



Hørsholm Kommune

Analyse af lønniveauet i Hørsholm Kommune

København den 29. maj 2015

Indholdsfortegnelse

1	Baggrund.....	3
2	Metode	3
2.1	Afgrænsning af analysen.....	3
2.2	Lønbegrebet.....	5
2.3	Anciennitet	5
2.4	Personaleomsætning	6
3	Resume og konklusioner	6
3.1	Det generelle lønniveau.....	6
3.2	Lønspredningen for personalegrupperne	7
3.3	Lokal løndannelse	7
3.4	Anciennitet	7
3.5	Personaleomsætning	8
3.6	Effektiviseringspotentiale	9
3.6.1	Laveste gennemsnitsløn	9
3.6.2	Justering af personalegrupper over gennemsnittet.....	9
3.6.3	Hørsholm Kommune lig gennemsnittet.....	9
4	Analyse af lønniveauet i Hørsholm Kommune	9
4.1	Det generelle lønniveau.....	9
4.2	De 15 (hoved)personalegrupper.....	11
5	Lokalt aftalte tillæg.....	14
5.1	Den lokale løndannelse i Hørsholm	14
5.2	Den lokale løndannelse i Regionen.....	15
6	Anciennitet	16
7	Personaleomsætning	17
Bilag 1	20	
8	Løndannelsen på de enkelte overenskomstområder	20
8.1	Akademikere.....	20
8.2	Hjemmevejledere og pædagogisk personale i døgninstitutioner.....	20
8.3	Kontor- og It-personale, KL.....	21
8.4	Lærere.....	21
8.5	Pædagoger.....	21
8.6	Social- og sundhedspersonale, KL.....	21
8.7	Socialrådgivere og socialformidlere	22
8.8	Specialarbejdere m.fl.....	22
8.9	Syge- og sundhedsplejersker m.fl.	22
8.10	Teknisk Service	22

1 Baggrund

Hørsholm Kommune har rettet henvendelse til KL, Jura og EU, med anmodning om konsulentbistand til gennemførelse af, hvorvidt Hørsholm Kommune generelt og/eller på udvalgte områder har et ikke-omkostningseffektivt lønniveau blandt kommunens medarbejdere.

Hørsholm Kommune har oplyst, at analysen gennemføres som led i budgetaftalen 2015-2018, og skal indgå i kommunens effektiviseringsprogram ”Effektivisering via nytænkning”.

Det overordnede mål med analysen er:

- At uddybe den faktuelle viden om lønniveauet blandt kommunens medarbejdere.
- En sammenligning af nedenstående forhold for 15 udvalgte (hoved)personalegrupper i Hørsholm Kommune med de tilsvarende personalegrupper i 10 kommuner i Nordsjælland:
 - Det samlede lønniveau, inkl. pension
 - Den lokale løndannelses andel af den samlede løn
 - Personaleomsætning og anciennitetsfordelingen for de udvalgte (hoved)personalegrupper på basisgruppeniveau

Analysen skal desuden sammenholde de identificerede lønniveauer i Hørsholm Kommune med viden om andre relevante faktorer, fx personaleomsætning.

Endelig skal analysen forholde sig til, hvorvidt lønniveauet har eller kan have betydning for muligheden for at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft.

2 Metode

2.1 Afgrænsning af analysen

Af den indgåede kontrakt med Hørsholm Kommune følger, at analysen afgrænses til (hoved)personalegrupper med mindst 25 fuldtidsansatte for basisgrupper og 10 fuldtidsansatte for ledergrupper.

Denne afgrænsning er fastsat med henblik på, at samtlige 15 (hoved)personalegrupper er repræsenteret i alle 11 sammenligningskommuner i Region Hovedstanden.

Til brug for lønanalysen har konsulenterne rekvireret specialkørsler fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor.

De udvalgte (hoved)personalegrupper er:

- Akademikere
- Chefer
- Hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner
- Kontorpersonale
- Ledere på undervisningsområdet
- Lærere i folkeskolen
- Pædagoger ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger
- Pædagogisk uddannede ledere
- Pædagogmedhjælpere
- Social- og sundhedspersonale
- Socialrådgivere og socialformidlere
- Specialarbejdere
- Syge- og sundhedspersonale, ledere
- Syge- og sundhedspersonale, basisstillinger
- Tekniske servicemedarbejdere

Analysen omfatter således mere end 90 %¹ af alle ansatte i Hørsholm Kommune i 2014.

Udover Hørsholm Kommune omfatter anslyden følgende kommuner::

- Allerød
- Egedal
- Fredensborg
- Frederikssund
- Gribskov
- Halsnæs
- Helsingør
- Hillerød
- Lyngby-Taarbæk
- Rudersdal

Egedal, Lyngby-Taarbæk og Rudersdal kommuner er beliggende i stedtil-lægsområde 4. Øvrige kommuner, inkl. Hørsholm, er beliggende i stedtil-lægsområde 3.

¹ 91,5 %

2.2 Lønbegrebet

For hver af de 15 personalegrupper er den samlede løn for perioden januar til december 2014 opgjort for ordinært ansatte på månedsløn. Elever og ekstraordinært ansatte, fx medarbejdere i fleksjob, er ikke medtaget i analysen.

