A dark blue vertical bar runs down the left side of the page. A blue arrow points to the right from this bar, containing the date.

20.05.2021

Rapport etter dei lokale forhandlingane i kap. 4, 2021

-til intern bruk

Several thin, dark blue wavy lines originate from the bottom left and curve upwards and to the right.

Tor Inge Brenne

UTDANNINGSFORBUNDET VESTLAND

Innhald

Innleiing	2
Den økonomiske ramma	3
<i>Pottstorleik</i>	<i>3</i>
<i>Pro rata fordelt pr. kommune</i>	<i>3</i>
<i>Pro rata skuleleiarar, styrarar og assisterande styrar kap. 4</i>	<i>4</i>
Kommentar til den økonomiske ramma.....	4
Funksjonstillegg	5
<i>Kontaktlærar</i>	<i>5</i>
To kontaktlærarar.....	6
Kommentarar kontaktlærar	8
<i>Rådgjevarar.....</i>	<i>9</i>
<i>Andre funksjonar.....</i>	<i>11</i>
Gjennomsnittleg godtgjering funksjonar 2021.....	12
Promille av lønsmassen brukt til «andre funksjonar»	13
Kommentar andre funksjonar	14
Kompetansetillegg	15
Kommentar kompetansetillegg.....	17
<i>Kompetansetillegg utover 5- årig U/H-utdanning og lektor m/tillegg</i>	<i>17</i>
Oversikt kompetansetillegg utover 60 stp. og lektor m/tillegg	18
Kommentar kompetansetillegg utover 60 stp. 5- årig U/H-utdanning og lektor m/tillegg	18
Tillegg til pedagogisk leiar	20
<i>Oversikt over dei mest vanlege tillegg til pedagogisk leiar</i>	<i>21</i>
<i>Frekvens tillegg til pedagogisk leiar</i>	<i>21</i>
Kommentar om tillegg til pedagogisk leiar.....	22
Godtgjering tillitsvalde og verneteneste	23
Korleis var Utdanningsforbundet sin delegasjon sett saman?	24
Korleis var arbeidsgjevar sin delegasjon samansett	24
Forhandlingsklima	25
<i>Kva er de misfornøgd med etter desse forhandlingane?.....</i>	<i>26</i>
<i>Kva er de spesielt nøgd med etter desse forhandlingane?.....</i>	<i>26</i>
Har de forhandla fram andre gode lønsbetingelsar eller lønssystem som lokallaget vil dele?.....	27
Har gjennomført evalueringsmøte pr. 10.01.2022?	28
<i>Tema på forhandlingsmøte</i>	<i>28</i>
Vestland fylkeskommune - oppsummering.....	29

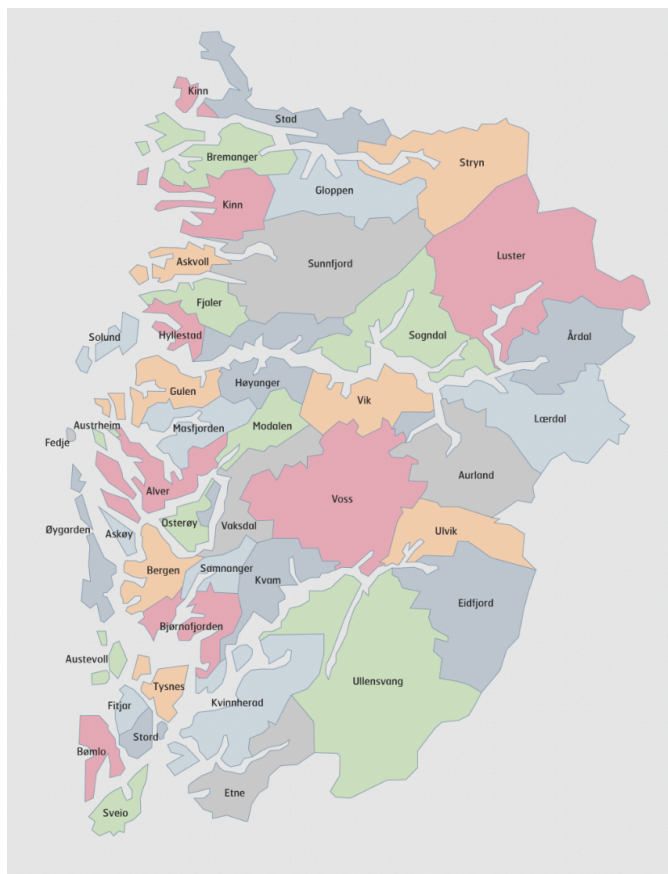
Innleiing

Det er første gongen det nye fylkeslaget samlar inn resultata frå dei lokale forhandlingane i kommunane i Vestland. Tidlegare har Sogn og Fjordane og Hordaland hatt eigne undersøkingar. Tanken bak dette arbeidet er sjølvsaugt at fylkeslaget skal ha god oversikt over lønsdanninga i fylket, men viktigast av alt er den effekten vi håpar dette skal ha som hjelp til dykkar førebuing til neste forhandlingsrunde.

Talmaterialet omfattar denne gongen 41 av 43 kommunar. To kommunar manglar, men tal frå desse håpar vi kan bli innarbeidd i etterkant. Vestland Fylkeskommune har vi ikkje tatt med i samanlikningsgrunnlaget vårt i høve kommunane, men vi har laga ei oppsummering på slutten av rapporten. Tala som dei har sendt inn har også blitt rapportert inn til sentralledet.

I undersøkinga har vi konsentrert oss om det som har skjedd i dei lokale forhandlingane på kapittel 4 i 2021. Vi har i denne undersøkinga fokus på pro rata, pottstørrelse, funksjonar, kompetansetillegg, løn til pedagogisk leiar. I tillegg har vi litt om samansetjing av delegasjonar og forhandlingsklima.

Det er stor grunn til å takke dykk hovudtillitsvalde for godt arbeid i høve til innsending av materiale. Vi håpar de får god nytte av materialet vidare.



Den økonomiske ramma

Pottstorleik

- 1 % av lønsmassen med verknadsdato 01.10.2021
- Total pott i heile Vestland er omlag 202 millionar (inkludert fylkeskommunen)
- Det er fordelt omlag 63 millionar til Utdanningsforbundet sine medlemmer
- Det er ikkje samla sett stort avvik mellom berekna pott frå pai-data og lokal pott fastsett av lokalt forhandlingsutval

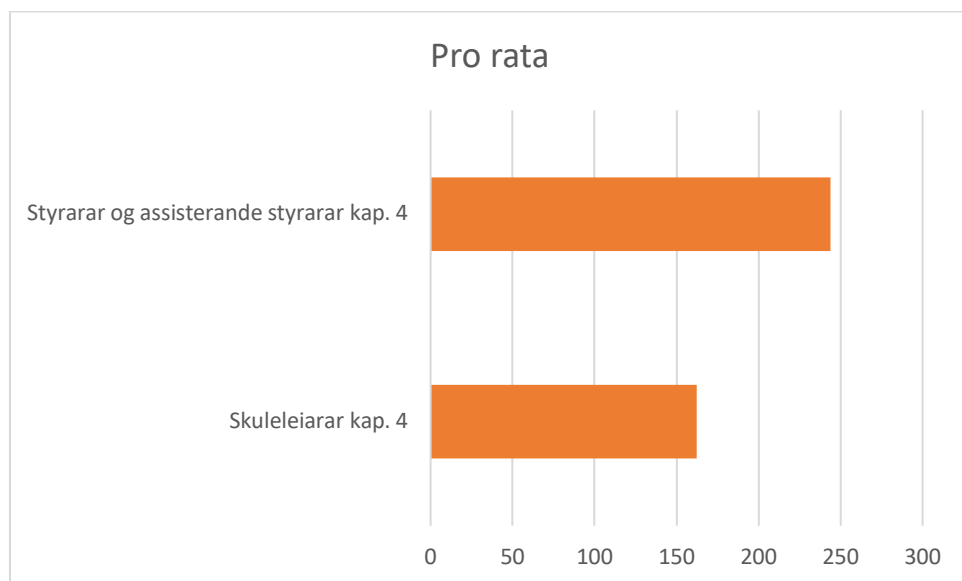
Pro rata fordelt pr. kommune

Nr.	Kommune	Samla	Undervisning	Barnehage
1	ALVER KOMMUNE	99	91	115
2	ASKVOLL KOMMUNE	101	104	86
3	ASKØY KOMMUNE	90	76	105
4	AURLAND KOMMUNE	102	69	213
5	AUSTEVOLL KOMMUNE	100	100	
6	AUSTRHEIM KOMMUNE	113	97	171
7	BERGEN KOMMUNE	101	100	123
8	BJØRNAFJORDEN KOMMUNE	97	95	117
9	BREMANGER KOMMUNE	110	98	64
10	BØMLO KOMMUNE	100	100	
11	EIDFJORD KOMMUNE	150	125	205
12	ETNE KOMMUNE	82	78	104
13	FEDJE KOMMUNE			
14	FITJAR KOMMUNE	112	112	118
15	FJALER KOMMUNE	113	97	98
16	GLOPPEN KOMMUNE	121	90	150
17	GULEN KOMMUNE	132	57	328
18	HYLLESTAD KOMMUNE	108	107	177
19	HØYANGER KOMMUNE	97	100	24
20	KINN KOMMUNE	101	92	116
21	KVAM KOMMUNE	93	77	33
22	KVINNHERRAD KOMMUNE	117	121	171
23	LUSTER KOMMUNE	116	82	206
24	LÆRDAL KOMMUNE	101	84	103
25	MASFJORDEN KOMMUNE	100	100	100
26	MODALEN KOMMUNE	100	98	116
27	OSTERØY KOMMUNE	84	107	26
28	SAMNANGER KOMMUNE			
29	SOGNDAL KOMMUNE	101	74	193

30	SOLUND KOMMUNE	109	109	105
31	STAD KOMMUNE	104	94	138
32	STORD KOMMUNE	117	117	117
33	STRYN KOMMUNE	87	67	82
34	SUNNFJORD KOMMUNE	102	108	81
35	SVEIO KOMMUNE	97	103	102
36	TYSNES KOMMUNE	100	51	159
37	ULLENSVANG KOMMUNE	98	98	119
38	ULVIK HERAD	109	90	115
39	VAKSDAL KOMMUNE	93	103	29
40	VIK KOMMUNE	96	88	111
41	VOSS HERAD	100	113	65
42	ØYGARDEN KOMMUNE	96	97	99
43	ÅRDAL KOMMUNE	73	60	47
	Gjennomsnitt 2021	103	93	119

Merknad: I den samla pro rata, ligg og leiarane og øvrige. Det betyr at det ikkje er matematisk samanheng mellom tala i tabellen.

