**Højskolernes lønpolitik**

**Inspirationsmateriale**

*Indholdsfortegnelse:*

*Baggrund for udformning af lønpolitik side 2*

*Lønsammensætning – basisløn og tillægstyper side 4*

*Eksempel på en lønpolitik side 6*

*Eksempel på en lønaftale side 8*

*Sammenligning af løn og tillægsstørrelser side 9*

*Opmærksomhedspunkt* *side 10*

**Baggrund for udformning af lønpolitik**

I ansættelsesbekendtgørelsen for Folkehøjskoler står der:
*Skolens ledelse fastsætter løn- og personalepolitikken efter drøftelse med medarbejderne.*

En lønpolitik bør indeholde de overordnede principper for løn og løntillæg på skolen. Herunder også sammenhængen mellem den lokale løndannelse og skolens personalepolitik mv.

Det kan også med fordel indgå i lønpolitikken hvordan retningslinjerne er for den lokale lønforhandlingsproces. Eksempelvis procedurer og faste tidspunkter for lønforhandling, processen ved nyansættelser og hvilken referenceramme der bruges for løn statistisk materiale mv.

Ansættelsesbekendtgørelsen fastlægger, at lønnen for fastansatte og tidsbegrænset ansatte lærere består af følgende obligatoriske dele:

* Basisløn (indplaceringsløn) der fastsættes alene ud fra anciennitet
* Kostskoletillægget
* HPU-tillæg som varigt kvalifikationstillæg, hvis der er gennemført Højskolepædagogisk Uddannelse

Derudover beskriver ansættelsesbekendtgørelsen, at tillægsdelen kan omfatte:

* kvalifikationstillæg
* funktionstillæg og
* engangsvederlag

Denne opdeling af lønnen blev indført med ’ny løn’ på højskoleområdet i 2005 efter krav fra finansministeriet.

En væsentlig del af en skoles lønpolitik vil derfor naturligt omhandle principper og anvendelsen af ovenstående tillæg, efter at der har være en drøftelse med medarbejderne. Det er ikke nærmere beskrevet, hvordan denne drøftelse skal være. Og der er altså tale om en drøftelse - ikke en forhandling.

FFDs analyser gennem årene siden indførelse af ny løn viser, at højskolernes anvendelse af de 3 typer tillæg har været yderst begrænset.

På beslægtede skoleområder har der været krav om, at der blev afsat en bestemt procentdel af lønsummen til anvendelse til disse tillæg, men altså ikke på højskoleområdet.

Det er foreningens indtryk, at højskolerne især anvender tillæggene i f m tiltrækning og fastholdelse af specifikke undervisningskompetencer samt for varetagelsen af helt særlige eller ekstraordinære funktioner. I enkelte tilfælde kan der i form af engangsvederlag være tale om en form for resultatløn.

Modeller for tildeling af tillæg

Som en del af en lønpolitik kan man som højskole afsætte en fast sum eller en bestemt procentdel af lønsummen, der så hvert år bliver anvendt til tillæg.

Da ny løn blev indført, var sigtet med de nye muligheder for tillæg, at man som arbejdsgiver individuelt kunne belønne den enkelte medarbejder for henholdsvis tilegnelse af kvalifikationer, udførelse af særlige funktioner eller for særlige enkeltstående indsatser.

Det er dog fortsat op til skolen, hvordan de tre tillæg måtte anvendes. Også om man vil benytte en model, hvor der i højere grad sker en ligelig tildeling af tillæg, fx i kvalifikationstillæg eller ens engangsvederlag.

En anden model for tildeling af tillæg kan være, hvor der lægges vægt på opnået højskoleerfaring, og hvor der gives kvalifikationstillæg ud fra den enkelte ansattes anciennitet på skolen.

Der kan også være tale om en model, hvor der ud over en bestemt del af lønsummen også tildeles tillæg i forhold til det samlede opnåede økonomiske resultat for skolen, her kan engangsvederlag være en mulighed.

Andre modeller kan tænkes, men uanset hvilken model, skolen måtte finde anvendelse af, er det vigtigt, at lønpolitikken indeholder en beskrivelse af kriterierne for tildeling af de tillæg, skolen vil bringe i anvendelse, alle med udgangspunkt i de 3 nævnte tillægsformer.