Data indeholder en specifikation af antallet af månedslønnede (fuldtid), og den samlede løns fordeling på:

- Grundløn
- Lokale tillæg
- Centrale tillæg
- Genetillæg
- Særlig feriegodtgørelse
- Pensionsbidrag

For tjenestemænd er der beregnet pensionsbidrag, således at data er sammenlignelige.

2.3 Anciennitet

Kommunernes og Regionernes Løndatakontor har også leveret specialkørsler over anciennitetsfordelingen for de 15 personalegrupper i de 11 sammenligningskommuner.

De pågældende kommuner har godkendt, at Kommunernes og Regionernes Løndatakontor har videregivet disse oplysninger til konsulenter/Hørsholm Kommune.

Der gælder dog en regel om, at Kommunernes og Regionernes Løndatakontor ikke udleverer oplysninger om en medarbejdergruppe på mindre end 5 fuldtidsbeskæftigede.

For personalegrupper med et lønsystem, hvor medarbejdernes lønudvikling bl.a. er betinget af anciennitetsbestemte stigninger, er udtrækkene stort set dækkende, og kun for ganske få stillinger foreligger der ikke anciennitetsoplysninger.

For chef, ledergruppe og personalegrupper uden – eller kun med få – anciennitetsbestemte løbestemmelser er data af svingende kvalitet, og for flere af disse personalegrupper foreligger der ikke oplysninger om lønanciennitet.

2.4 Personaleomsætning

Endeligt har Kommunernes og Regionernes Løndatakontor leveret specialkørsler om personaleomsætningen i 2014 for de 15 personalegrupper i de 11 sammenligningskommuner.

Disse data indeholder oplysninger om:

- Antal personer pr. november 2013
- Afgang
- Heraf afgang internt til anden stilling
- Afgang til andet overenskomstområde
- Tilgang
- Heraf tilgang fra anden stilling
- Tilgang fra andet overenskomstområde
- Antal personer pr. november 2014
- Nettostigning af antal personer

Disse data er rekvireret med henblik på en vurdering af, om der kan være en sammenhæng mellem personaleomsætningen i en kommune og det gennemsnitlige lønniveau.

3 Resume og konklusioner

3.1 Det generelle lønniveau

Lønanalysen baserer sig på udtræk for Kommunernes og Regionernes Løndatakontor for 15 (hoved)personalegrupper i Hørsholm Kommune, som udgør mere end 90 % af kommunens ansatte. Den gennemsnitlige årsløn for de udvalgte personalegrupper udgjorde i 2014 ca. 437.000 kr.

Det ligger helt tæt på gennemsnittet af 11 sammenligningskommuner i Hovedstadsregionen, hvor årsløn med 437.100 kr. dog lå lidt over gennemsnittet i Hørsholm Kommune. På den baggrund vurderes, lønniveauet i Hørsholm Kommune som ”gennemsnitligt”.

Spredningen mellem den kommune, hvor gennemsnitslønnen for de 15 personalegrupper var højest og den kommune, hvor den var lavest, var på ca. 15.800 kr. årligt. Det dækker dog over væsentlige større lønforskelle, når man ser på de enkelte personalegrupper.

3.2 Lønspredningen for personalegrupperne

Størst er spredningen for chefer med et lønspænd på 250.000 kr. fra den kommune med den højeste chefløn til den kommune, der havde den laveste aflønning af chefer i 2014.

For ledergrupperne lå forskellen på omkring 60.000 kr. årligt, mens det for de øvrige personalegrupper lå i intervallet fra 20.000 kr. til 30.000 kr. Dog med et noget større spredning for akademikere og teknisk servicemedarbejdere.

For chefer, akademikere og kontorpersonale gælder, at lønniveauet i Hørsholm Kommune ligger over gennemsnittet for de 11 sammenligningskommuner. Tilsvarende gælder: syge- og sundhedspersonale, hjemmevejledere og socialpædagoger samt pædagoger ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger, dog bortset fra pædagogisk uddannede ledere.

Social- og sundhedspersonale og teknisk servicemedarbejdere har en gennemsnitlig aflønning, mens socialrådgivere, specialarbejdere, lærere og ledere på undervisningsområdet og pædagogisk uddannede ledere har en lavere gennemsnitsløn end gennemsnittet for de 11 kommuner i Region Hovedstaden.

3.3 Lokal løndannelse

For de 15 (hoved)personalegrupper i Hørsholm Kommune udgjorde den lokale løndandel 9,5 % af nettolønnen i 2014, hvilket også er gennemsnittet af de 11 sammenligningskommuner i Region Hovedstaden.

Konsulenterne konstaterer på den baggrund, at også i forhold til den lokale løndannelse er Hørsholm Kommune ”gennemsnitlig”, både i forhold til regionen som landets kommuner som helhed, hvor den lokale løndannelse udgjorde 9 % pr. december 2014.

I forhold til den lokale løndannelse i Hørsholm er der dog en betydelig spredning fra 5 til 23 % i forhold til de udvalgte (hoved)personalegrupper, og for flere ligger niveauet over gennemsnittet i de 11 sammenligningskommuner i Region Hovedstaden.