Pro rata skuleleiarar, styrarar og assisterande styrar kap. 4



Kommentar til den økonomiske ramma

Utdanningsforbundet sine medlemmer har i Vestland fått omlag 63 millionar av omlag 202 millionar, inkludert fylkeskommunen. Det betyr at Utdanningsforbundet sine medlemmer samla sett har fått ein andel på omlag 1/3 (30 %) av potten. Det er stor variasjon i pro rata mellom lokallag frå 73 % til 150 %. Gjennomsnitt for alle lokallag er pro rataen på 103 % og 100,7 % når ein reknar ut frå pott og lønsmasse i heile Vestland sett som heilskap. Leiarane

som er plassert i kap. 4 har fått god utteljing i forhandlingane. Talgrunnlaget gjev eit godt bilete av forhandlingsresultata.

Funksjonstillegg

Kontaktlærer

I SFS 2213 er denne kontaktlærargodtgjersla sett som ein minsteressurs på kr 12.000. Det har vore brukt høvesvis store midlar til å auke denne i dei lokale forhandlingane, og snittet i fylket er i dag om lag kr 28.000. I mange av kommunane er denne godtgjersla vorten ein del av den lønspolitiske planen, eller det er avtalt at dette skal gjevast til alle som seinare skal inn i funksjonen. I andre kommunar er dette tema i lokale forhandlingar. Det er viktig å ha i minne at i nokre kommunar er det to kontaktlærarar pr. gruppe. Oversikt over dette kjem fram lenger nede.

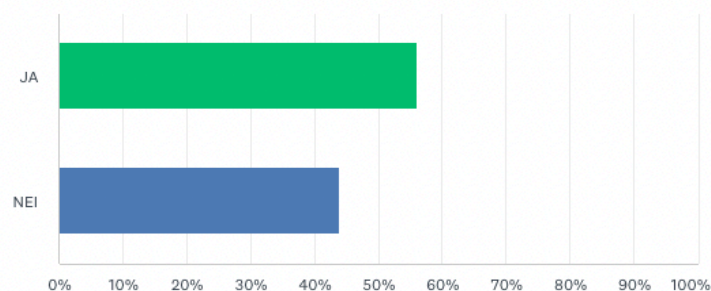
Kommune:	Kontaktlærer			
	Kontaktlærer gjennomsnitt	Vanlegast	Høgast	Lågast
Alver	26515	30000	30000	23000
Askvoll	34000	34000	34000	34000
Askøy	29500	29500	29500	29500
Aurland	22000	22000	22000	22000
Austevoll	24000	24000	24000	24000
Austrheim	27000	27000	27000	27000
Bergen	28000	28000	28000	28000
Bjørnafjorden	29000	29000	29000	29000
Bremanger	28000	28000	33000	23000
Bømlo	36900	36900	36900	36900
Eidfjord	34000	34000	34000	34000
Etne	31834	31500	34000	30000
Fitjar	34600	34600	40600	32600
Fjaler	33000	33000	33000	33000
Gloppen	28000	28000	32000	28000
Gulen	24571	22000	28000	22000
Hyllestad	28000	28000	28000	28000
Høyanger	21846	21000	33000	13500
Kinn	35000	35000	35000	35000
Kvam herad	36000	36000	54000	36000
Kvinnherad	30000	30000	30000	30000
Luster	23600	23600	23600	23600
Lærdal	21000	21000	21000	21000
Masfjorden	26500	26500	26500	26500
Modalen	30000	30000	30000	30000
Osterøy	30000	30000	30000	30000
Sogndal	22658	21000	33000	21000

Solund	28500	28500	28500	28500
Stad	24710	25000	30000	18000
Stord	38000	38000	42000	34000
Stryn	33500	33500	33500	33500
Sunnfjord	30250	30000	37000	30000
Sveio	21000	21000	26000	16000
Tysnes	24500	24500	24500	24500
Ullensvang	24000	25000	29000	18200
Ulvik	36200	36200	36200	36200
Vaksdal	26667	25000	27000	25000
Vik	30000	30000	30000	30000
Voss	38200	38200	40400	38200
Øygarden	29000	25000	36000	25000
Årdal	25000	25000	25000	25000
Gjennomsnitt 2021	28891	28732		

To kontaktlærarar

Er det innført ordning med to kontaktlærarar per klasse (no eller tidlegare)?

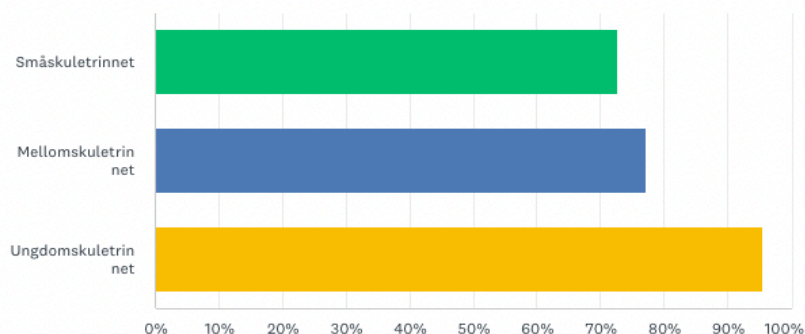
Besvart: 41 Hoppet over: 2



SVARVALG	SVAR	
▼ JA	56,10%	23
▼ NEI	43,90%	18
TOTALT		41

Om "JA" på førre spørsmål. Kva klassetrinn er ordninga med to kontaktlærarar pr. klasse innført (spesifiser kort ordninga i kommentarfeltet)?

Besvart: 22 Hoppet over: 21



SVARVALG	SVAR
▼ Småskuletrinnet	72,73% 16
▼ Mellomskuletrinnet	77,27% 17
▼ Ungdomskuletrinnet	95,45% 21
Totalt antall respondenter: 22	

	To kontaktlærarar pr. klasse?			
Kommune:	Ja eller nei	Småskuletrinnet	Mellomskuletrinnet	Ungdomskuletrinnet
Alver	JA	X	X	X
Askvoll	NEI			
Askøy	JA			X
Aurland	NEI			
Austevoll	JA	X	X	X
Austrheim	NEI			
Bergen	JA			
Bjørnafjorden	NEI			
Bremanger	NEI			
Bømlo	JA	X	X	X
Eidfjord	NEI			
Etne	NEI			
Fitjar	NEI			
Fjaler	JA	X	X	X
Gloppen	JA			X
Gulen	NEI			
Hyllestad	JA	X	X	X

Høyanger	JA	X	X	X
Kinn	JA	X	X	X
Kvam herad	JA			X
Kvinnherad	JA	X	X	X
Luster	JA			X
Lærdal	JA		X	X
Masfjorden	NEI			
Modalen	NEI			
Osterøy	JA	X	X	X
Sogndal	JA	X	X	X
Solund	NEI			
Stad	JA	X	X	X
Stord	NEI			
Stryn	NEI			
Sunnfjord	JA			X
Sveio	JA	X	X	
Tysnes	JA	X	X	X
Ullensvang	NEI			
Ulvik	NEI			
Vaksdal	JA	X	X	X
Vik	JA	X	X	X
Voss	JA	X	X	X
Øygarden	NEI			
Årdal	NEI			

Kommentarar kontaktlærar

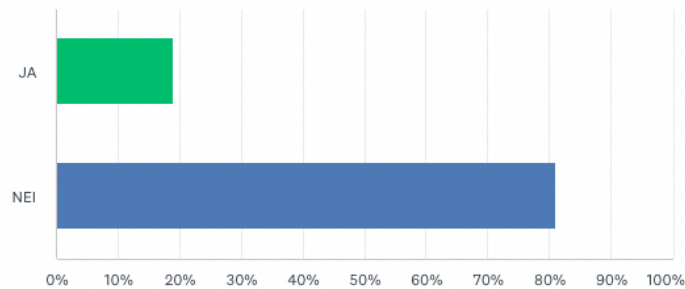
- Det er eit fleirtal av kommunane som har innført ordninga med to kontaktlærarar pr. klasse (56 %).
- Ordninga varierer frå skule til skule og innad på skulane ut frå klassestorleik.
- Ein del kommunar har fådelte skular der organiseringa er ein kontaktlærar pr. klassetrinn.
- Det er også ordningar med to kontaktlærarar når elevtalet kjem over 15 eller 20/21 elevar (dette varierer i høve barnetrinn eller ungdomstrinn).
- Ordninga med to kontaktlærarar er vanlegast i ungdomsskulen om ein ser dette i lys av ei tredeling av grunnskulen.

Rådgjevarar

Kommune:	Rådgjevartillegg	Differensiert etter skulestørrelse
Alver	20000	NEI
Askvoll	22000	JA
Askøy	29500	NEI
Aurland	22000	NEI
Austevoll	24000	NEI
Austrheim	20000	NEI
Bergen		NEI
Bjørnafjorden	29000	NEI
Bremanger	23000	JA
Bømlo		NEI
Eidfjord	29000	NEI
Etne	16200	NEI
Fitjar	40600	NEI
Fjaler	15000	JA
Gloppen	17000	NEI
Gulen	18000	NEI
Hyllestad	12000	NEI
Høyanger	20000	NEI
Kinn	35000	JA
Kvam herad	12000	NEI
Kvinnherad	20000	NEI
Luster	12000	NEI
Lærdal	12000	NEI
Masfjorden	18000	NEI
Modalen	12000	NEI
Osterøy		NEI
Sogndal	20000	JA
Solund	12000	NEI
Stad	23000	NEI
Stord	49000	NEI
Stryn	16500	NEI
Sunnfjord	30000	JA
Sveio	15000	NEI
Tysnes	12000	NEI
Ullensvang	12000	JA
Ulvik	18000	NEI
Vaksdal	12000	JA
Vik	20000	NEI
Voss	30000	NEI
Øygarden	12000	NEI
Årdal	20800	NEI
Gjennomsnitt 2021	20529	

-er dette differensiert etter skulen sin storleik?