**Lønsammensætning - basisløn og tillægstyper**

Betingelser for aflønning af højskolelærere er fastsat i Kulturministeriets bekendtgørelse nr. 140 af 10/02/2016, om ansættelsesvilkår for forstandere, viceforstandere og lærere.

Med udgangspunkt i denne kan ansættelsesbetingelserne i forhold til aflønning med tillæg sammenfattes således:

Basisløn:

Indplacering på basisløntrin 1, 2, 3 eller 4 sker ved ansættelsesstart med begrundelse i den ansattes

anciennitet og erfaring. Løn udbetales jfr. gældende lønsatser, der pristalsreguleres 1-2 gange årligt. Betingelser for indplaceringer og anciennitetsstigninger er fastslået i bekendtgørelsen. Løn udbetales månedsvis bagud.

Kostskoletillæg:

Der ydes et fast månedligt tillæg for kostskolearbejdet. Dette tillæg er ens for alle og fastsat fra centralt hold for merarbejde eller for arbejde uden for almindelig dagsarbejdstid. Reguleres sammen med basislønnen 1-2 gange årligt.

HPU-tillæg:

For lærere, der har gennemført Højskolepædagogisk Uddannelse skal der ydes et varigt kvalifikationstillæg. Beløbet er fastsat fra centralt hold og er ens for alle, der har gennemført forløbet.

Øvrige tillæg:

I relation til basislønnen kan der ydes tillæg for en funktion, kvalifikationer eller særlig indsats. Dette kan ske med udgangspunkt i følgende beskrivelser af de enkelte tillæg:

Funktionstillæg

Funktionstillæg anvendes til at honorere medarbejdere, der varetager særlige funktioner. Tillægget er knyttet til bestemte arbejdsopgaver, som medarbejderen eller gruppen af medarbejdere udfører. At knytte funktionstillæg til en bestemt funktion eller opgave sætter opgaven i centrum og giver mulighed for at prioritere bestemte områder højt. Den enkelte skole bør tage stilling til, hvilken sammenhæng skolen ser mellem løn og opgavevaretagelse. Et funktionstillæg er typisk tids- eller opgavebegrænset, men kan være varigt, hvis den tillægsgivende funktion er en integreret del af selve stillingsindholdet. Er tillægget knyttet til funktionen, vil det ikke kunne ydes efter funktionens ophør.

Kvalifikationstillæg

De faglige kvalifikationer er knyttet til medarbejderen og dennes opgavevaretagelse og omfatter både de faglige basiskvalifikationer, der aflønnes med basislønnen, og medarbejderens specielle kvalifikationer og løbende tilegnelse af ny viden og færdigheder. Kvalifikationer er ikke statiske, og der er derfor i hele ansættelsesforholdet behov for, at medarbejdernes kvalifikationer vedligeholdes og udbygges. Det kan i praksis ske som led i jobudvikling, varetagelse af nye opgaver, samt relevant efter- og videreuddannelse. På baggrund af både medarbejdernes kvalifikationer og kompetencer og skolens mål, værdier og handleplaner bør skolen formulere kriterier for ydelse af kvalifikationstillæg. Kvalifikationstillæg ydes som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg, f.eks. hvis skolen står over for nye udfordringer og dermed nye mål og prioriteringer. Skolen bør allerede ved indgåelsen af aftaler om kvalifikationstillæg overveje, om der kan opstå situationer, hvor et tillæg skal bortfalde, og at der derfor bør indføjes opsigelsesbestemmelser i aftalen. Eksempler på kvalifikationstillæg kan være gennemførelse af mentorkursus, kurser for nye lærere, andre kvalificerende kurser og uddannelser.

Engangsvederlag.