3.4 Anciennitet

Det følger af kommissoriet for undersøgelsen, at analysen også skulle se på effekten af anciennitet i forhold til den samlede løndannelse.

Gennemsnitsancienniteten for medarbejdere i de 15 undersøgte personalegrupper i Hørsholm Kommune er på ca. 11 år, hvilket er meget tæt på gennemsnittet for de sammenlignede kommuner. Også set på de enkelte personalegrupper ligger Hørsholm meget tæt på gennemsnittet for de fleste personalegrupper.

Enkelte personalegrupper skiller sig ud, og socialrådgivere, kontorpersonale og sygeplejersker har således en højere gennemsnitsanciennitet end gennemsnittet af de 11 sammenligningskommuner, mens social- og sundhedspersonale og pædagogmedhjælpere ligger under gennemsnittet.

Der kan dog ikke spores nogen generel sammenhæng mellem anciennitet og gennemsnitslønnen for gruppen. Selvom socialrådgiveren i Hørsholm således har den højeste anciennitet for socialrådgivere blandt de undersøgte kommuner, er lønnen for socialrådgivere i Hørsholm under gennemsnittet.

3.5 Personaleomsætning

Afgangen af medarbejdere i Hørsholm Kommune i 2014 lå på knap 19 % mod et gennemsnit på knap 18 % for de 11 sammenligningskommuner i Region Hovedstaden.

Akademikere, chefer, ledere på undervisningsområdet og pædagoger ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger har haft en højere afgang end gennemsnittet af sammenligningskommunerne.

For øvrige personalegrupper gælder, at afgangen enten har været lig med eller lavere end gennemsnittet af sammenligningskommunerne. For lærere gælder fx, at afgangen er gennemsnitlig målt i forhold til sammenligningskommunerne, og lavere end gennemsnittet med de udvalgte personalegrupper i Hørsholm Kommune.

For flere af sammenligningskommunerne – herunder også Hørsholm Kommune - tegner der sig således et billede, hvor en personalegruppe – trods en relativ høj gennemsnitsløn – har en høj personaleomsætning, dvs. afgang af medarbejdere. Det gælder eksempelvis akademikere og pædagoger ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger.

Der ses således ikke at være en snæver sammenhæng mellem gennemsnitsløn for en personalegruppe og personaleomsætning.

3.6 Effektiviseringspotentiale

Lønanalysen er iværksat på foranledning af Hørsholm Kommunes Økonomiudvalg med henblik på forberedelse af budgetvedtagelsen for 2016.

3.6.1 Laveste gennemsnitsløn

Hvis lønningerne for de 15 (hoved)personalegruppe i Hørsholm hver for sig havde været på niveau med den af sammenligningskommunerne med den laveste gennemsnitsløn i 2014 ville den budgetvirkning være på 23,8 mio. kr.

Hørsholm Kommune ville som konsekvens heraf have den klart laveste gennemsnitsløn blandt de 11 sammenligningskommuner i region Hovedstaden.

3.6.2 Justering af personalegrupper over gennemsnittet

For flere personalegrupper gælder, at gennemsnitslønnen ligger over gennemsnittet for den pågældende personalegruppe, når man sammenligner med det gennemsnitlige niveau for de 11 sammenligningskommuner.

Den samlede budgetvirkning heraf kan opgøres til 5,3 mio. kr. i 2014.

Hvis tilpasningen af lønniveauet alene sker i forhold til den andel af lønnen, der vedrører lokal løndannelse, dvs. hvor Hørsholm Kommune anvender flere midler procentuelt end gennemsnittet af de 11 sammenligningskommuner, vil den samlede budgetvirkning være på 3,3 mio. kr.

3.6.3 Hørsholm Kommune lig gennemsnittet

Ønsker Hørsholm Kommune derimod på alle områder at være ”gennemsnitlig”, vil det udløse en mindre stigning i gennemsnitslønnen med en deraf følgende stigning af lønbudgetterne på 0,173 mio. kr.

4 Analyse af lønniveauet i Hørsholm Kommune

4.1 Det generelle lønniveau

For de 15 (hovedpersonalegrupper), som er omfattet af analysen, udgjorde den samlede gennemsnitlige årsløn i 2014 for medarbejdere i Hørsholm

Kommune ca. 437.000 kr.

Det svarer næsten til gennemsnittet i de 11 sammenligningskommuner i Hovedstadsregionen, som dog med en årsløn på 437.100 kr. ligger 0,03 % over niveauet i Hørsholm Kommune.

Den gennemsnitlige årlige løn for de 15 (hoved)personalegrupper i Hørsholm Kommune er således 132 kr. under gennemsnittet for de 11 sammenligningskommuner. Var lønningerne i Hørsholm Kommune gennemsnitlige, ville det medføre en stigning i de samlede udgifter til løn i Hørsholm Kommune på 173.000 kr.

