

August 2019

Undersøgelse 2019 om lokal løndannelse til lærere og engangsvederlag til ledere på efterskoler



Undersøgelse 2019 om lokal løndannelse til lærere og engangsvederlag til ledere på efterskoler

Indledning

Efterskoleforeningen har i foråret 2019 gennemført en undersøgelse på efterskolerne, med det formål at skabe overblik over anvendelsen af lokalløn til lærere, samt muligheden for at tildele engangsvederlag til forstandere, viceforstandere og afdelingsledere.

Der er indkommet svar fra 143 efterskoler, hvilket svarer til knap 60 % af alle efterskoler. Dette er et noget lavere niveau end svarprocenten på 68 % i 2018, men tilsvarende undersøgelsen fra foråret 2017, hvor den lå på 61 %.

Hertil kommer, at ca. 21 % af skolerne har afgivet delvise svar på undersøgelsen. Svar fra disse efterskoler indgår, hvor det giver mening for undersøgelsen. Vi vurderer, at svarprocenten gør undersøgelsen rimelig repræsentativ for hele sektoren.

Det er i overvejende grad sekretær/forretningsfører (62 %) eller skolens forstander (31 %), der har besvaret undersøgelsen. I 4 % af tilfældene er det viceforstanderen, der har foretaget besvarelsen. 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 arbejdet med at afgive svar, hvilket er med til at give såvel skolerne som konsulenterne i foreningen et vigtigt redskab i rådgivningen om anvendelsen af lokallønstillæg og supplerende engangsvederlag.

Efterskoleforeningen, august 2019

1. Forhandlingen af lokalløn

Skolerne er indledningsvist blevet spurgt til, om de har en tillidsrepræsentant. Af de 152 skoler, der har besvaret spørgsmålet, angiver 95 %, at det har de. Spørgsmålet er relevant i forhold til forhandlingen af lokalløn på skolerne, idet denne 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).

86 % af skolerne svarer bekræftende på, at de inden for de seneste 12 måneder har forhandlet lokalløn med tillidsrepræsentanten (eller FSL). I 2018 var tallet 80 % og i 2017 84 %. 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 5,9 % (2018: 6,7 %; 2017: 5,3 %) i stedet for 7,2 %, som er gennemsnittet for de skoler, hvor man har forhandlet (2018: 7 %; 2017: 6,7 %).

2. Ledelsens prioriteringer ved udmøntning af lokalløn

Som i de 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. Skolerne har kun kunnet vælge ét kriterie.

143 skoler indgår i besvarelsen af dette spørgsmål. Svarene fremgår af tabellen nedenfor.

Set fra ledelsens perspektiv, hvilke af følgende prioriteringer er den vigtigste i skolens udmøntning af lokalløn?

	2019	2018
Fordele lokallønnen ligeligt mellem lærerne	28 %	32 %
Bringe lærernes løn på niveau med andre efterskoler	18 %	18 %
Tiltrække og belønne medarbejdere med særlige kompetencer	20 %	25 %
Bringe lærernes løn på niveau med lokale folkeskoler	27 %	20 %
Andet	7 %	5 %

Tabel 1. Skolernes prioriteringer

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. I lighed med sidste år er der sket en bevægelse i retning af, at lønnen bringes på niveau med lokale folkeskoler.

I kategorien 'Andet' er blandt andet angivet: Kombination af flere kriterier, udviklingstiltag og som anerkendelse og belønning. Flere

skoler nævner, at en del af puljen fordeles ligeligt, og resten udmøntes efter individuel vurdering.

3. Størrelsen på udmøntningen

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

143 skoler har besvaret dette spørgsmål. Svarene fordeler sig som vist nedenfor.

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

	2019	2018	2017
10 % fraktil	3,0 %	3,2 %	3,5 %
Nedre kvartil	5,0 %	5,5 %	5,0 %
Median	7,2 %	7,0 %	6,1 %
Gennemsnit	7,0 %	6,9 %*	6,4 %*
Øvre kvartil	8,8 %	9,0 %	8,0 %
90 % fraktil	10,1 %	10,0 %	9,3 %

*beregnet pr. lærer i stedet for på skoleniveau er gennemsnittet 7,3% (2018: 7,2 % og i 2017: 6,6 %).