Besvart: 42 Hoppet over: 1



SVARVALG	SVAR
JA	19,05% 8
NEI	80,95% 34
TOTALT	42

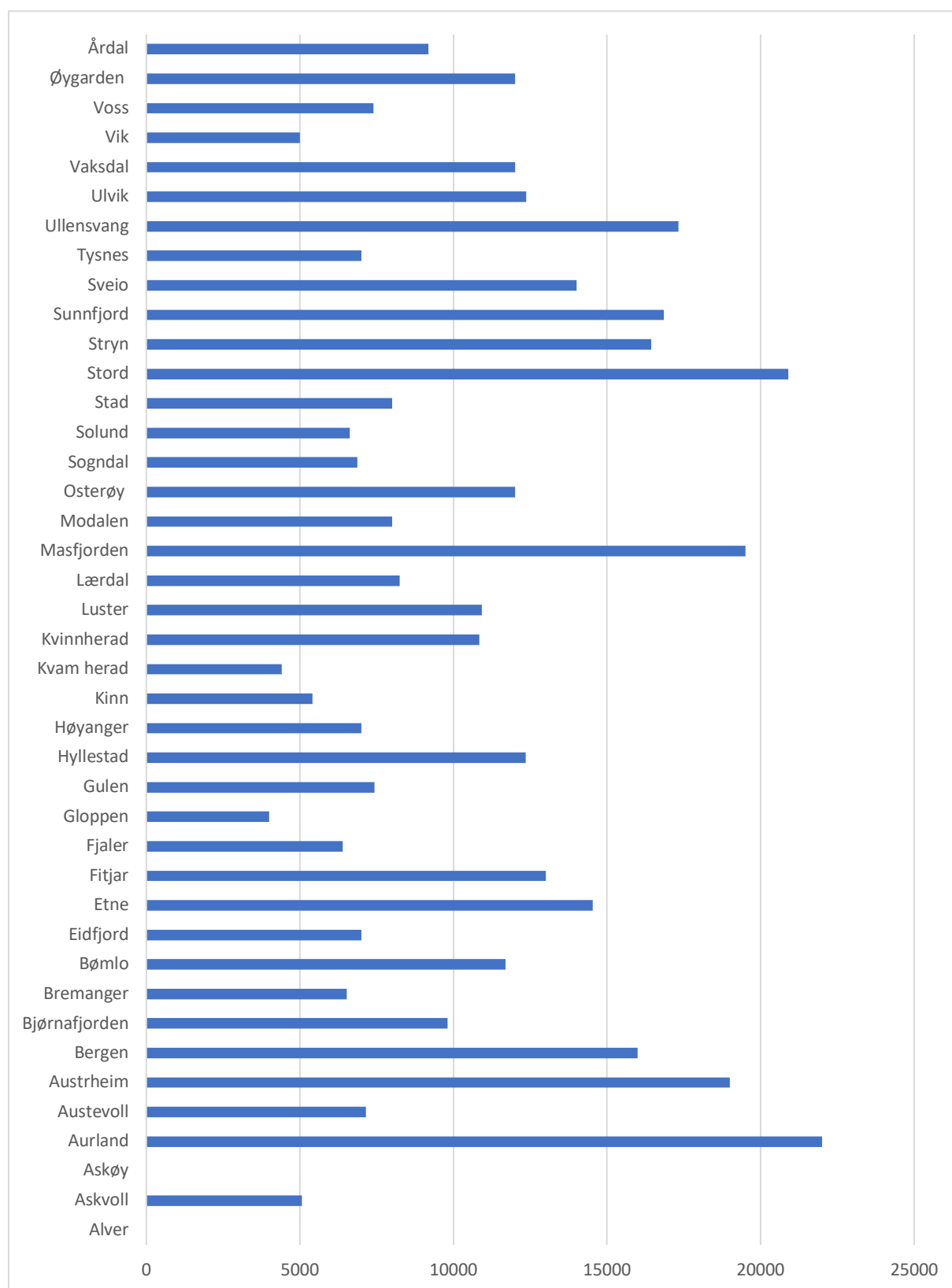
Kommentar rådgjevarar

I SFS 2213 er denne sett som ein minimumsressurs på kr 12.000. Gjennomsnitt godtgjering er kr. 20253. Lågaste godtgjering er kr 12.000, medan høgste er kr 49.000. Omlag 80 % har ei fast godtgjering, medan omlag 20 % har ei godtgjering som varierer etter skulen sin storleik. To kommunar rapporterer at det er skular som også har ein sosiallærer med eit eige tillegg som er ulikt rådgjevartillegget høvesvis kr 16.000 og 12.000. Ikkje alle lokallag har svara på dette spørsmålet.

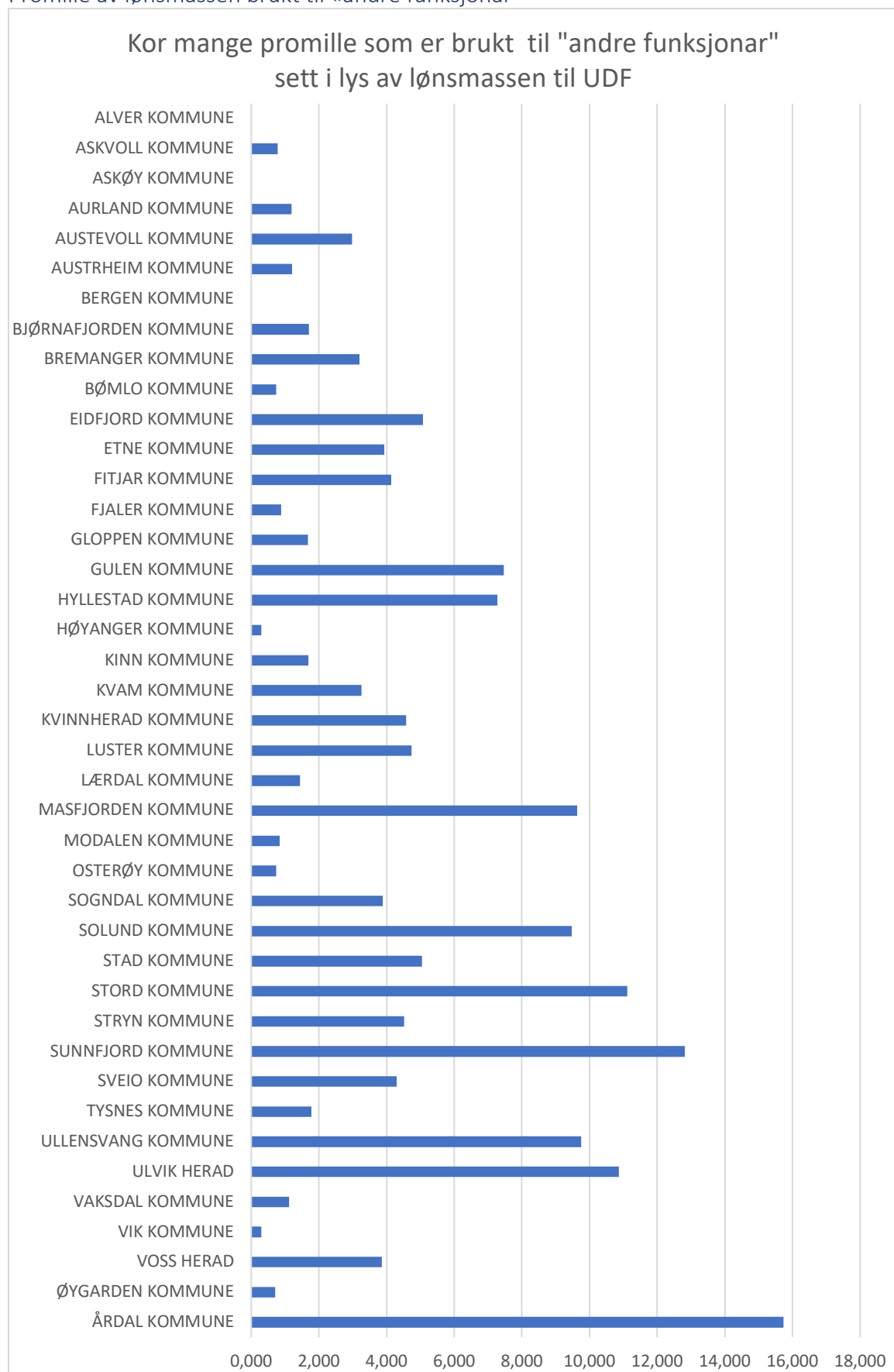
Andre funksjonar

Kommune:	Tal funksjonar oppretta	Snitt godtgjering funksjonar
Alver	0	0
Askvoll	6	5064
Askøy	0	0
Aurland (ikkje kvalitetsikra)	1	22000
Austevoll	13	7150
Austrheim	2	19000
Bergen	1	16000
Bjørnafjorden	32	9813
Bremanger	21	6523
Bømlo	7	11700
Eidfjord	11	7000
Etne	12	14525
Fitjar	9	13000
Fjaler	5	6400
Gloppen	25	4000
Gulen	28	7428
Hyllestad	7	12343
Høyanger	2	7000
Kinn	66	5409
Kvam herad	65	4400
Kvinnherad	55	10848
Luster	30	10920
Lærdal	4	8250
Masfjorden	12	19500
Modalen	1	8000
Osterøy	5	12000
Sogndal	72	6875
Solund	10	6615
Stad	63	8000
Stord	94	20 894
Stryn	27	16 444
Sunnfjord	186	16844
Sveio	16	14000
Tysnes	7	7000
Ullensvang	74	17324
Ulvik	11	12364
Vaksdal	4	12000
Vik	2	5000
Voss	73	7400
Øygarden	22	12000
Årdal	110	9188
Gjennomsnitt 2021		10249
Midlar brukt til funksjonar pr. 2021		13 613 156

Gjennomsnittleg godtgjering funksjonar 2021



Promille av lønsmassen brukt til «andre funksjonar



Kommentar andre funksjonar

Snittgodtgjeringa pr. funksjon pr. lokallag varierer frå kr 0 til kr 24.000. Den gjennomsnittlege godtgjeringa er kr 10.249. Kommunane i Vestland nyttar 13,6 millionar på funksjonar i 2021. Gjennomsnittsberekning på funksjonar i denne undersøkinga gjev ikkje eit rett bilete av pengebruken til funksjonar, då eit lokallag vil få eit høgt snitt om ein har ein funksjon med ei høg godtgjering. Det beste bilete vil vere å sjå på kor mykje midlar ei kommune nyttar til funksjonar sett i lys av lønsmassen. Ressursbruken til funksjonar varierer mykje- alt frå tilnærma 0 i nokre kommunar, til Årdal som brukar 15,7 (1,57 %) promille om ein ser dette i lys av lønsmassen.

Nokre kommunar har lagt ned funksjonane som tidlegare var oppretta. Fleire kommunar har funksjonsordning utan godtgjering, men nedsett leseplikt for å gjere jobben. Det er viktig at tillitsvald er medviten om bestemminga i vedlegg til protokoll i Hovudtariffavtalen og punkt 9.1 i særavtalen SFS 2213, sjette ledd, knytt til nedlegging av lokalt oppretta funksjonar.