Tabel 4.1.1: Den gennemsnitlige årsløn i 2014 for 15 personalegrupper i udvalgte kommuner i Region Hovedstaden:

Kommune:	Antal	Løn i alt	Indeks
173 Lyngby-Taarbæk	3.093	431.936	98,82%
240 Egedal	2.271	433.021	99,07%
210 Fredensborg	2.245	434.532	99,41%
217 Helsingør	3.713	435.222	99,57%
260 Halsnæs	1.673	435.679	99,67%
223 Hørsholm	1.308	436.968	99,97%
250 Frederikssund	2.454	436.986	99,97%
230 Rudersdal	3.215	438.278	100,27%
219 Hillerød	2.923	440.165	100,70%
201 Allerød	1.389	445.337	101,88%
270 Gribskov	1.564	447.722	102,43%
Gennemsnit	25.850	437.100	100,00%

Konsulenterne vurderer på den baggrund, at lønniveauet i Hørsholm Kommune må kategoriseres som ”gennemsnitligt” i forhold til sammenligningskommunerne i Region Hovedstaden.

Som det fremgår af rapportens afsnit 2.1. ligger Egedal, Lyngby-Taarbæk og Rudersdal kommuner alle i de det højeste stedtillægsområde. Det afspejler sig dog ikke i det samlede lønniveau i 2 af 3 af disse kommuner.

Lønspændet, mellem den kommune som har den højeste og den laveste gennemsnitsløn for de 15 (hovedpersonalegrupper), er på knap 15.800 kr. årligt eller ca. 1.300 kr. pr. måned inkl. pension.

Konsulenterne antager ikke, at det på det overordnede plan har nogen væsentlig betydning for kommunernes mulighed for rekruttering af medarbej-

dere, men bag gennemsnittet kan der gemme sig væsentlige forskelle for nogen af de 15 (hoved)personalegrupper).

Denne problemstilling behandler konsulenterne i det følgende afsnit af rapporten.

4.2 De 15 (hoved)personalegrupper

For de 15 (hoved)personalegrupper er der et spænd mellem den kommune, hvor årslønnen i 2014 var lavest – og den kommune hvor den var højest.

Størst er spredningen for chefgruppen med et lønspænd på 250.000 kr. Det kan have sammenhæng med, at der i kommunerne er forskellig praksis for om niveau III-chefer henføres til cheftale, til AC-overenskomsten eller kontoroverenskomsten.

Et lavt chefløniveau kan således være udtryk for, at mange niveau III-chefer er henført til Cheftalen, hvilket naturligvis vil påvirke det samlede løngennemsnit for chefgruppen.

For ledergrupperne ses et lønspænd på omkring 60.000 kr. årligt, mens lønsforskellen for de øvrige personalegrupper typisk ligger i et interval mellem 20.000 og 30.000 kr. Dog 50.000 kr. for teknisk servicemedarbejdere og 40.000 kr. for akademikere.

Tabel 4.2.1: Spredningen i samlet løn for de 15 personalegrupper fra den kommune, der har det højeste til den kommune, der har det laveste niveau i 2014:

Overenskomstområde	Lavest	Højest	Lønspænd
Akademikere, KL	530.093	570.749	40.656
Chefer, KL	815.565	1.065.577	250.012
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	415.000	441.263	26.263
Kontor- og It-personale, KL	426.411	449.411	23.000
Ledere m.fl., undervisningsområdet	608.322	672.793	64.472
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	464.237	490.494	26.257
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	395.305	414.447	19.142
Pædagogisk uddannede ledere	513.984	573.491	59.508
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	303.729	324.362	20.633
Social- og sundhedspersonale, KL	370.617	401.106	30.489
Socialrådg./socialformidlere, KL	446.537	480.525	33.988
Specialarbejdere mv., KL	369.618	402.638	33.020
Syge- og sundhedspers., ledere, KL	532.538	598.184	65.646
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	415.606	441.033	25.427
Teknisk Service	348.440	401.537	53.097

Selvom Hørsholm Kommune i forhold til de 11 sammenligningskommuner i Region Hovedstaden er ”gennemsnitlig” for de 15 (hoved)personalegrupper under et, så dækker en nærmere analyse, at der for de enkelte grupper kan være større eller mindre forskelle i forhold til det ”regionale”² gennemsnit, jf. tabellen nedenfor.

Tabel 4.2.2: Gennemsnitslønnen i Hørsholm Kommune sammenlignet med gennemsnittet af de udvalgte kommuner i Region Hovedstaden:

Overenskomstområde	Løn i alt	Gennemsnit	Forskel
Akademikere, KL	557.523	551.172	6.351
Chefer, KL	961.424	916.296	45.128
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	440.286	431.699	8.587
Kontor- og It-personale, KL	446.793	438.706	8.087
Ledere m.fl., undervisningsområdet	613.206	632.668	-19.462
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	476.376	483.110	-6.734
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	409.743	404.307	5.436
Pædagogisk uddannede ledere	530.022	534.886	-4.864
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	317.363	314.692	2.671
Social- og sundhedspersonale, KL	383.052	383.678	-626
Socialrådg./socialformidlere, KL	457.720	461.597	-3.876
Specialarbejdere mv., KL	379.673	387.257	-7.584
Syge- og sundhedspers., ledere, KL	588.379	560.481	27.898
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	440.553	429.212	11.341
Teknisk Service	375.543	375.851	-308

For chefer, akademikere og kontorpersonele gælder, at lønniveauet i Hørsholm Kommune ligger over gennemsnittet for de 11 sammenligningskommuner, hvilket også gælder syge- og sundhedspersonale og pædagogisk personale, dog ekskl. pædagogisk uddannede ledere.