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 7 % af lærernes samlede aktuelle lønsum som lokalløn. Som det fremgår af tabellen, er dette en stigning på beskedne 0,1 % fra 2018.

Nedre kvartil er den procent, som en fjerdedel af skolerne med laveste udmøntning ligger under, mens øvre kvartil er den procent, som en fjerdedel af skolerne med højst udmøntning ligger over. Halvdelen af skolerne udmønter således mellem 5,0 % og 8,8 % i lokalløn i 2019.

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 % eller derunder som lokalløn, og 10 % af skolerne udmønter mindst 10,1 %.

Konklusion

Tallene viser, at niveauet for udmøntningen, bortset fra små afvigelser begge veje, er på niveau med 2018, og den stigning der fandt sted fra 2017 til 2018 er bremsset.

Alle efterskolerne i undersøgelsen har udmøntet lokalløn.

Undersøgelsen viser, at de største skoler målt efter lærerårsværk tenderer til at udmønte mest. Således udmønter den halvdel af skolerne med de færreste lærerårsværk i gennemsnit 6,5 % (2017: 6,0 %) af lærernes samlede aktuelle lønsum som lokalløn, hvorimod den halvdel med de fleste årsværk udmønter 7,6 % (2018: 7,8 %). Forskellen er markant, men er dog udjævnet ift. 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 7,3 % i lokalløn.

4. Undervisningstimer

Siden 2016 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 at belyse via en kvantitativ undersøgelse som denne. Det er dog muligt relativt entydigt at angive antallet af undervisningstimer.

Undersøgelsen viser, at medianen er 12 undervisningstimer i normaluger, hvilket ligger under niveauet i 2018, hvor den var 13,5. Tallene ligger væsentligt under de tilsvarende tal for andre undervisningsområder, hvor lærerne ikke anvender en del af arbejdstiden på tilsyn og samvær.

Undersøgelsen i 2019 viser, som i 2018, at der er sammenhæng mellem antallet af undervisningstimer og hvor meget, der udmøntes i lokalløn. På den halvdel af skolerne, hvor lærerne har flest undervisningstimer, udmøntes 7,1% i lokalløn. (2018: 7,4 %) mod 6,9% for skolerne med laveste undervisningstimal for lærerne (2018: 6,4 %). Forskellen er dermed udjævnet ift. 2018.

5. Engangsvederlag til ledere

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

Resultaterne af årets lønundersøgelse viser, at skolerne i stigende grad benytter engangsvederlag til lederne, og at vederlagene er blevet større gennem tiden. Herunder udfoldes dette for de forskellige kategorier af ledere:

Forstandere

Ud af 143 skoler svarer 107 skoler, at forstanderen har fået engangsvederlag inden for de seneste 12 måneder. Det svarer til 75 % af skolerne (2018: 73 % 2017: 68 %).

Set på alle 143 skoler udgør det gennemsnitlige engangsvederlag til forstandere 55.833 kr., hvilket er en stigning i forhold til tidligere år, idet gennemsnittet i 2018 var 49.100 kr., og i 2017 var det 44.100 kr. Medianen udgør i 2019 50.000 kr. (2018: 50.000 kr., 2017: 40.000 kr.)

Hvis gennemsnittet kun beregnes på de skoler, der har udmøntet engangsvederlag, udgør det 73.927 kr. Dette er en markant stigning i forhold til 2018, hvor tallet var 65.850 kr. og i 2017 hvor det var 64.400 kr.

På 20 % af skolerne har forstanderen fået et engangsvederlag på over 100.000 kr. Det tilsvarende tal var i 2018 på 14 % og 2017 var 10 %. Også i dette tilfælde er der tale om en pæn stigning ift. tidligere.

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

Viceforstandere

Ud af 143 skoler svarer 115 skoler, at de har en viceforstander. Det svarer til 80 % af skolerne. I 2018 var det 76 % og 2017 var det ligeledes 80 %.

På de skoler, der har en viceforstander, svarer 76 % at viceforstanderen har fået engangsvederlag inden for de seneste 12 måneder, hvilket er en stigning ift. tidligere år. I 2018 var det 71 % og i 2017 var det 64 %.

