



Vejledning vedr. ibrugtagning og anvendelse af ny lønskala, herunder særligt tillæg

Indledning

Nærværende dokument er et bilag/vejledning til tidligere udarbejdede ny lønskala for Baptistkirken i Danmark - til brug i de danske baptistmenigheder.

Bilaget tænkes benyttet af menighedsråd/menighedsledelser, der ønsker vejledning i fastlæggelsen af løn og særligt tillæg for præster og andre menighedsmedarbejdere i forbindelse med det ny lønsystem.

Dokumentet indeholder generelle anbefalinger og råd ved fastlæggelsen af løntillæg.

I sagens natur kan vejledningen ikke være fyldestgørende. Personaleudvalget står derfor også til rådighed, såfremt der måtte være uddybende spørgsmål til den nye lønskala, derunder det særlige tillæg.

Til orientering er vedhæftet bilag med noter fra "Erfaringer fra en menigheds implementering af den nye lønskala"

Generelle anbefalinger og råd ved fastlæggelsen af løntillæg

Helt generelt er tillægget - eller den fleksible andel af lønnen, der som udgangspunkt udgør en procentandel af begynderlønnen (eks. 20%) - menighedens mulighed for at honorere en kompetence, der ligger ud over den grundkompetence, der må forventes af medarbejderen.

For en medarbejder, der ansættes helt uden forudsætninger - andet end en evt. grunduddannelse, eksempelvis som præst, menighedsleder, underviser, musiker eller tilsvarende, vil det være helt naturligt at starte på en grundløn uden tillæg.

Hvis medarbejderen kommer fra en tilsvarende stilling, med eksempelvis nogle års relevant kompetence, eller gennem ansættelsen oparbejder tilsvarende kompetence, vil det være naturligt at drøfte et tillæg på eks. 1/4 af et muligt løntillæg.

Hvis den nye medarbejder kommer med eller gennem ansættelsen oparbejder en kompetence, som er særligt tilegnet de behov, som den ansættende menighed har - eks. indenfor undervisning, kirkevækst, socialt arbejde osv. - så kan forhandlingsudgangspunktet eks. starte ved 1/2 af et muligt løntillæg.

Et tillæg, der rammer loftet - på 100% af et muligt løntillæg, bør benyttes i særlige tilfælde, hvor medarbejderen bibringer eller har opnået helt specielle kompetencer, som menigheden/organisationen kan drage stor nytte af og endvidere, hvor medarbejderen har udvist en vedholdenhed og trofasthed - samt har søgt og gennemført målrettet efteruddannelse for at kunne udføre sine opgaver og udvikle egne kompetencer til løsning af opgaverne i menigheden/organisationen.

Ovennævnte %-satser er vejledende. Tillægget må i hver enkelt situation bero på grundige overvejelser og en drøftelse mellem ledelse og medarbejder tilpasset den konkrete ansættelsessituation.

Bilag

Erfaringer fra en menigheds implementering af den nye lønskala

Dette afsnit er baseret på svar fra en række spørgsmål stillet til en menighed, der allerede har indført den nye lønskala.

Spørgsmål og svar vedrørende indførelse af Baptistkirkens nye lønsystem

Spm. 1

Hvad var situationen før I gik i gang med at tale om det nye lønsystem (eks. hvilket lønsystem eller ansættelsesform var gældende)?

Vi brugte det lønsystem som var gældende, og som BID tidligere anvendte. Vores forstander fik et yderligere tillæg, som vi aftalte skulle bortfalde i forbindelse med indtrædelse i det nye lønsystem.

Spm. 2

Hvilke overvejelser lå til grund for at skifte til det nye system?

Vi ville bruge det nye system for at ligge på linje med øvrige menigheder og for at få tilpasset lønnen til det niveau, som BID mener en præst skal have i løn. (Heri var menigheden enige).

Spm. 3

Hvilke positive sider/muligheder så I i det nye system?

Det er muligt at differentiere mellem en forstander, en præst/ungdomspræst og en studerende, og få vore ansættelser indplaceret korrekt i forhold til erfaring, uddannelse og anciennitet.

Spm. 4

Beskriv de betænkeligheder/overvejelser, der var fra forskellige parter:

- a) Medarbejderen
- b) Ledelsen/menighedsrådet
- c) Menigheden/menighedsrådet

Der var ikke som sådan betænkeligheder på tværs af de nævnte parter.

Vi drøftede det nye lønsystem, som lå et stykke over nuværende lønniveau, og foreslog en plan til – henover en periode på godt 1½ år – at få reguleret lønnen ind, så den ville passe i det nye lønsystem. Der var lavet budget for 2013, som var godkendt af menigheden og ville derfor ikke indstille en forhøjelse/ændring af budgettet.

Den regulerede løn er så blevet kalkuleret i budget 2014 og vil komme helt på plads med januar-løn 2015.

Vore præster synes, det var en fin løsning.

Spm. 5

Hvor lang procestid brugte I på at komme frem til en aftale?

Menighedsrådets formand og næstformand (samt økonomisk udvalgsformand), drøftede et i forvejen udarbejdet forslag på et møde med de ansatte – det tog ca. ½-1 time pr. medarbejder. Men hele processen tog naturligvis længere tid, fordi der også var involveret forberedelsesarbejde og bearbejdning og godkendelse af det justerede budget.

Spm. 6

Har der været behov for nogle justeringer efterfølgende, eks. af aftale/vilkår?

Nej, indtil videre har aftalerne fungeret til alles tilfredshed.

Spm. 7

Har overgangen til det nye lønsystem haft en væsentlig indflydelse på menighedens budgetlægning?

Nej, vi plejer at lave justeringer hvert år, dog blev den seneste justering blot lidt større pga. ændringerne vedr. det nye aflønningssystem. Der har ikke været kritik eller kommentarer til dette fra menigheden.

Spm. 8

Hvordan kom I frem til, hvilken kategori medarbejderen skulle indplaceres i - og var beskrivelserne i lønsystem-dokumentet tilstrækkelige til at danne en forståelse for kategoriseringen?

Det gav næsten sig selv. Vi havde på daværende tidspunkt en forstander med høj anciennitet og en yngre (uden forstanderrolle) med mindre anciennitet. Det sidste var sværest, da vi skulle definere hvor lang tid vedkommende faktisk havde været fungerende prædikant mv. Det nye lønsystem har endvidere været i brug sidenhen, idet vi ult. 2013 ansatte en studerende, og brugte de forskellige kategorier til korrekt indplacering af medarbejderen.

Spm. 9

Har I haft behov for hjælp udefra - eller fra fagpersoner i menigheden for at få aftalen på plads? - evt. hvilke personer?

Nej, vi har gennemført processen med egne ressourcer i menigheden.

Spm. 10

Var der betænkeligheder ved at skulle "forhandle" om tillæg, som ikke kunne slås op i en anciennitetstabel eller tilsvarende, men rent faktiske skulle fastlægges i åben drøftelse med medarbejderen?

Nej, vores udgangspunkt var, at det gamle lønsystem ikke var godt nok til at imødekomme specielle kvalifikationer (forstander, speciel uddannelse mm), men det synes vi i højere grad det nye lønsystem gør.

I bund og grund er et kvalifikationstillæg en aftale om lidt ekstra løn – altså en forhandlingsparameter – både for den ansatte og for menigheden, som gerne vil ansætte.

Til spørgsmål 9, kan det nævnes, at personaleudvalget kan bistå menigheder/præster, der er undervejs i processen, med råd og vejledning eller henvise til en menighed, der har erfaring med at indføre det nye lønsystem.