Den samlede budgetvirkning, af at disse personalegrupper har en højere samlet løn end gennemsnittet af de 11 kommuner i Region Hovedstaden, kan opgøres til 5,3 mio. kr. i 2014.

Social- og sundhedspersonale og teknisk servicemedarbejdere har en gennemsnitlig aflønning, mens socialrådgivere, specialarbejdere, lærere og ledere på undervisningsområdet og pædagogisk uddannede ledere har en lavere gennemsnitsløns end gennemsnittet for de 11 kommuner i Region Hovedstaden.

² Skal her forstås som det vægtede gennemsnit for den enkelte personalegruppe i de 11 kommuner.

Lønanalysen er iværksat på foranledning af Hørsholm Kommunes Økonomiudvalg med henblik på forberedelse af budgetvedtagelsen for 2016. En rapport fra et privat konsulentfirma har tidligere peget på, at der vil kunne opnås store budgetreduktioner ved at justere lønniveauet for kommunens medarbejdere.

Konsulenterne har derfor sammenlignet lønniveauet i Hørsholm Kommune for hver af de 15 (hoved)personalegrupper med lønniveauet i den af de 11 sammenligningskommuner, som har den laveste lønudgift, jf. tabellen nedenfor.

Tabel 4.2.3: Gennemsnitslønnen i Hørsholm Kommune sammenlignet med gennemsnittet af de udvalgte kommuner i Region Hovedstaden:

Overenskomstområde	Lavest	Hørsholm	Lønspænd
Akademikere, KL	530.093	557.523	27.430
Chefer, KL	815.565	961.424	145.859
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	415.000	440.286	25.286
Kontor- og It-personale, KL	426.411	446.793	20.382
Ledere m.fl., undervisningsområdet	608.322	613.206	4.884
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	464.237	476.376	12.138
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	395.305	409.743	14.438
Pædagogisk uddannede ledere	513.984	530.022	16.039
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	303.729	317.363	13.634
Social- og sundhedspersonale, KL	370.617	383.052	12.435
Socialrådg./socialformidlere, KL	446.537	457.720	11.183
Specialarbejdere mv., KL	369.618	379.673	10.055
Syge- og sundhedspers., ledere, KL	532.538	588.379	55.841
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	415.606	440.553	24.947
Teknisk Service	348.440	375.543	27.103

Bortset fra chefgruppen hvor gennemsnitslønnen ligger mere end 145.000 kr. over niveauet i den kommune, som havde den laveste chefløn i 2014, så ligger lønniveauet i Hørsholm fra 5.000 – 55.000 over årslønnen i den kommune, som har det laveste niveau i Region Hovedstaden.

Hvis Hørsholm Kommune havde haft et tilsvarende lønniveau, ville det have haft en budgetvirkning på 23,8 mio. kr. i 2014 i form af lavere udgifter til løn og pension.

5 Lokalt aftalte tillæg

5.1 Den lokale løndannelse i Hørsholm

De mellem KL og personaleorganisationerne indgåede aftaler og overenskomster betyder, at mere end 90 % af den samlede løndannelse for de 15 (hoved)personalegrupper i Hørsholm Kommune er centralt reguleret.

De lokalt aftalte tillæg udgør dog en svingende andel af nettolønnen for de enkelte personalegrupper, og der er en spredning mellem 5 og 23 %, jf. tabellen neden for.

Der synes at være en sammenhæng mellem størrelsen af de lokalt aftalte tillæg og løndannelsesmodellen for den enkelte (hoved)personalegruppe.

For personalegrupper³ med en løndannelsesmodel med ret til anciennitetsbestemte lønstigninger udgør lokalt aftalte tillæg en lavere andel af nettolønnen end personalegrupper⁴ der ikke har ret til anciennitetsbestemte lønstigninger.

Tabel 5.1.1: De lokale aftalte tillæg andel af nettolønnen⁵ i Hørsholm Kommune:

Overenskomstområde	Løn i alt	Lokale tillæg	% af nettoløn
Akademikere, KL	557.523	69.452	15,0%
Chefer, KL	961.424	181.733	22,9%
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	440.286	36.727	9,8%
Kontor- og It-personale, KL	446.793	46.975	12,5%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	613.206	54.836	10,8%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	476.376	27.201	6,9%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	409.743	31.167	8,9%
Pædagogisk uddannede ledere	530.022	52.341	11,7%
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	317.363	15.729	5,7%
Social- og sundhedspersonale, KL	383.052	15.022	5,0%
Socialrådg./socialformidlere, KL	457.720	30.582	8,0%
Specialarbejdere mv., KL	379.673	48.228	14,8%
Syge- og sundhedspers., ledere, KL	588.379	80.939	16,4%
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	440.553	36.648	10,0%
Teknisk Service	375.543	68.420	21,0%

³ Mellem 5 og 15 %

⁴ 11 til 23 %

⁵ Løn i alt, ekskl. genetillæg, særlig feriegodtgørelse og pension

For personalegrupper med ret til anciennitetsbestemte lønstigninger er akademikere og kontorphersonale ”topscorerne” med hhv. 15 og 12,5 %, mens social- og sundhedsassistenter og pædagogmedhjælpere har den laveste andel af lokalt aftalte tillæg med 5,0 og 5,7 % af nettolønnen.

