene ydet engangsvederlag til afdelingslederne inden for de seneste 12 måneder. Dette svarer til niveauet i 2017, hvorimod det i 2016 kun udgjorde 31 %.

Afdelingslederne har i gennemsnit fået 17.800 kr., hvis det beregnes på alle skoler, også dem, hvor afdelingslederne ikke har fået tillæg. Dette er en stigning i forhold til 2017 hvor tallet var 14.900 og i 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 37.000 kr., mod 28.300 kr. i 2016 og 35.800 kr. i 2016.

Der er i 2018 således ikke tale om, at flere afdelingsledere får tillæg, men at størrelsen på vederlaget øges.

### **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 6,9 % i gennemsnit i 2018 opgjort på skoleniveau. Opgøres udmøntningen pr. lærerårsværk, er udmøntningen lidt højere, nemlig 7,2 % i 2018 undersøgelsen.

Yderligere ses af undersøgelsen, at der er udbredt anvendelse af muligheden for at yde engangsvederlag til forstandere og viceforstandere og afdelingsledere. Vederlagenes størrelse er steget for modtagerne i alle tre kategorier af ledere.

Der er ikke væsentligt pres mod den grænse på 105.150 kr. årligt (133.176 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.

