

16. februar 2016

Styrelsen for Videregående Uddannelser,
Bredgade 43,
1260 København K
Att. Anne Marie Ladefoged

Høringsvar. Indhentning af institutionernes erfaringer med gældende vilkår og retningslinjer for aflønning af ledere ved de videregående uddannelsesinstitutioner

Danske Professionshøjskoler takker for styrelsens indkaldelse af bidrag om institutionernes erfaringer med gældende vilkår og retningslinjer for lederlønninger ved de videregående uddannelsesinstitutioner.

Danske Professionshøjskoler har drøftet sektorens erfaringer med fastsættelse af lederlønninger og vil i høringssvaret påpege en række vanskeligheder, der negativt påvirker rekruttering og fastholdelse af dygtige ledere.

Beskrivelsen af de gældende vilkår og retningslinjer vurderes i det store og hele at være retvisende og fyldestgørende. Der er dog visse uklarheder i materialet, som påpeges i det følgende. Ligeledes er der visse ledergrupper på professionshøjskolerne, hvis vilkår ikke er dækket af materialet.

Erfaring med anvendelsen af gældende vilkår og retningslinjer for aflønning af ledere

Det nuværende regelgrundlag for ansættelse og aflønning af ledere ved professionshøjskolerne er for kompliceret, det er ikke tidssvarende, og det understøtter ikke den fornødne rekruttering af dygtige ledere.

Klassificeringssystemet fremstår ufleksibelt, og der opleves helt uacceptable, ofte årelange sagsbehandlingstider ift. klassificeringerne, som ikke er i overensstemmelse med den verden, som professionshøjskolerne agerer i, når der ansættes ledere og chefer. Hvis klassificeringssystemet skal kunne fungere, skal der oprettes klassificeringer i et antal og i lønrammer, der i langt højere grad end nu matcher professionshøjskolerens størrelse og struktur. Professionshøjskolerne oplever gang på gang, at der f.eks. ikke er ledige stillinger i LR37.

At klassificeringssystemet er ufleksibelt understreges endvidere af det faktum, at professionshøjskolerne ikke selv kan oprette stillinger i LR35 og LR36. Selv de laveste stillinger, der lønmæssigt, rangerer under special- og chefkonsulenter skal klassificeres af ministeriet.

Der opleves væsentlige forskelle mellem de to store ledergrupper CO10 og AC i professionshøjskolerne. For CO10 lederes vedkommende kan institutionen oprette CO10 lederstillinger i sats 2 og 3 og forhandle tillæg efter principperne i Ny Løn. For AC-lederes vedkommende skal oprettelse af lederstillinger i LR35-39 godkendes, jf. ovenstående.

Lederstillinger i LR35-39 på AC-området og sats 1 på CO10-området er desuden fortsat for de selvejende institutioners vedkommende omfattet af cheflønspuljen. Det indebærer et loft for forhandling af tillæg for klassificerede stillinger, som er fjernet for andre institutionstyper, og som gør systemet og lønniveauerne stive og utidssvarende.

Professionshøjskolerne oplever en høj grad af markedsstyring i form af lønpres nedefra inden for det administrative område og uddannelserne. Sidstnævnte som følge af den nye stillingsstruktur og indførelse af docentstillinger. Der opleves tilsvarende lønpres udefra ved rekruttering af nye eksterne medarbejdere, såfremt kvalificerede medarbejdere skal kunne tiltrækkes.

Derudover opstår der situationer, hvor professionshøjskolerne har svært ved at fastholde kvalificerede ledere og chefer, fordi de er utilfredse med den manglende mulighed for lønudvikling. Pt. er professionshøjskolernes eneste frihedsgrader muligheden for at skruer på resultatløn og engangsvederlag.

Professionshøjskolerne så gerne, at der arbejdes frem mod brug af regelgrundlaget om kontraktansættelse af chefer i staten på professionshøjskolerne. Alternativt at der indføres en model, som den der finder anvendelse på universiteterne.

Faktuelle bemærkninger til udkast til beskrivelse af de gældende vilkår og retningslinjer

Regelsættet vurderes ikke at være udtømmende

Vejledningens beskrivelse omfatter kun Akademikerne, CO10 og individuelle kontrakter. Disse områder dækker imidlertid ikke alle professionshøjskolens ledere.

På VIA er der bl.a. også ledere ansat på andre vilkår f.eks. i henhold til organisationsaftale for kontorfunktionærer, organisationsaftale for kantineledere, tjenestemandslignende vilkår osv. På UC Nordjylland er tilsvarende ledere ansat, der følger regelsættet for ledere på erhvervsskolerne (de virksomhedsoverdragede ledere).

Beløbsramme resultatlønskontrakter (side 15)

Det fremgår at den økonomiske ramme er angivet i 31. marts 2012 niveau. Imidlertid fremgår det af bemyndigelsesbrevet af 23. maj 2012, at beløbene er angivet i aktuelt niveau og ikke skal fremskrives jf. bemyndigelsesens side 2.

Offentliggørelse af resultatlønskontrakter (side 16)

Det fremstår uklart i vejledningen, om offentliggørelsen af resultatlønskontrakten (dele heraf) alene gælder rektors kontrakt eller om det er gældende for alle kontrakter, idet formuleringerne skifter mellem flertal og ental i vejledningen.

Niveau for engangsvederlag (side 16)

Det fremgår, at der kan aftales og udbetales engangsvederlag på 35.000,- kr. i grundbeløb 2012. Imidlertid fremgår det af bemyndigelsesbrevet af 2012, at beløbet er i aktuelt niveau.

Uklart hvornår protokollat for ansættelse af ledere/lærer finder anvendelse (side 11)

Det fremgår, at for personer, der ikke er omfattet af aftalerne, fordi de ikke er omfattet af organisationernes forhandlingsret (henviser til AC og CO10) gælder, at de skal ansættes på individuel

kontrakt. Det samme er anført side 22 hvor det er angivet *"en individuel ansættelseskontrakt anvendes i tilfælde, hvor enkeltpersoner ansættes til arbejdsopgaver, der ikke er omfattet af kollektivt fastsat regler. Fx ansættelse i stillinger, der typisk sker efter overenskomsten for Akademikere i staten, men hvor pågældende ikke opfylder de uddannelsesmæssige forudsætninger mv."*

Efter vores vurdering vil leder/lærer protokollatet vel netop kunne finde anvendelse, når det alene er det uddannelsesmæssige aspekt i AC overenskomsten, der ikke er opfyldt (og forholdet i øvrigt ikke er dækket af andre overenskomster) jf. protokollatets henvisning til § 1, stk. 3 i overenskomsten der har følgende ordlyd: *"overenskomstens parter kan aftale, at overenskomsten også gælder for personer med anden uddannelse"*

I forbindelse med dannelsen af VIA har en af institutionens tidligere personalekonsulenter haft en dialog om netop det protokollat med ministeriet. Ifølge hendes telefonnotat har konklusionen her været, at leder/lærer dækker lederstillinger, hvor der ikke konkret er truffet aftale om anden dækning. Er det korrekt, så vil der i praksis aldrig være behov for at ansætte en leder på individuel kontrakt? Det vil give nogle udfordringer i henhold til lønindplaceringen, da den i protokollatet er delt op på uddannelser uden at være udtømmende.

Med venlig hilsen



Harald Mikkelsen

Formand

Danske Professionshøjskoler