Det bemærkes, at Kommunernes og Regionernes Løndatakontor løbende offentliggør oplysninger om, hvor stor en andel den lokale løndannelse udgør af nettolønnen i kommunerne. Opgjort pr. december 2014 udgjorde den lokale løndannelse i KL-området 9 %.

5.2 Den lokale løndannelse i Regionen

For de 15 (hoved)personalegrupper i Hørsholm Kommune udgjorde den lokale løndannelse 9,5 % i 2014, hvilket også er det gennemsnittede niveau af de 11 sammenligningskommuner i Region Hovedstaden.

Konsulenterne konstaterer på den baggrund, at også i forhold til den lokale løndannelse er Hørsholm Kommune ”gennemsnitlig”, såvel i forhold til regionen som kommunerne som helhed.

Tabel 5.2.1: Sammenligning af den lokale tillægs procentvise andel af nettolønnen i Hørsholm Kommune i forhold til gennemsnittet af de udvalgte kommuner i Region Hovedstaden:

Overenskomstområde	Hørsholm	Gennemsnit	Forskel
Akademikere, KL	15,0%	14,7%	0,3%
Chefer, KL	22,9%	20,2%	2,6%
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	9,8%	8,1%	1,7%
Kontor- og It-personale, KL	12,5%	10,0%	2,5%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	10,8%	15,6%	-4,8%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	6,9%	7,8%	-0,9%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	8,9%	9,8%	-0,9%
Pædagogisk uddannede ledere	11,7%	15,4%	-3,7%
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	5,7%	5,3%	0,4%
Social- og sundhedspersonale, KL	5,0%	5,2%	-0,2%
Socialrådg./socialformidlere, KL	8,0%	9,7%	-1,7%
Specialarbejdere mv., KL	14,8%	15,7%	-0,9%
Syge- og sundhedspers., ledere, KL	16,4%	11,7%	4,7%
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	10,0%	8,7%	1,3%
Teknisk Service	21,0%	18,9%	2,1%

For en række af personalegrupperne udgør den lokale løndannelse dog en større procentvis andel af den samlede løn end gennemsnittet for personalegrupperne i de 11 sammenligningskommuner.

Det bemærkes, at der i høj grad er sammenfald mellem de personalegrupper, som har en højere gennemsnitsløn end det regionale gennemsnit, og de personalegrupper, som har en højere lokal løndannelse end gennemsnittet af de 11 kommuner i Region Hovedstaden.

På sigt vil en vis tilbageholdenhed i genanvendelsen af lokale tillæg, som frigøres i forbindelse med afgang af personale, kunne give et råderum på 3,3 mio. kr.

6 Anciennitet

Af bilag 1 til denne rapport fremgår, at en stor del af de udvalgte basisgrupper har automatiske lønstigninger som sker på grundlag af anciennitet.

Kun socialrådgivere og socialformidlere, specialarbejdere m.fl. og teknisk servicemedarbejdere har ingen anciennitetsbestemt løn. For enkelte af disse grupper gælder dog, at de er garanteret et bestemt lønniveau ved en bestemt anciennitet.

Analysen viser, at gennemsnitsancienniteten for medarbejdere i de 15 undersøgte personalegrupper i Hørsholm Kommune er på ca. 11 år, hvilket er meget tæt på gennemsnittet for de sammenlignede kommuner.

For så vidt angår den samlede gennemsnitsanciennitet er der små forskelle kommunerne imellem. Anciennitetsforskelle synes derfor at spille marginal rolle i forhold til at forklare evt. lønforskelle kommunerne i mellem.

Også set på de enkelte personalegrupper ligger Hørsholm meget tæt på gennemsnittet for de fleste personalegrupper, idet enkelte personalegrupper dog skiller sig ud. Hørsholm Kommune har således en højere gennemsnitsanciennitet end gennemsnittet af de 11 sammenligningskommuner for så vidt angår:

- Socialrådgivere med en gennemsnitlig anciennitet på 9,2 år mod det regionale gennemsnit på 5,7 år.
- Kontorpersonalet med en gennemsnitlig anciennitet på 10,0 år mod det regionale gennemsnit på 7,4 år.
- Sygeplejersker med en gennemsnitlig anciennitet på 15,1 år mod det regionale gennemsnit på 13,5 år.

Tilsvarende ligger Hørsholm Kommune under gennemsnittet for så vidt angår:

- Social- og sundhedspersonale med en gennemsnitlig anciennitet på 9,2 år mod det regionale gennemsnit på 10,3 år.
- Pædagogmedhjælpere med en gennemsnitlig anciennitet på 8,1 år mod det regionale gennemsnit på 8,6 år.