SFS 2213 og Hovudtariffavtalen (jmf. vedlegg til protokoll, III TIL PROTOKOLL, punkt I)

Nedlegging av funksjonar, jf. SFS 2213):

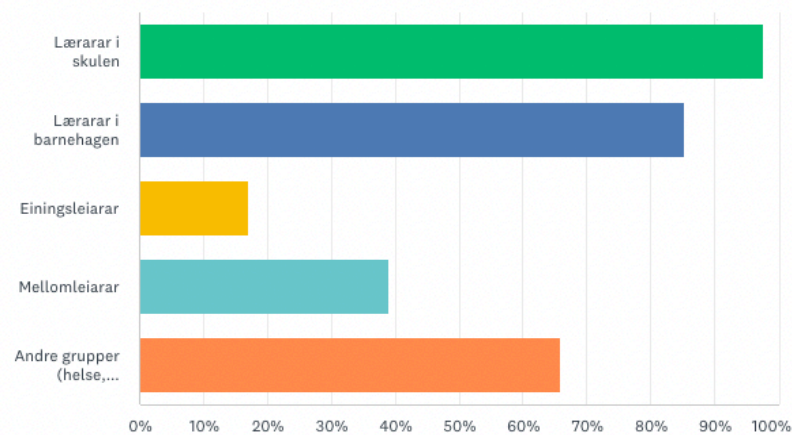
Ved eventuell nedleggelse av lokalt opprettede funksjoner som er finansiert av midler fra lokale forhandlinger iht. HTA kap 4.2.1, skal lønnstillegget regnes inn i grunnlønnen til de arbeidstakerene som innehar funksjonen på det tidspunktet den nedlegges.

Kompetansetillegg

Kommune:	Kompetansetillegg				Kven kan få kompetansetillegg?					Friske midlar eller lokal pott	
	15 stp	30 stp	45 stp	60 stp	Lærarar i skulen	Lærarar i barnehagen	Einingsleiarar	Mellomleiarar	Andre i kommunen	Friske midlar	Lokal pott (4.2.1 forhandlingar)
Alver	0	0	0	0	X	X		X	X		
Askvoll	5000	10000	15000	20000	X	X			X	X	
Askøy	0	10000	0	20000	X	X			X	X	
Aurland	5000	10000	15000	20000	X	X				X	
Austevoll	6000	12000	18000	20000	X					X	
Austrheim		10000		20000	X	X	X	X	X	X	X
Bergen		11000		22000	X	X		X	X	X	
Bjørnafjorden	6000	12000	18000	24000	X	X			X	X	
Bremanger	7000	14000		28000	X	X		X	X	X	
Bømlo	5000	10000	0	20000	X				X	X	
Eidfjord	0	10000	0	20000	X	X			X	X	
Etne	5000	10000	15000	20000	X	X				X	
Fitjar	6000	12000	18000	24000	X			X		X	
Fjaler	5000	10000	15000	20000	X					X	
Gloppen	5000	10000	15000	20000	X	X				X	X
Gulen	3500	10000		20000	X	X			X		X
Hyllestad	0	0	0	0						X	
Høyanger	5000	10000	15000	20000	X	X			X	X	
Kinn	6000	12000		24000	X	X		X	X		X
Kvam herad	6000	12000	18000	24000	X	X	X	X		X	X
Kvinnherad	5500	11000	16500	22000	X	X				X	
Luster	5000	10000		20000	X	X			X	X	X
Lærdal	5000	10000	15000	20000	X	X			X	X	
Masfjorden	5000	10000	15000	20000	X	X	X	X		X	
Modalen	0	11000	0	22000	X	X	X	X	X	X	
Osterøy	0	10000	0	20000	X	X			X	X	X
Sogndal	6000	12000	18000	24000	X	X		X	X	X	X
Solund	5000	10000	15000	20000	X	X					
Stad	7000	14000	21000	28000	X	X			X		X
Stord	5000	10000	15000	20000	X	X	X	X	X	X	
Stryn	5000	10000	15000	20000	X	X			X		X
Sunnfjord	7500	15000	22500	30000	X	X		X	X	X	
Sveio	5000	10000	15000	20000	X	X			X		X
Tysnes		10000	15000	20000	X	X					X
Ullensvang	7500	12500	20000	25000	X					X	
Ulvik	10000	15000		25000	X	X	X	X	X	X	
Vaksdal		10000		20000		X			X	X	
Vik	7500	15000	22500	30000	X	X		X		X	X
Voss	6250	12500	18750	25000	X	X	X	X	X	X	
Øygarden	5000	10000		20000	X	X		X	X	X	
Årdal	5000	10000	15000	20000	X	X			X	X	
Gjennomsnitt 2021	5734	11103	16850	21974							

Kven kan få kompetansetillegg?

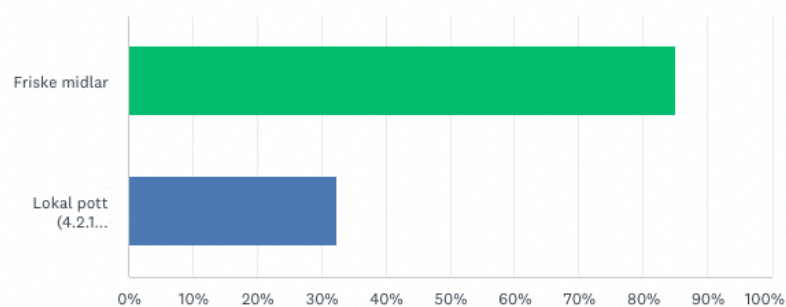
Besvart: 41 Hoppet over: 2



SVARVALG	SVAR
▼ Lærarar i skulen	97,56% 40
▼ Lærarar i barnehagen	85,37% 35
▼ Einingsleiarar	17,07% 7
▼ Mellomleiarar	39,02% 16
▼ Andre grupper (helse, teknisk, fagarbeidarar osv.)	65,85% 27
Totalt antall respondenter: 41	

Er kompetansetillegga finansiert gjennom friske midlar frå kommunen, eller er det avsetjingar gjennom lokal pott (4.2.1 forhandlingar)?

Besvart: 40 Hoppet over: 3



SVARVALG	SVAR
▼ Friske midlar	85,00% 34
▼ Lokal pott (4.2.1 forhandlingar)	32,50% 13
Totalt antall respondenter: 40	

Kommentar kompetansetillegg

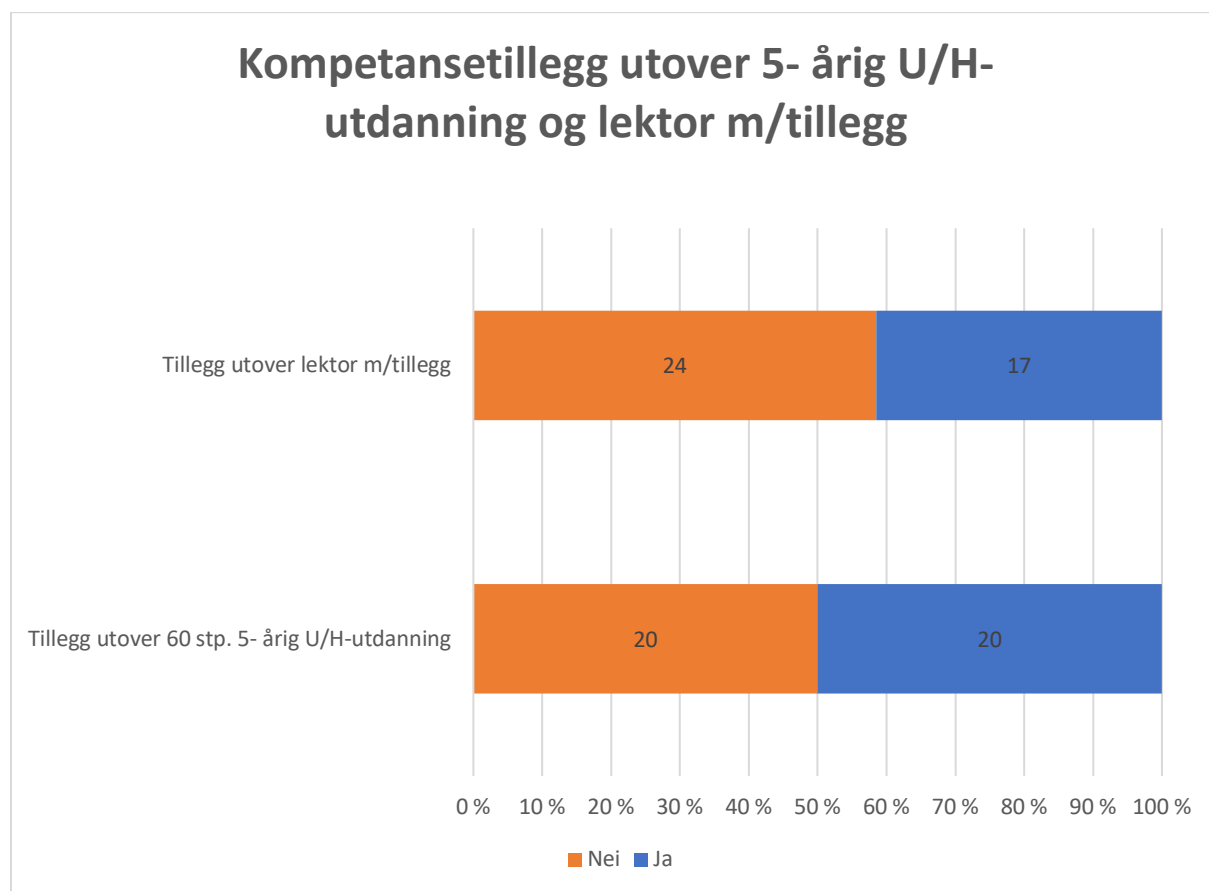
Dei fleste kommunar har ordning med at tilsette kan få kompetansetillegg. Det er variasjon i godtgjeringa. Det mest vanlege kompetansetillegget er 20.000 for 60 stp. Høgste godtgjeringa er kr 30.000 for 60 stp. Snittgodtgjeringa for dei ulike stp. ser ein i tabellen nedanfor. I 85 % av kommunane blir kompetansetillegga gjeve som friske midlar.

Gjennomsnitt kompetansetillegg:

15 stp.	30 stp.	45 stp.	60 stp.
5734	11103	16850	21974

Oversikta viser at det er mest vanleg at alle tilsette i kommunen er med i ordninga i høve kompetansetillegg. Prinsippa for korleis kompetansetillegga blir gjevne varierer frå kommune til kommune. I nokre kommunar må det forhandlast om kompetansetillegga. I andre kommunar er det ein automatikk i å få kompetansetillegg om tilsett avklarar og avtalar dette før studiestart. I tillegg er det viktig at vidareutdanninga er relevant i høve jobben som ein har.

