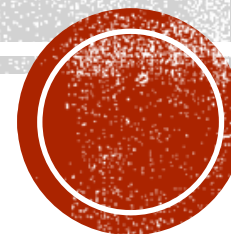


«PEDAGOGISK LEDER MED VIDEREUTDANNING»

Ny stillingskode i Klepp.

Hvordan fikk vi det til? Hva gjorde vi?



VÅREN 2023 BEKYMNING FOR REKRUTTERING OG «LEKKASJE» TIL SKOLE OG NABOKOMMUNER...

- Involverte ledere og barnehagelærere i Klepp til å utarbeide et dokument: «BARNEHAGEOFFENSIV I KLEPP 2023» med 10 punkt, der et av punktene var dette:

RETT UTTELLING FOR RELEVANT (VIDERE) UTDANNING

Verdsetting av kompetanse!

Barnehagelærere må inn i kompetanselønnsstigen på lik linje med lærere i skolen.

System:

Med 60 stp relevant videreutdanning går en inn i ny stillingskode og nytt lønnstrinn: "Adjunkt og stillinger med krav om 4-årig utd."

Barnehagelærere med masterutdanning lønnes i masterstigen.

= Det må ikke lønne seg å bytte beite..

LOKALLAGSLEDER FORMIDLET BÅDE DEN DELTE BEKYMNINGEN OG DEN MULIGE LØSNINGEN TIL POLITIKERE I KLEPP KOMMUNE

Lønn, arbeidsforhold og rekruttering til barnehagene i Klepp

På utvalgsmøte 01.06.23 ble det stilt spørsmål rundt utfordringene med rekruttering til barnehagene i Klepp. Ikke alle barnehagene opplever den samme utfordringen i like stor grad, men vi ser at den positive trenden vi har hatt i Klepp snur og vi er på feil kurs med vind i seilene.

Barnehagen gjør en særdeles viktig jobb i barnets liv, de legger grunnlaget for fremtiden. Klepp er og burde være en attraktiv arbeidsgiver. Både når det gjelder størrelse, reisevei og omdømme. Men... Flere av våre nabokommuner gjør nå grep for å sikre seg det de trenger av bemanning. Her spiller lønn og arbeidsforhold inn.

En stor utfordring, og en stor mulighet når det gjelder lønn:

En lærer i skolen har en kompetanselønnsstige. Denne gir lærerne i skolen mulighet til å øke sin lønn når de øker kompetansen. En Adjunkt (4årig) som tar 60 stp med relevant videreutdanning blir adjunkt med tillegg (5årig). Tar de en master blir de lektor (5årig) tar de master og 60 stp blir lektor m/tillegg

Lønn ved 16 års ansiennitet (etter sentral garantilønn)

- Adjunkt – 598 900
- Adjunkt m/tillegg - 654 700
- Lektor - 709 600
- Lektor m/tillegg - 741 00

Denne listen viser en klar og tydelig lønnsutvikling når kompetansen øker. En lønnsutvikling som lærere i barnehagen ikke får ta del i.

En lærer i barnehagen som tar 60 stp blir ikke adjunkt, og ikke lektor om de tar master. Men hvis de har tatt denne videreutdanningen og begynner å jobbe i skolen så får de endret tittel, stillingskode Barnehagen trenger økt kompetanse og vi må være villige til å verdsette dette. Sandnes, Sola, Time og Stavanger har gjort dette. Så det er ikke uten grunn at vi mister essensiell kompetanse i barnehagen. Vi må bare knalle på, og gjøre lignende grep i Klepp.

- Etter utvalgsleder og politikere i hovedutvalg for tjenesteområde barn og unge i møte 01.06.23 uttrykte sin bekymring for bemannings- og rekrutteringssituasjonen i Klepp, kasta Sebastian seg over tastaturet..



.. OG HTV SENDTE SAMTIDIG KRAV OM SÆRSKILTE FORHANDLINGER

- Flere av våre kvalifiserte barnehagelærere velger å søke jobb enten i nabokommuner, eller i skolen. Ved å forlate en Kleppbarnehage, kan en pedagogisk leder forvente seg en signifikant lønnsøkning. Dette har flere grunner, blant annet:
- Nabokommuner har bedre lønnsvilkår og større funksjonstillegg for pedagogiske ledere.
- Ny tariffbestemmelse om at all tidligere ansiennitet skal telle med ved nytilsettinger.
- Barnehagelærere går inn i kompetanselønnssystemet for undervisningspersonale i skolen.

Til

Personal- og organisasjonssjef, Espen Åvitsland

Kommunalsjef tjenesteområde barn og unge, Anne-Jorunn Bjørkum Leigvold

Krav om særskilte forhandlinger etter HTA §4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

Utdanningsforbundet krever med dette særskilte forhandlinger for våre medlemmer i stillingskode 7637 pedagogisk leder. Bakgrunnen for kravet er for det første at det i løpet av den siste tiden har vist seg svært krevende å få kvalifiserte søkere til utlyste stillinger som pedagogisk leder i barnehagen. Etter andregangs utlysninger må en ofte gi dispensasjon fra utdanningskravet, og tilsette fagarbeidere uten godkjent barnehagelærerutdanning for å sikre lovpålagt pedagognorm i barnehagen.

For det andre ser en at flere av våre kvalifiserte barnehagelærere velger å søke jobb enten i nabokommuner, eller i skolen. Ved å forlate en Kleppbarnehage, kan en pedagogisk leder forvente seg en signifikant lønnsøkning. Dette har flere grunner, blant annet:

- Nabokommuner har bedre lønnsvilkår og større funksjonstillegg for pedagogiske ledere.
- Ny tariffbestemmelse om at all tidligere ansiennitet skal telle med ved nytilsettinger.
- Barnehagelærere går inn i kompetanselønnssystemet for undervisningspersonale i skolen.