Der kan dog ikke spores nogen generel sammenhæng mellem anciennitet og gennemsnitlønnen for gruppen. Selvom socialrådgiveren i Hørsholm således har den højeste anciennitet for socialrådgivere blandt de undersøgte kommuner, er lønnen for socialrådgivere i Hørsholm under gennemsnittet.

For kontorpersonale og sygeplejersker gælder, at lønnen i Hørsholm er marginalt over gennemsnittet, men ikke nok til, at der kan spores en sammenhæng.

For så vidt angår de grupper, hvor Hørsholm har en forholdsmæssig lav anciennitetsprofil (Social- og sundhedspersonale og pædagogmedhjælpere), kan der heller ikke spores en sammenhæng, idet lønnen for disse grupper ligger på gennemsnittet eller lidt over i forhold til de øvrige kommuner.

7 Personaleomsætning

Data om personaleomsætningen i Hørsholm Kommune og de øvrige 10 kommuner, som er valgt som sammenligningskommuner i Region Hovedstaden, viser, at afgang af medarbejdere i Hørsholm Kommune lå på knap 19 % mod et gennemsnit på knap 18 % for alle sammenligningskommunerne.

Tabel 7.1.1. Afgang af medarbejdere i Hørsholm Kommune i forhold til gennemsnittet af de 11 sammenligningskommuner

Overenskomstområde	Hørsholm	Gennemsnit	Forskel
Akademikere, KL	22,0%	15,0%	7,0%
Chefer, KL	18,8%	12,5%	6,3%
Hjemmevejledere og pæd.pers., døgninst.	10,5%	16,7%	-6,2%
Kontor- og It-personale, KL	10,9%	11,3%	-0,4%
Ledere m.fl., undervisningsområdet	21,1%	16,2%	4,9%
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	16,6%	16,8%	-0,2%
Pæd. pers., daginst./klub/skolefr.	22,8%	15,7%	7,1%
Pædagogisk uddannede ledere	4,5%	14,4%	-9,8%
Pædagogmedhj. og pædagogiske ass.	26,9%	28,9%	-2,0%
Social- og sundhedspersonale, KL	21,9%	18,9%	3,0%
Socialrådg./socialformidlere, KL	12,5%	16,9%	-4,4%
Specialarbejdere mv., KL	17,2%	25,1%	-7,9%

Syge- og sundhedspers., ledere, KL	11,8%	16,3%	-4,5%
Syge- og sundhedspersonale - basis, KL	11,9%	19,0%	-7,1%
Teknisk Service	11,8%	11,8%	0,0%
Gennemsnit - alle 11 kommuner:	18,6%	17,6%	1,0%

De områder, hvor afgangen har været mere end 1 % over gennemsnittet er: akademikere og chefer, ledere af undervisningsområdet og pædagogisk uddannet personale ved daginstitutioner, klubber og skolefritidsordninger.

Flere af disse personalegrupper har et relativt højt lønniveau i forhold til sammenligningskommunerne med ledere på undervisningsområdet som en klar undtagelse.

For følgende personalegrupper har afgangen været 1 % eller mere under gennemsnittet af sammenligningskommunerne: hjemmevejledere og pædagogisk personale ved døgninstitutioner, pædagogisk uddannede ledere, socialrådgivere og socialformidlere, specialarbejdere samt syge og sundhedspersonale (såvel basis som ledergruppe).

For pædagogisk uddannede ledere, socialrådgivere og socialformidlere gælder, at de i forhold til lønniveau ligger under gennemsnittet i sammenligningskommunerne.

For lærere gælder, at afgangen er gennemsnitlig i forhold til sammenligningskommunerne og lavere end gennemsnittet for Hørsholm Kommune. Det skal vurderes på baggrund af den megen blæst om lærernes nye arbejdstidsregler/folkeskolereformen, og det forhold, at kun 2 af de 10 øvrige sammenligningskommuner har en lavere samlet løn til lærere end Hørsholm Kommune.

For skoleledere var afgangen i 2014 den tredje højeste blandt de 11 sammenligningskommuner.

Den forholdsvis høje personaleomsætning behøver dog ikke have sammenhæng med, at lønniveauet for denne personalegruppe er noget under gennemsnittet af de 11 sammenligningskommuner. Skærpede krav til ledelse, som følge af nye arbejdstidsregler og folkeskolereformen, kan også have haft betydning.

For flere af sammenligningskommunerne tegner der sig således et billede, hvor en personalegruppe – trods et relativt højt lønniveau – har en høj personaleomsætning, dvs. afgang af medarbejdere.

Konsulenterne vurderer på den baggrund, at der ikke ses at være signifikant sammenhæng mellem lønniveau og personaleomsætning. Det vil næppe være muligt at afdække årsagerne til, at medarbejdere søger nye udfordringer uden en kvalitativ analyse med interview af de medarbejdere, som afgår fra ansættelse i Hørsholm Kommune.

Bilag 1

8 Løndannelsen på de enkelte overenskomstområder

Løndannelsen for en del af de undersøgte overenskomstområder indeholder fortsat automatiske anciennitetsbestemte løntillæg. Da denne del af lønudviklingen kan have en betydning for analysen af lønniveauet set i forhold til anciennitet, vil konsulenterne i dette afsnit kort gennemgå lønbestemmelserne i de overenskomster, der er knyttet til de enkelte personalegrupper (basisgrupper).