Kompetansetillegg utover 5- årig U/H-utdanning og lektor m/tillegg



Oversikt kompetansetillegg utover 60 stp. og lektor m/tillegg

Kommune:	UTOVER 60 STP.	UTOVER LEKTOR M/TILLEGG.	Friske midlar eller lokal pott	
	JA	JA	Friske midlar	Lokal pott (4.2.1 forhandlingar)
Alver				
Askvoll	X	X	X	
Askøy	X	X	X	
Aurland			X	
Austevoll		X	X	
Austrheim	X	X	X	X
Bergen			X	
Bjørnafjorden	X	X	X	
Bremanger	X	X	X	
Bømlo		X	X	
Eidfjord			X	
Etne	X	X	X	
Fitjar	X		X	
Fjaler			X	
Gloppen			X	X
Gulen				X
Hyllestad			X	
Høyanger	X	X	X	
Kinn	X	X		X
Kvam herad			X	X
Kvinnherad			X	
Luster	X		X	X
Lærdal			X	
Masfjorden			X	
Modalen	X		X	
Osterøy	X		X	X
Sogndal			X	X
Solund				
Stad				X
Stord	X	X	X	
Stryn				X
Sunnfjord	X	X	X	
Sveio	X	X		X
Tysnes	X			X
Ullensvang	X	X	X	
Ulvik			X	
Vaksdal			X	
Vik	X	X	X	X
Voss	X	X	X	
Øygarden	X	X	X	
Årdal			X	

Kommentar kompetansetillegg utover 60 stp. 5- årig U/H-utdanning og lektor m/tillegg

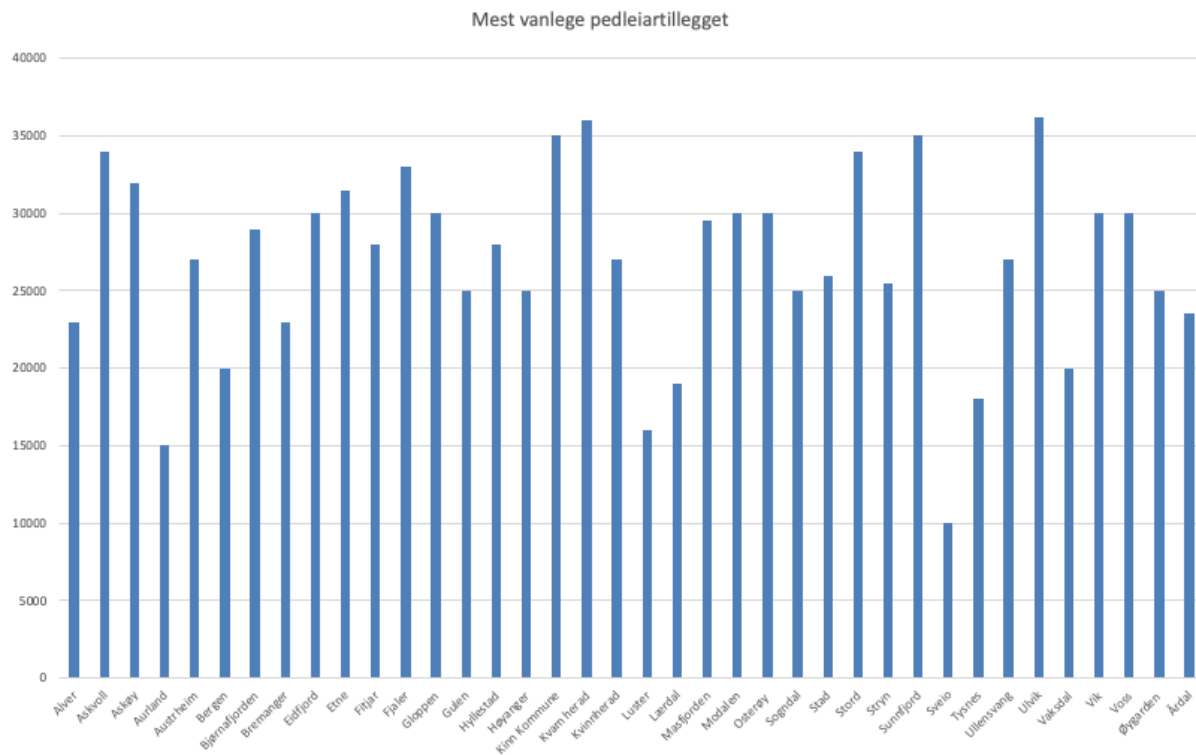
Omlag 50 % av kommunane har kompetansetillegg utover 60 stp for 5-årig U/H-utdanning. Omlag 41 % av kommunane gjev også kompetansetillegg utover lektor m/tillegg. Det er eit fleirtal som gjev dette i form av friske midlar, medan eit mindretal får dette kun gjennom lokale forhandlingar. I tillegg er det kommunar som kombinerer friske midlar og lokal pott. Det er mange ulike ordningar og system for korleis desse tillegg blir gjevne. Nokre kommunar har rutine for korleis dette skal handsamast, t.d «nemndshandsaming» av

søknadar som kjem inn. Andre kommunar gjev dette gjennom 4.2.4 forhandlingar. Nokre kommunar har øvre grenser for kor mange studiepoeng ein kan få kompetansetillegg for, medan andre kommunar ikkje har ei slik grense. Størrelsen for kompetansetillegga varierer frå kr 7000 til kr. 40.000 (jmf. maksgrense Askvoll og Etne). Det er ofte eit prinsipp om at utdanninga må vere relevant, og at studiet og vilkåra må avtalast på førehand før ein startar på eit studiet.

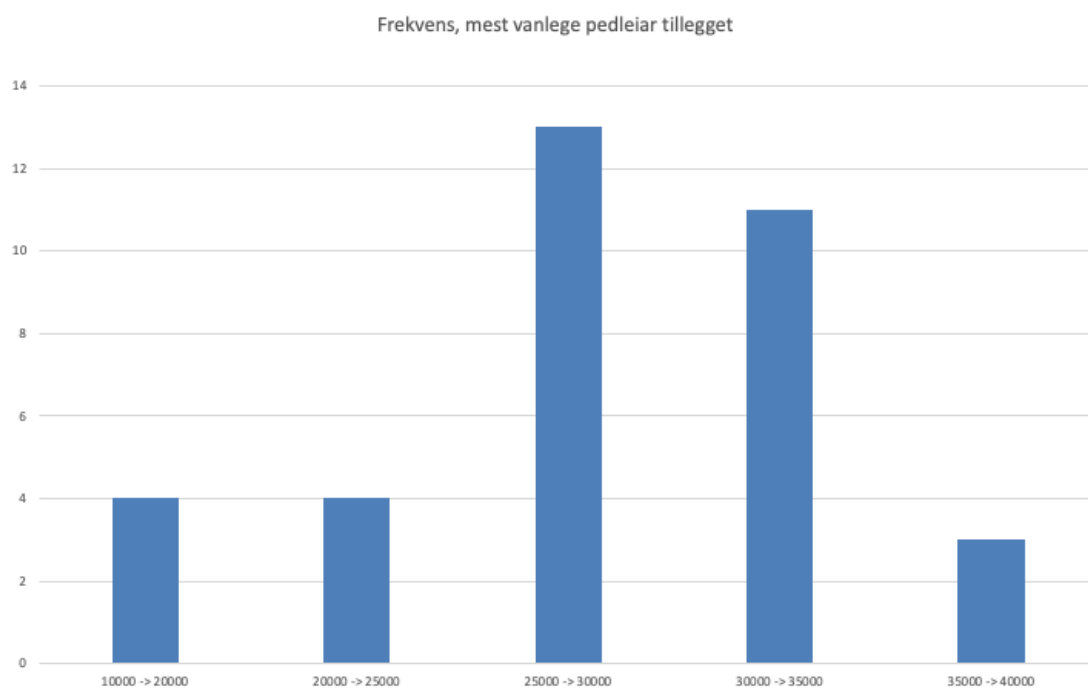
Tillegg til pedagogisk leiar

Kommune:	Pedleiar tillegg			
	Gjennomsnitt	Mest vanleg	Høgste	Minste
Alver	23000	23000	23000	23000
Askvoll	34000	34000	34000	34000
Askøy	32000	32000	32000	32000
Aurland	15000	15000	15000	15000
Austevoll				
Austrheim	27000	27000	27000	27000
Bergen	20000	20000	20000	20000
Bjørnafjorden	29000	29000	29000	29000
Bremanger	23000	23000	23000	23000
Bømlo				
Eidfjord	30000	30000	30000	30000
Etne	31500	31500	31500	31500
Fitjar	38000	28000	38000	38000
Fjaler	33000	33000	33000	33000
Gloppen	30000	30000	30000	30000
Gulen	25000	25000	25000	25000
Hyllestad	28000	28000	28000	28000
Høyanger	25000	25000	25000	25000
Kinn Kommune	35000	35000	35000	35000
Kvam herad	36000	36000	36000	36000
Kvinnherad	27000	27000	27000	27000
Luster	16000	16000	16000	16000
Lærdal	19000	19000	19000	19000
Masfjorden	29500	29500	29500	29500
Modalen	30000	30000	30000	30000
Osterøy	30000	30000	30000	30000
Sogndal	25000	25000	25000	25000
Solund				
Stad	26909	26000	29000	26000
Stord	34000	34000	34000	34000
Stryn	25500	25500	25500	25500
Sunnfjord	35000	35000	35000	35000
Sveio	10000	10000	10000	10000
Tysnes	18000	18000	18000	18000
Ullensvang	27000	27000	27000	27000
Ulvik	36200	36200	36200	36200
Vaksdal	20000	20000	20000	20000
Vik	30000	30000	30000	30000
Voss	30000	30000	30000	30000
Øygarden	30000	25000	34000	25000
Årdal	23500	23500	23500	23500
Gjennomsnitt 2021	27292	26874		
Høgste og minste 2021			38000	10000

Oversikt over dei mest vanlege tillegg til pedagogisk leiar



Frekvens tillegg til pedagogisk leiar



Kommentar om tillegg til pedagogisk leiar

I tabellen ovanfor er det lista opp ulike pedagogisk leiar tillegg som er i Vestland. Det varierer i kor stor grad kor mange kommunale og private barnehagar det er i kommunane. Ein kommunane har ikkje kommunale barnehagar. I denne kartlegginga undersøker vi berre kommunale barnehagar.