Engangsvederlag er en engangsydelse, som kan bruges bagudrettet til at honorere en konkret gennemført præstation eller kvalificeret indsats. Det er op til de enkelte skoler at fastlægge, i hvilket omfang og i hvilke situationer det er relevant at anvende engangsvederlag til at belønne en særlig indsats. Det kan f.eks. være efter gennemførelsen af en omstillingsproces på skolen, efter at have udviklet et særligt og vellykket undervisningsforløb/ekskursion/fag. Efter at have deltaget i særlige arbejdsgrupper vedr. f.eks. byggeri, aktivitetsdag, ekskursion eller et godt opnået resultat for skolen. Det er vigtigt at rammerne for engangsvederlag beskrives i skolens lønpolitik.

**Eksempel på**:

**Lønpolitik**

Nedenfor er angivet et eksempel på noget af det indhold der kan være aktuelt i beskrivelsen af løn- og ansættelsesvilkår. Beskrivelsen kan udbygges med vilkårene for TAP-ansatte.

Lønpolitik og lønaftaler

Da skolen er en selvejende institution under kulturministeriets regler for tilskud, betragtes skolen i udpræget grad som en statslig virksomhed.

Det betyder, at langt de fleste regler for eksempelvis orlov, sygdom, barsel og ferie følger aftalerne for statsligt ansatte.

Løn og ansættelsesvilkår aftales, med udgangspunkt i skolens lønpolitik, ved ansættelsen og beskrives i ansættelsesaftalen. For alle ansættelser gælder, at lønninger reguleres efter statens reguleringsordning. Denne ordning sikrer at lønnen for de statsansatte generelt og over en længere periode udvikler sig parallelt med lønningerne i den private sektor, dog med en vis tidsmæssig forskydning.

Skolens lønpolitik fastlægges af skolens ledelse, efter aftale med skolens medarbejdere, og godkendes af skolens bestyrelse.

En lønpolitik er ikke et egentligt aftalespørgsmål, hvor der skal nås enighed mellem medarbejdere og skolens ledelse/bestyrelse, men fastlægges af ledelsen/bestyrelsen efter drøftelse med de ansatte.

Formål

Lønpolitikken skal fremme åbenhed og tydelighed i den lokale løndannelse, hvilket understøtter arbejdspladsen i at være et sted, hvor man kan føle sig tryg og føle sig udfordret. Lønpolitikken skal endvidere understøtte skolens værdigrundlag og styrke skolens kerneydelser.

Målet er såvel at fastholde som at rekruttere engagerede og dygtige medarbejdere.

Principper

Lønniveauet for alle ansatte tager udgangspunkt i henholdsvis lovgivningen gældende for højskolelærere og for TAP det generelle arbejdsmarkeds lønniveau for et lignende job. Som udtryk for at skolen værdsætter sine medarbejdere, bør lønniveauet stå mål med lønudviklingen på disse områder, hvorfor skolen har til hensigt at alle medarbejdere skal indplaceres med lønninger på et medium-niveau i forhold til medarbejdere på sammenlignelige skoler.

Lønnen består af en basisløn, samt lokalt aftalte tillæg. Tillægget til basislønnen (ny løn) udgør en del af lønnen, og det udbetales månedligt og er som udgangspunkt pensionsgivende. Tillæg kan være funktionsbestemte eller varige.

Generelt gælder det, at et midlertidigt funktionstillæg fortsat udbetales til medarbejdere under fraværsperioder pga. barselsorlov eller sygdom. Der kan udbetales tilsvarende tillæg til vikarers udførelse af funktionen i medarbejderens fraværsperiode.

Højskolelærere og forstander/viceforstander er underlagt Kulturministeriets ansættelsesbekendtgørelse for området.

Anvendelse af tillæg:

Lokal lønaftale for decentral løn (ny løn) fastlægges årligt. Bestyrelsen tager hvert år i forbindelse med vedtagelsen af kommende års budget stilling til, hvor stort et beløb der kan anvendes til løntillæg. Forstander kommer med begrundet forslag hertil.

Udmøntningen for det kommende skoleår drøftes senest i april måned mellem skolens ledelse og de fastansatte højskolelærere.

X % af puljen reserveres hvert år til engangsvederlag for honorering af ekstraordinære indsatser

**Eksempel på lønaftale:**

***Eksempel på en lønaftale gældende for perioden (skoleåret) 1. august 20xx – 31. juli 20xx.***

Der er indgået aftale om udmøntning af følgende pulje som lokal løn.