8.1 Akademikere

Medarbejdere ansat i basis stillinger henhold til den kommunale AC-overenskomst er alle omfattet af en automatisk anciennitetslønudvikling.

Ancienniteten beregnes i forhold til erhvervs erfaring efter endt uddannelse. Egentlige akademikere har et lønforløb, hvorefter der er en startbasisløn og herefter stiger lønnen efter henholdsvis 2, 3 og 4 års ansættelse. Overenskomsten omfatter også bachelorer og bibliotekarer, som tilsvarende når slutløn efter 4 års erhvervsanciennitet.

Udover de forskellige akademiske uddannelser omfatter overenskomsten special- og chefkonsulenter, ledende psykologer og bibliotekarer.

8.2 Hjemmevejledere og pædagogisk personale i døgninstitutioner

Af overenskomsten for socialpædagoger og pædagogisk personale i døgninstitutioner fremgår, at medarbejderen i basisstillinger tildeles et tillæg (højere løntrin) efter henholdsvis 6 og 10 års sammenlagt beskæftigelse på grundlag af grunduddannelsen.

Overenskomsten omfatter udover hjemmevejledere og socialpædagoger (basisstillinger) en række mellemløber- og konsulentstillinger, fx børne- og ungekonsulenter, socialpædagogiske konsulenter, familieplejekonsulenter, afdelingsleder, stedfortrædere og viceforstandere

8.3 Kontor- og It-personale, KL

I henhold til overenskomsten tillægges de fleste af basisgrupperne 6 løntrin efter 7 års beskæftigelse inden for faget. En mindre gruppe indenfor økonomi og IT ydes i stedet 2 løntrin efter 4 års beskæftigelse i faget.

Kontoroverenskomsten dækker mere end 20 forskellige typer af administrative stillinger, og udover de almindelige basisstillinger omfatter overenskomsten også overassistenter, specialister og visse lederstillinger.

8.4 Lærere

Lærernes løn er også afhængig af den enkelte lærers anciennitet som lærer. Således hæves lønnen med obligatoriske kvalifikationstillæg efter henholdsvis 4, 8 og 12 års erfaring.

Udover lærere dækker overenskomsten børnehaveklasseledere, skolekonsulenter, skolepsykologer og vejlederstillinger.

8.5 Pædagoger

Pædagoger efter denne overenskomst er ikke omfattet af egentlige anciennitetsstigninger. Til gengæld indeholder overenskomsten en bestemmelse, hvorefter den enkelte pædagog er sikret et bestemt lønniveau efter henholdsvis 6 og 10 års anciennitet i faget, såfremt medarbejderen ikke via lokal løndannelse allerede er nået dette lønniveau.

Pædagogoverenskomsten dækker udover pædagoger i basisstillinger (assistenter og støttepædagoger) desuden stedfortrædere, afdelingsledere og souschefer. Endvidere omfatter overenskomsten ikke-uddannet personale ved fritids- og ungdomsklubber.

8.6 Social- og sundhedspersonale, KL

I henhold til overenskomsten ydes der obligatoriske anciennitetsbestemte tillæg til næsten alle personalegrupper. Således ydes assistenter tillæg til lønnen efter henholdsvis 4 og 10 års erfaring i faget og hjælpere efter henholdsvis 4 og 11 års erfaring i faget. Også ikke uddannede ydes en lønstigning efter 3 års erfaring.

Udover social- og sundhedsassistenter omfatter overenskomsten pleje- og sous-assistenter, hjemmehjælpere, plejehjemsassistenter, beskæftigelsesvejlede-

re, sundhedshjælpere, sygehjælpere. Men overenskomsten omfatter også 1. assistenter og afdelingsledere.

8.7 Socialrådgivere og socialformidlere

Overenskomsten indeholder ingen automatiske anciennitetslønstigninger. For jobkonsulenter er der dog en bestemmelse der garanterer indplacering på mindst trin 37 efter 5 års erhvervs erfaring.

Overenskomsten omfatter udover socialrådgivere og socialformidlere tillige visse lederstillinger, jobkonsulenter og vejledere ved UU.

8.8 Specialarbejdere m.fl.

Overenskomsten indeholder ingen automatiske anciennitetslønstigninger. Der findes dog i overenskomsten enkelte garantilønbestemmelser.

Overenskomsten omfatter udover specialarbejdere, faglærte, instruktører og holdledere samt ungarbejdere.

8.9 Syge- og sundhedsplejersker m.fl.

Overenskomsten indeholder for stort set alle stillingsgrupper automatisk lønoprykning efter 4 års ansættelse. For enkelte grupper dog efter 7 års erfaring.

Overenskomsten omfatter udover sygeplejersker i basisstillinger, ergo- og fysioterapeuter, økonomaer og sundhedsplejersker.

8.10 Teknisk Service

Tekniske servicemedarbejdere ydes en automatisk lønstigning efter 6 års beskæftigelse i faget.

Udover teknisk servicemedarbejdere omfatter overenskomsten parkeringsvagter og kontrollører, tekniske servicechefer og serviceledere samt ungarbejdere.