Tillegget til pedagogisk leiar varierer frå kr 10.000 til kr. 38.000. Den gjennomsnittlege tillegget er omlag kr. 27.000 i Vestland. Tillegga varierer ein del mellom kommunane. Dei fleste kommunane har brukt midlar i dei lokale forhandlingane for å komme til semje om ei godtgjering. Denne har som regel vorte stadfesta som ein del av ein lønspolitisk plan, eller at ein er samde om at dette tillegget skal gjevast til alle etter kvart dei går inn i funksjonen. I denne undersøkinga har vi ikkje kartlagt lønsmidlar som er gjeve som generelle tillegg til barnehagelærarane.

Hovudtariffavtalen om tillegg for pedagogisk leiar:

Pedagogisk leiar er ei stilling som etter HTA har stillingskode 7637 i (jmf.vedlegg 1). I følge fotnote 2 skal pedagogisk leiar lokalt lønast høgare enn utrekna lavast årslønn for stillingskode 6709 Barnehagelærar.

Godtgjering tillitsvalde og verneteneste

Kommune:	Godtgjering tillitsverv				Kommentarar:
	HTV	ATV	HVO	VO	
Alver					
Askvoll	20000	6000	20000	3000	
Askøy					
Aurland					
Austevoll	16000	2300			
Austrheim	6000	6000	6000	6000	
Bergen					
Bjørnafjorden					
Bremanger	12000	6000 til 10000	12000	6000	
Bømlo	29000	6000			
Eidfjord	10000		10000	8000	Ved begge verv kr 15000
Etne	10000	6000		6000	
Fitjar	2400	1000 - 3000			
Fjaler		4000			
Gloppen				5000	
Gulen	5000				
Hyllestad	10000	6400	10000	6400	
Høyanger	33000				
Kinn	35000				
Kvam herad		10000		7000	
Kvinnherad					
Luster					
Lærdal					
Masfjorden	25500				
Modalen					
Osterøy		4000			HVO og HTV med 100% frikjøp er omfatta av lokale forhandlingar. AT i skule har 4000 kr med seg frå "gamle dagar"
Sogndal					
Solund	4000			2000	
Stad	5000				
Stord		2000			
Stryn			30000	10000	
Sunnfjord	>70 000		>70 000		Ein får tillegg opp til 70 000 for å vere 100% frikjøpt. Lineært. Dersom 80% frikjøpt får du 56 000. For UDF sin del har vi 140% frikjøp og får totalt 98 000.
Sveio	20000				Tillegg for hovudtillitsvald er vanskeleg å talfesta nøyaktig, då tillegget blei framforhandla for mange år sidan...
Tysnes					
Ullensvang	28000		15000	3000	
Ulvik			15000	10000	
Vaksdal				6000	
Vik	10000				Tillegget til HTV er gradert etter frikjøpsprosent. UDF har 20% frikjøp og 10000 i tillegg.
Voss					
Øygarden					
Årdal					

Korleis var Utdanningsforbundet sin delegasjon sett saman?

Kommentar delegasjon Utdanningsforbundet:

Det er mest vanlege samansetjinga er at hovudtillitsvald, lokallagsleiar, nestleiar og styremedlemer deltek i forhandlingsutvalet. Ofte har ein delegasjon behov for ein spisskompetanse og knyter til seg personar frå t.d frå ei medlemsgruppe.

Korleis var arbeidsgjevar sin delegasjon samansett

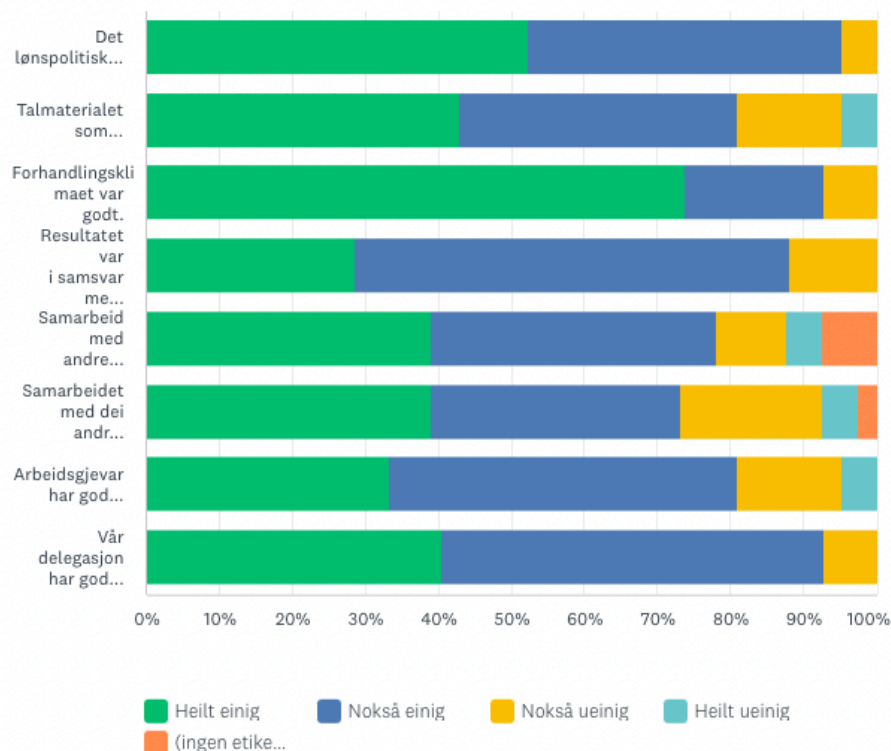
Kommentar delegasjon arbeidsgjevar:

Det mest vanlege er at rådmann/kommunedirektør, personalsjef, personalkonsulent og kommunalsjef deltek.

Forhandlingsklima

Her er nokre påstandar du skal ta stilling til:

Besvart: 42 Hoppet over: 1



	HEILT EINIG	NOKSÅ EINIG	NOKSÅ UEINIG	HEILT UEINIG	(INGEN ETIKETT)	TOTALT	VEKTET GJENNOMSNITT
▼ Det lønspolitiske drøftingsmøtet (3.2.1) vart gjennomført i samsvar med vedlegg 3 til HTA.	52,38% 22	42,86% 18	4,76% 2	0,00% 0	0,00% 0	42	1,52
▼ Talmaterialet som arbeidsgjevar la fram var ryddig og korrekt.	42,86% 18	38,10% 16	14,29% 6	4,76% 2	0,00% 0	42	1,81
▼ Forhandlingsklimaet var godt.	73,81% 31	19,05% 8	7,14% 3	0,00% 0	0,00% 0	42	1,33
▼ Resultatet var i samsvar med prioriteringar i den lønspolitiske planen.	28,57% 12	59,52% 25	11,90% 5	0,00% 0	0,00% 0	42	1,83
▼ Samarbeid med andre organisasjonar har stor verdi.	39,02% 16	39,02% 16	9,76% 4	4,88% 2	7,32% 3	41	2,02
▼ Samarbeidet med dei andre organisasjonane var godt.	39,02% 16	34,15% 14	19,51% 8	4,88% 2	2,44% 1	41	1,98
▼ Arbeidsgjevar har god kompetanse på lokale forhandlingar.	33,33% 14	47,62% 20	14,29% 6	4,76% 2	0,00% 0	42	1,90
▼ Vår delegasjon har god kompetanse på lokale forhandlingar.	40,48% 17	52,38% 22	7,14% 3	0,00% 0	0,00% 0	42	1,67

Kommentarer (23)

Kva er de misfornøgde med etter desse forhandlingane?

- Arbeidsgjevar si manglande vilje til å lytte til innspel, mangelfull informasjon og manglande vilje til å gje løn for kompetanse.
- Forhandlingane vart sett opp i haustferien etter påtrykk frå Fagforbundet.
- Innleiande drøftingsmøte a) berekningsutvalet = kommunen, b) for mykje av potten ut i fyrste tilbod, ca. 75 %.
- Arbeidsgjevar legg ikkje fram relevant talmateriale, verken før eller etter forhandlingane.
- Litt rot med lister som ikkje er komplette og oppdaterte. Manglar namn og resultat for skule
- Arbeidsgjevar klaga på mangel på tid og folk til å ha reelle forhandlingar.
- Listene til arbeidsgjevar og oversikt over utrekning.
- Informasjonsflyten i forhandlingane. Vanskeleg å få ut «våre» pengar.
- Litt tynt talmateriale frå arbeidsgjevar.
- Stor del av potten vart delt ut i første tilbod.
- Pro rata for lærarane i skulen.
- Det gjekk lang tid før vi fekk informere medlemmane våre.
- Arbeidsgjevar sin tidsplan heldt ikkje. Det vart mykje venting.
- Arbeidsgjevar var lite villig til å gå i dialog og svare på spørsmål under forhandlingane.
- Tida for forhandlingane vart lagd slik at gjennomføringa vart lagd til haustferien.
- Ikkje oppdatert lønnslistar. Ikkje satsing på lokalt kompetanselønssystem. For mykje av potten til harmonisering av kontaktlærartillegg og ped.leiartillegg.
- Låg pro rata for lærarar i grunnskulen.
- Låg pro rata totalt sett.
- Uorganiserte fekk same lønstillegg som dei organiserte. Arbeidsgjevar tek ikkje inn over seg at det også spesielt innan skule også er rekrutteringsutfordringar som bør takast på alvor.
- Hentar ikkje ut meir enn forventet.
- Kunne ønska oss at fleire enn kontaktlærarar hadde fått tillegg.
- Nivået på avdelingsleiar og assisterande tyrar er framleis for lågt samanlikna med kommunar rundt oss.
- Dårleg utteljing i barnehage
- Fekk ikkje optimalt på avdelingsleiarane og assisterande styrar.
- Arbeidsgjevar nekta å forhandla om funksjonstillegg.
- Å få bekrefta at lokale forhandlingar må avskaffast.
- Heile delegasjonen var ny. Ser i etterkant at ein kunne stilt meir spørsmål.

Kva er de spesielt nøgd med etter desse forhandlingane?

- At vi uavhengig av kva sentral nemnd landar på, har oppnådd om lag pro rata.
- Alle prioriteringane våre fekk gjennomslag stort sett.
- Vi får legge pengane på lokale stigar.
- Nøgd med å få omtrent pro rata.
- Den samla pro rata for medlemmane våre.
- Skule fekk over pro rata.
- Oppnådde så godt som pro rata, og fekk gjennomslag for dei fleste krava våre.