Viceforstanderne har i gennemsnit fået 41.365 kr. i engangsvederlag. Både 2018 og 2017 var tallet på 25.800. Medianen udgør 15.000 kr., hvilket er det samme som i 2018 men et markant fald fra 2017, hvor medianen udgjorde 24.000 kr.

Antageligt er forrykkelsen fra 2017 til 2018 sket pga., at flere skoler som ikke betaler engangsvederlag til viceforstanderen, deltog i undersøgelsen

Hvis gennemsnittet kun beregnes på de viceforstandere, der har fået engangsvederlag, udgør det 54.676 kr. I 2018 var det på 48.800 kr. og i 2017 var dette tal 44.700 kr.

På 6 % af skolerne har viceforstanderen fået et engangsvederlag på over 100.000 kr. Dette er en stigning ift. 2017 med 5 % og 2016 hvor andelen udgjorde 3 %.

Afdelingsledere

43 % af efterskolerne i undersøgelsen oplyser, at de har en eller flere afdelingsledere ansat (2018: 45 %, 2017: 48 %). De skoler, der har en eller flere afdelingsledere ansat, har i 68 % af tilfældene ydet engangsvederlag til afdelingslederne inden for de seneste 12 måneder. I både 2018 og 2017, lå niveauet på 48 %, så også for afdelingslederne er der altså en øget tendens til at tildele engangsvederlag.

Afdelingslederne har i gennemsnit fået 26.240 kr., hvis det beregnes på alle skoler, også dem, hvor afdelingslederne ikke har

fået tillæg. Dette er en stigning i forhold til 2018, hvor tallet var 17.800 kr. og i 2017 hvor tallet var 14.900 kr.

Hvis gennemsnittet kun beregnes på de afdelingsledere, der har fået engangsvederlag, udgør gennemsnittet 41.740 kr. mod 37.000 kr. i 2018 og 28.300 kr. i 2017.

Der er i 2019 således ikke tale om, at flere afdelingsledere får tillæg, men at størrelsen på vederlaget øges.

6. Lokalløn og engangsvederlag fordelt på skolestørrelser

Om noget nyt har vi i år valgt at udarbejde en oversigt over tildelingen af lokallønnen og lederne engangsvederlag, set i forhold til årselevintervallerne, vi anvender i den årlige regnskabsanalyse.

Interval årselever	Antal skoler i undersøgelsen.	Gns. antal Årsværk	Gns. % lokalløn lærere	Forstandere		Viceforstandere		Afdelingsledere	
				Antal med vederlag	Gns. vederlag.	Antal med vederlag	Gns. vederlag	Antal med vederlag	Gns. vederlag
0-99	55	14	5,80%	38	64.734	26	54.174	11	40.560
100-149	56	15	7,00%	42	68.196	38	51.083	11	39.045
150-	32	22,5	8,30%	28	95.001	23	61.182	17	44.188

Tabel 2. Lokalløn og engangsvederlag ift. skolestørrelser

Oversigten viser tydeligt, at jo større skolerne er, des mere får lærerne i lokalløn. Det stemmer godt overens med regnskabsanalyserne, som viser, at store skolars økonomiske resultater generelt er bedre end de mindre skolars, hvilket afspejles i både lokalløn og engangsvederlag.

Den samme tendens gør sig gældende for forstandere og viceforstandere, hvorimod det er knapt så entydigt for afdelingslederne, hvor niveauet er ens for afdelingsledere på skoler under 99 årselever og på skolerne med 100-149 årselever. På skolerne over 150 årselever får afdelingslederne højere engangsvederlag end på de øvrige skoler.

7. Konklusion på undersøgelsen

Undersøgelsen viser, at efterskolerne stadig anvender 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 niveauet på lokallønnen til lærerne fra 2018 til 2019 kun er steget med 0,1 %, hvor det fra 2017 til 2018 steg med 0,5 %.

Yderligere ses af undersøgelsen, at der er udbredt anvendelse af muligheden for at yde engangsvederlag til forstandere og viceforstandere og afdelingsledere. Vederlagenes størrelse er igen i 2019 steget for modtagerne i alle tre kategorier af ledere.