Årlig lønsum for højskolelærere er inkl. lokallønstillæg og 1/12 af de engangsvederlag, der er udbetalt de seneste 12 mdr. (Excl. pension) pr. 1/4-20xx opgjort til kr. 5.000.000

Puljens størrelse er fastlagt til kr. 200.000, hvilket svarer til 4,0% af lønsummen.

Fordeling:

Der ydes et varigt pensionsgivende kvalifikationstillæg til lærere, der har gennemført Højskolepædagogisk Uddannelse og modtaget kursusbevis, ydes et pensionsgivende, varigt kvalifikationstillæg på 6.600 kr. årligt (grundbeløb 31. marts 2012). Efter yderligere 2 års ansættelse hæves tillægget til 13.100 kr. årligt (grundbeløb 31. marts 2012).

Der ydes et midlertidigt funktionstillæg for gruppelærer-ansvar

Tillæg er gældende for lærere med ansættelsesgrad højere end 50%

Tillæg udbetales månedligt med kr. 1.666,67 (årligt tillæg kr. 20.000), og er forbundet med gruppelærerfunktionen. Tillæg er i nutidskroner og reguleres ikke.

Der ydes et midlertidigt funktionstillæg for SPS-ansvar

Tillæg udbetales månedligt med kr. 2.000,00 (årligt tillæg kr. 24.000), og er forbundet med inklusionsansvaret. Tillæg er i nutidskroner og reguleres ikke.

Der ydes et engangsvederlag med kr. xxx for varetagelse af kursuslederfunktion på korte kurser af 1 uges varighed. Tillæg er i nutidskroner og reguleres ikke.

Et evt. restbeløb i puljen kan disponeres af ledelsen for eksempel til udbetaling som engangsvederlag for særlig indsats.

**Sammenligning af løn- og tillægsstørrelser med beslægtede områder**

Efterskolerne er den nærmest beslægtede kostskoleform, og derfor vurderes det retvisende at sammenholde løn og tillæg med statistikker fra Efterskoleforeningen.

På gymnasieområdet er det et krav for ansættelse, at ansatte gymnasielærere har en kandidatgrad fra et universitet, hvor der på højskoleområdet ikke er et krav om dette. FFDs lønundersøgelse for højskolelærere fra 2021 viser, at 37 % af højskolelærere har en akademisk uddannelse. En sammenligning med gymnasieområdet vil på den baggrund vurderes ikke at give et retvisende billede som benchmark.

Lønindplacering hos højskoler og efterskoler er sammenlignelig, da det sker efter de samme principper. Der er en basisløn del og faste tillæg, samt en lokalløns del. Alle løndele på begge områder reguleres af den statslige reguleringsprocent 1-2 gange om året.

Højskolelærernes basisløn og faste tillæg ligger generelt højere end efterskolernes. Dertil kommer et andet anciennitetsforløb, hvor en højskolelærer er på sluttrin (trin 4) ved 6 års anciennitet modsat en efterskolelærer, hvor sluttrin er ved 12 års anciennitet.

Senest offentliggjorte undersøgelse fra juni 2022 viser, at der i 2022 er udmøntet 8,0% som lokalløn. [Udmøntning af lokalløn i skoleåret 2021/22 (efterskolerne.dk)](https://www.efterskolerne.dk/For-efterskoler/administrativtnyt/Juni-2022/Lokalloen)

Undersøgelsen indeholder følgende fordeling som baggrund for fordeling af tillæg:

 

Særligt bemærkelsesværdigt er det, at 59% af besvarende skoler har fordelt tillæg ligeligt mellem lærerne.

**Opmærksomhedspunkt: Teknisk administrativt ansatte.**

I lov om folkehøjskoler er angivet, at det påhviler skolens ledelse at fastsætte løn- og personalepolitikken efter drøftelse med medarbejderne. Dette betyder, at skolerne også skal sikre en politik på området for det teknisk administrative område, hvor der kan tages udgangspunkt i det grundlag der udarbejdes for det pædagogiske område.