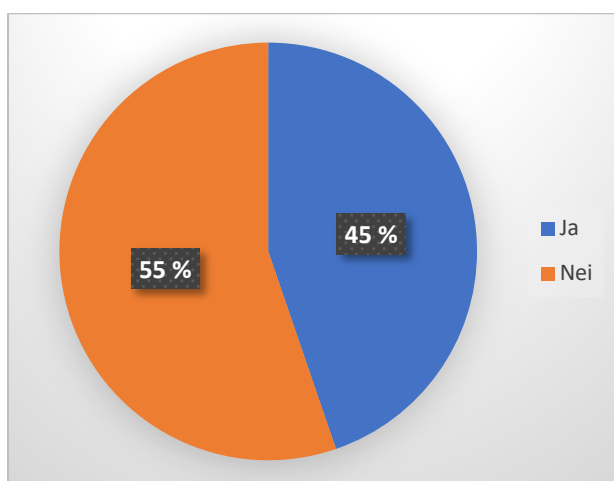
- Lagt inn kompetansetillegg som ein "mista" i 2019.
- Fekk innfridd kravet.
- Vi fekk litt til alle.
- Vi er nøgde med resultatet.
- flatt tillegg til alle medlemmer lagt til i grunnløn.
- Vi kom over pro rata i grunnskule, og vi fekk laga eit minstelønssystem (lokal stige) som gir lønsgliding mellom forhandlingane. Fekk og harmonisert mykje etter kommunesamanslåinga.
- Godt resultat, for det meste flate tillegg, godt forhandlingsklima.
- Profilen.
- Godt klima, god tilbakemelding, fekk 1 % på alle i skule og barnehage, unntatt avd.leiar og ass.styrar.
- Gode samarbeid i forkant.
- Registreringa i forkant og kompetansetillegg.
- God kontroll på tala og økonomien. Har fått gjennomført opplæring av nytt medlem i forhandlingsdelegasjonen. Godt samarbeid med dei andre organisasjonane.
- At vi kom til semje, etter å ha vore nærme brot.
- Forhandlingsklimaet var godt, kommunalsjef oppvekst fann ei god løysing på justert kontaktlærartillegg etter krav for lærararar på småskuletrinnet vart avvist.
- Synest prosessane var ryddige .
- Auka kontaktlærartillegg og auke i løn til pedagogisk leiar.
- Differensiering av kontaktlærartillegget.
- Fekk auka kontaktlærartillegget med 9500 kr i året.
- Vi fekk auka kontaktlærartillegget til alle kontaktlærarar.
- Auke av funksjonstillegget for kontaktlærarar og ped.leiar.
- Vi for fyrste gong fekk eit akseptabelt resultat i vår kommune. Har vore stort sett under 70% av pro rata tidlegare.
- Vi fekk auka kontaktlærar og ped.leiar-tillegget.
- Løfta kontaktlærartillegget frå 22000 til 30000.
- Auka tillegg for kompetanse og auka kontaktlærar og ped.leiar tillegg.
- Oppnådd resultat for ped.leiarar.
- Ass. styrar og ped.leiar og resultatet samla.
- At alle våre medlemmer fekk ei lønsutvikling og at sjukepleiarane ikkje fekk "kuppa" lønsmidlane.
- Leiarane fekk eit nødvendig løft.
- Personlege tillegg gitt som rekrutteringstillegg.
- At vi slapp å forhandle og slapp og førebu oss med all slags statistikkar.

Har de forhandla fram andre gode lønsbetingelsar eller lønssystem som lokallaget vil dele?

- 5-åringar t.d. adjunkt med tilleggsutdanning får eit tillegg på 5000.

- Vi har fått lokale lønnsstigar for lærarar i barnehage og skule. Desse gjeld også ved ny tilsetting.
- Personlege tillegg gjeve som rekrutteringstillegg.
- Vi har kr 13.000 til faglærarar/barnehagelærarar som tillegg dersom dei ikkje er kontaktlærarar/pedleiarar. Dette sett i høve til stillingstorleik.
- Kompetanse: Lønspolitisk plan seier at vi kan forhandla på kompetanse 2 gongar pr. år. Dette fungerer godt. Elles har vi eit ped.leiar/kontaktlærartillegg på kr 36 000. Er nøgde med dette.
- Vi fekk laga ein ny lokal stige der ein er garantert minst kr 10.000,- over garantiløn ved 16 års ansiennitet for høgskulegruppene.
- "Gradert" kontaktlærartillegg, kommentert tidlegare
- Vi fekk forhandla fram ein særavtale for alle kontaktlærarar. Både noverande og framtidige kontaktlærar vil automatisk få kr 25.000 til og med 14 elevar og kr 27.000 for over 14 elevar.

Har gjennomført evalueringsmøte pr. 10.01.2022?



Tema på forhandlingsmøte

Moment:

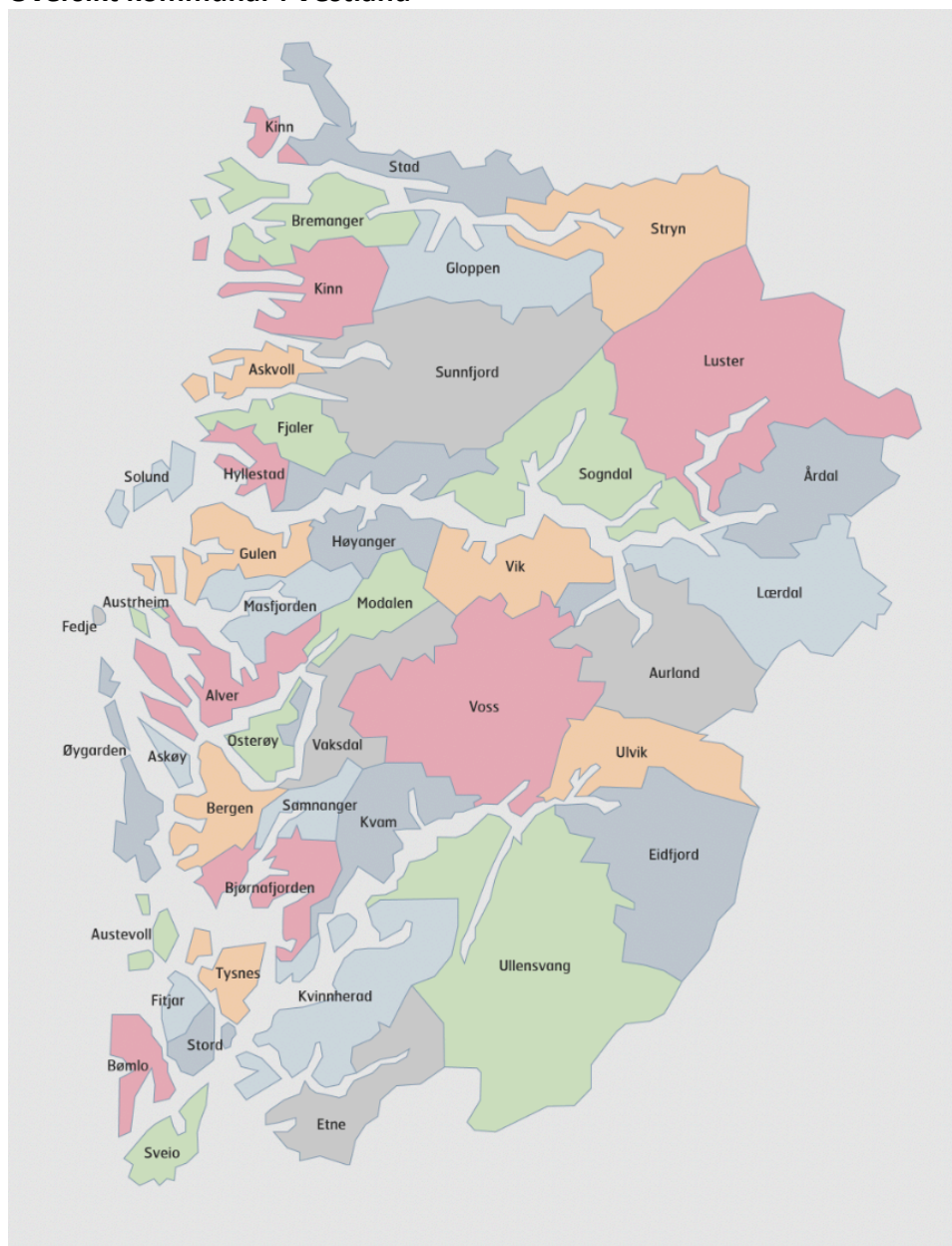
- Partane sine erfaringar og opplevingar frå forhandlingane.
- Om det var reelle forhandlinar under forhandlingane.
- Gjennomgang av resultata.
- Forbetring var hovudtema.
- Forhandlingsklima og tidsbruk knytt til forhandlingane.
- Forhandlingsklima, forhandlingsskikk, openheit, profil, lønspolitikk, drøftingsmøte, pro rat og forholdet til uorganiserte og forhandlingsteknisk kompetanse.

NB! Ein del skulle ha evalueringsmøte seinare på nyåret

Vestland fylkeskommune - oppsummering

Pro rata lokale forhandlingar 2021	99,2 %
Kontaktlærartillegg	22.000 kr
To kontaktlærarar	To kontaktlærarar på VG1 ved 20 elevar eller meir
Rådgjevartillegg/sosiallærartillegg	28.000 kr
Kompetansetillegg	-60 stp: 25.000 kr (<i>Doktorgrad gjev 35.000 kr i tillegg i staden for kompetansetillegg</i>) -Blir finansiert gjennom friske midlar.
Funksjonar	6 funksjonar. Snittgodtgjering 13.000 kr

Oversikt kommunar i Vestland



Sjekkliste for lokale forhandlinger

1. Forberedelser

Velge forhandlingsdelegasjon som fordeler oppgavene og arbeider videre med:

- Oversikt over medlemmer
- Oversikt over medlemmenes lønsplassering
- Se protokoller fra tidligere oppgjør
- Informasjon til klubbene og medlemmene om
- lokale forhandlinger
- Innhente "krav" fra medlemmene
- Innhente synspunkter/ kommentarer/ hoved-prinsipper
- om krav fra klubbene
- Få klarhet i hvor stor potten er
- Avklare fullmakter
- Bringe klarhet i vedtatte føringer fra partene sentralt/
- eventuelle vedtak fra sentralstyret
- Utforme krav, eventuelt likelydende med andre
- organisasjoner
- Legge til grunn egen lønnspolitikk og felles prinsipper
- Vurdere gruppekrav og individuelle krav
- Kostnadsberegne egne krav
- Realisme i forhold til pottens størrelse
- Vurdere hvordan kravene bør prioriteres under
- forhandlingene
- Begrunnelse for kravene
- Bestemme et akseptert minimum
- Diskutere andre strategier/argumenter
- Samarbeid med andre organisasjoner.

2. Oversendelse av krav/mottak av tilbud/vurdering

- Begrunne kravene i forhandlingsmøtet
- Overlevere krav
- Motta tilbud fra arbeidsgiver

- Vurdere tilbud opp mot krav
- Møte med øvrige organisasjoner
- Vurdere egne krav opp mot andre organisasjoners krav og strategi
- Forberede seg på ytterligere argumentasjon.

3. Forhandlingene

- Presisere og begrunne kravene
- Presentere likeverdige krav, prioritere dem under forhandlingene
- Utnytte mulighetene til særmøter
- Ha orden på dokumentene under forhandlingene - nummerere de enkelte tilbud/krav
- Ha oversikt over kostnadsberegningene
- Ha øyekontakt med motparten
- Være oppmerksom på å tolke signaler
- Ikke la fremtiden gå deg forbi
- Be om pause i forhandlingene når du har behov for det
- Revurdere kravene, eventuelt i samarbeid med
- andre organisasjoner
- Være kreativ/fleksibel
- Godta tilbud fortløpende
- Nytt tilbud
- Forslag til resultat
- Resultatvurdering
- Aksept/eventuelt brudd
- Før eventuelt brudd innhenting av råd fra fylkeslaget

4. Avslutning

- Protokoll skrives
- Eventuelle felles protokolltilførsler
- Partene underskriver, etter å ha kontrollert referatets innhold
- Informasjon til klubbene og medlemmene om resultatet. NB! Kun resultatet er offentlig, ikke begrunnelser eller forhandlingenes innhold.
- Informasjon til fylkeslaget

Forhandlingsskolen

1. Gjennomføring av forhandlingene

Det finnes ingen fasit for hvordan lokale forhandlingskal gjennomføres. Det vil alltid være lokalevariasjoner.

Utdanningsforbundet vil tilrå at forhandlingene i størst mulig grad føres felles for alle organisasjonene, men med den adgang til sær møter som god forhandlingsskikk tilsier. Alle formelle innspill og tilbakemeldinger bør foregå i fellesmøter. Dersom kravene er sendt inn på forhånd, bør det første forhandlingsmøtet gå til å prioritere og begrunne kravene. I og med at en forhandlingsdelegasjon alltid må ha muligheter til å omprioritere eller justere stilte krav, tilrås ikke at det ved innsendelse av krav samtidig gis en fullstendig prioritering.

Det er viktig å ha god kontroll over tillegg som gis til medlemmer av andre organisasjoner og uorganiserte.

Er tillegg gitt til medlemmer av andre organisasjoner, forutsetter vi at øvrige ansatte i kommunen/ fylkeskommunen vurderes etter de samme kriteriene. Når det gjelder gruppekrav og lignende som omfatter mange, er det vanskelig å unngå at uorganiserte også kan få lønnstillegg.

Vi mener at partenes krav er offentlige. Med offentlig menes her at vi har råderett over egne krav og kan informere hvem vi ønsker om disse. Vi anbefaler at krav som fremmes til arbeidsgiver om minstelønn, stillingskrav, gruppekrav og prinsipper for avlønning (dersom det er aktuelt med slike krav), gjøres kjent for medlemmene. Alle parter har taushetsplikt med hensyn til krav og tilbud som legges frem under forhandlingenes gang. Det er resultatet av forhandlingene, ikke prosessen, det skal informeres om.

Forhandlingene ledes alltid av arbeidsgiverparten. Fra arbeidstakernes side er det lederen av delegasjonen som fører ordet. De andre i delegasjonen uttaler seg bare i fellesmøter med arbeidsgiveren, etter oppfordring fra delegasjonslederen.

Normalt vil arbeidstakerne presentere kravene sine i første fellesmøte – før arbeidsgiveren kommer med sitt første tilbud - etter et sær møte. Arbeidstakerne vurderer så tilbudet i sær møte og gir sin respons. Deretter kommer arbeidsgiver med et nytt tilbud. På denne måten går forhandlingene fremover til det siste tilbud er lagt frem og godtatt – eller forhandlingene er brutt.

2. Diskusjonsfasen

Grovt sett kan vi si at diskusjonsfasen går frem gjennom første fellesmøte og til arbeidsgiverens første tilbud er fremlagt. I tillegg til å presentere delegasjonen skal forhandlingslederen gå gjennom og presisere kravene. Det må også gis en relativt fyldig begrunnelse for kravene, uten å bruke opp alle argumentene. Det kan være hensiktsmessig å gjemme noen til annen runde i forhandlingene. I denne fasen må man forsøke å påvirke arbeidsgiverens holdninger mest mulig. Det kan også være nødvendig å korrigere eventuelle uriktige opplysninger som kommer frem.

Diskusjonsfasen vil ofte være preget av en relativt åpen utveksling av meninger og fakta. Allerede i denne fasen kan man - gjennom forskjellige måter å uttrykke seg på - gi forsiktige prioritetssignaler til motparten.

Når man har fått et tilbud fra motparten, takker man for det og ber om et sær møte i egen forhandlingsdelegasjon. Møtet kan ta

relativt kort tid - fra noen minutter opp til en time - men man kan også bli enige om å møtes til et nytt forhandlingsmøte en annen dag.

3. Forslagsfasen

Etter at arbeidsgiverens første tilbud er fremlagt, glir forhandlingene gjerne over fra diskusjonsfasen til forslagsfasen. I denne fasen starter prioriteringen av kravene. I særmøtet vurderes tilbudet; hva er akseptabelt, og hva mangler? Det bør her gjøres en klar prioritering. Det må antydes hvilke krav som er viktigst og eventuelt kutte ned på totalkravet ved å redusere/nedprioritere enkelte krav, om potten samlet sett er overskredet. Det er nå svært viktig å ta hensyn til signaler arbeidsgiver har kommet med. Hvis man frafaller ett eller flere krav, er det et valg om en konkret vil gjøre oppmerksom på det eller svekke det ved å unnlate å nevne disse kravene ved den nye kravsgjennomgangen. I denne fasen er det også naturlig å legge frem resten av argumentasjonen for de kravene som står igjen. I tillegg bør man antyde mulige løsningsalternativer, og lage åpninger for arbeidsgiver for å øke mulighetene for å komme frem til enighet.

Etter denne fasen kommer arbeidsgiveren gjerne med et nytt og forbedret tilbud. Ta da gjerne særmøte, og vurder tilbudet grundig.

4. Kjøpslåingsfasen

I en tredje tilbudsforhandling er man kommet over i kjøpslåingsfasen. I denne fasen må en legge frem helt klare slutt-prioriteringer og bare stå igjen med et mindre antall krav og gi uttrykk for hva som er særlig viktig å få innfridd. Bruk gjerne et klart språk i denne fasen i form av hvis/så-uttrykk, f.eks. slik: Hvis vi får

tilbud på våre krav X, kan vi frafalle krav Y og Z.

I denne fasen gjelder det å beholde roen. Hissige forhandlere vil som regel være dårlige forhandlere.

Det kan nå være av avgjørende betydning å ta underhåndskontakter mot motparten. Det vil si at forhandlingslederne møter hverandre alene og diskuterer løsninger. Mens en i forhandlingene bør begrense ordbruken, kan en snakke mer fritt og åpent og på denne måten kunne få til en løsning en ellers ikke ville kommet frem til i fellesmøter. Det skal aldri vises til underhåndsmøter i forhandlingene.

Det er svært viktig at en ikke tar stilling til tilbudet for tidlig. Ta alltid et særmøte for å vurdere resultatet. Det kan tenkes at arbeidsgiver kan innfri ytterligere krav, dersom en presser videre. Dette må vurderes nøye i hvert enkelt tilfelle.

5. Protokoll

Arbeidstakerparten må påse at det blir skrevet protokoll fra møtet før partene går fra hverandre. Det er arbeidsgiver som skriver protokollen. Det er viktig at protokollen blir skrevet umiddelbart etter enighet eller brudd, ellers kan man i ettertid oppleve at motparten for eksempel utelater detaljer eller føyer noe til. Det er viktig at resultatet beskrives slik at det også kan forstås av andre enn dem som har vært til stede under forhandlingene. Er det ikke mulig å undertegne et renskrevet referat, sørg da for at en kladd undertegnes gjensidig der og da.

Dersom arbeidsgiveren skriver under på en felles protokolltilførsel, forplikter det arbeidsgiver. Hvis man ikke klarer å formulere en protokolltilførsel som arbeidsgiver kan være med på, kan man imidlertid lage en ensidig protokoll-

tilførsel, det vil si en protokolltilførsel med bare Utdanningsforbundets underskrift. En ensidig protokolltilførsel har ofte liten verdi, fordi den ikke forplikter arbeidsgiver.

Ved uenighet må protokollen gi uttrykk for hva uenigheten består i og hvilket standpunkt Utdanningsforbundet inntar i forhold til kommunens/ fylkeskommunens siste tilbud.

Husk at arbeidet ikke er ferdig, selv om forhandlingsmøtet er ferdig og protokollen er undertegnet. Medlemmene må orienteres om resultatet.

6. Informasjon

Lokallaget bestemmer selv på hvilken måte de skal nå alle medlemmene med informasjon.

Det kan likevel være aktuelt at fylkestyrene utarbeider en mal for slik informasjon, slik at innholdet blir noenlunde likt, men tilpasset de ulike virksomhetene.

Resultatet skal gjøres kjent for alle medlemmer.

Lokallaget/fylkestyret bør vurdere å kalle inn til møte for medlemmene/de tillitsvalgte innen forhandlingsområdet umiddelbart etter at forhandlingene er sluttført, slik at resultatet kan gjennomgås og eventuelt begrunnes. Videre kan det gis signal for videre prioriteringer, og en kan starte debatten og vurderingene av hvordan en skal fortsette ved de neste lokale forhandlinger.

7. Evaluering

Etter at forhandlingene er avsluttet, må hele forhandlingsprosessen evalueres, både

interne prosesser og prosessene i forhold til arbeidsgiver:

- Hvordan ble resultatet i forhold til oppsatte mål?
- Hvordan var forhandlingene i forhold til de strategier som ble lagt?
- Hvordan var de interne prosessene for utforming av krav?
 - Hva gikk godt/dårlig, og hva kunne med fordel vært gjort annerledes?
- Hva kan og bør endres før neste års forhandlinger?
- Hvilke erfaringer skal videreføres?

Etter en slik "intern evaluering" bør en søke å få til evalueringsmøter med arbeidsgiver, med sikte på forbedringer og/eller videreføring av gode ordninger.

En oppsummering av evalueringen og forhandlingsresultatet bør sendes til fylkeslagene.