Klipp fra HTA: 4.2.3 Beholde og rekruttere arbeidstakere

I de tilfeller det er spesielle problemer med å beholde eller rekruttere kvalifiserte arbeidstakere, vil partene etter forhandlinger kunne inngå avtale om endret lønsplassering for den enkelte arbeidstaker.

Kommer partene ikke til enighet ved forhandlinger, kan tvisten ikke ankes. Arbeidsgivers siste tilbud skal da vedtas.

I hovedutvalgsmøte for tjenesteområde barn og unge torsdag 01.06.23 uttrykte utvalgsleder og et samlet utvalg sin bekymring for denne alarmerende trenden, og ba om at det måtte tas grep. I forlengelsen av dette, tar nå Utdanningsforbundet initiativ og krever drøftinger og forhandlinger for å bedre bemanningssituasjonen for pedagogiske ledere.

Det er flere mulige løsninger for å øke kommunens attraktivitet for pedagogiske ledere i barnehagen, slik at vi både lykkes i å beholde og å rekruttere arbeidstakere med rett kompetanse i Klepps barnehager. Hovedgrepene vil være å løse utfordringene som ligger i de tre punktene nevnt over, samt å i det videre se på muligheten til å øke grunnbemanningen i den enkelte barnehage.

Ann Iren Amundsen – HTV og forhandlingsleder i Utdanningsforbundet Klepp

Sebastian Nordvall – LL og medlem i forhandlingsutvalget i Utdanningsforbundet Klepp



fredag 16. juni 2023, 12:11



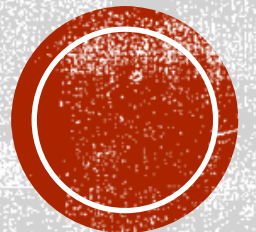
I etterkant av 4.2.3 runden vi hadde tar vi med oss innspillet om å opprette «spesial» trinn for pedledere tilsvarende det andre høyskolegrupper allerede har.

Jeg tenker at arbeidsgiver støtter dette og at dette bør legges inn i lønnspolitisk plan som en del av kompetanselønnssystemet.

Både riktig kode, muligheten til å opprette det, finansiering og omfang må det gås flere runder på.



KONKLUSJON ETTER DRØFTINGER





SKJEDDE DET NOE? NEEEEI...

- Lanserte «Barnehageoffensiven i Klepp» i medbestemmelse, flere punkt ble signalisert som «under oppfølging»
- Ba om oversikt over frafall av pedagogiske ledere i Klepp for å synliggjøre alvoret i situasjonen.
- Høst, flytting til midlertidig rådhus, kommunalsjef sier opp sin stilling
- Nytt år, nye muligheter.....



Endret stillingskode og lønsplassering for barnehagelærere med 60 stp videreutdanning

Ny tariffavtale har en vesentlig endring i innledende merknader til kapittel 4.0, pkt 5:

Gjennomført relevant videreutdanning etter avtale, og i tråd med lokal kompetanseutviklingsplan, gir opprykk til relevant ny stillingskode hvis den ansatte oppfyller kravene til høyere plassert stillingsgruppe.

Dette betyr at barnehagelærere (180stp, lærer/stillinger med krav om 3 år u/h) som tar 60stp relevant videreutdanning, vil ha rett på å rykke opp til neste lønnstrinn (240stp, adjunkt/stillinger med krav om 4 år u/h). Slik vil dette se ut:

	0-4 år	6 år	8 år	10 år	16 år
3 år h/u	485 400	495 600	505 800	556 600	569 100
4 år h/u	526 400	536 700	556 900	581 100	598 900
Differanse	41 000	41 100	51 100	24 500	29 800

Vi har i vår lokale lønnspolitikk en sikring om at ansatte som tar videreutdanning vil få et kompetansetillegg på 10 000,- for 30 stp, og ytterligere 10 000,- for nye 30 stp. De fleste som har tatt mer enn et fag videreutdanning i barnehagen vil befinne seg i de to kolonnene til høyre, differansen er her uthevet. Som en kan se, vil dette utgjøre en lav reell kostnad for kommunen, men det vil ha en stor symbolsk verdi for barnehagelærere som da vil få opprykk til det vi godt kan kalle **“barnehagelærer med tilleggsutdanning”**.

Utdanningsforbundet ber om at en i Klepp kommune gjør en kartlegging av videreutdanning blant våre ansatte, slik at vi kan gjøre denne endringen på vegne av de det måtte gjelde, god “beholde-politikk”. I tillegg ønsker Utdanningsforbundet at denne vurderingen også gjøres ved nytilsetninger, slik at det også får en verdi som god “rekrutterings-politikk”.

JANUAR 2024

- Nylanserte kravet fra juni 2023, nå med en konkret «oppskrift».
- Synliggjorde tenkt kostnadsramme: dette er jo et økonomisk Kinderegg!
- Først og fremst et beholde-grep, det skal ikke lønne seg å søke jobb i skolen, og automatisk få adjunktlønn
- Også et viktig rekrutteringsgrep som kan brukes i utlysningsteksten!





Fra protokoll:

Etablering av «spesialist»nivå for pedagogiske leiarar

Frå og med 1.mars vert det, som for dei øvrige yrkesgruppene i høgskulestigen, etablert eit spesialistnivå (D-stigen) og for pedagogiske leiarar.

Desse vert benevnt «ped.leiar med vidareutdanning» og knytast til stillingskode 4637.

Krava for å havne i denne stigen er lik den som gjelde for andre yrkesgrupper: omfang (60 stp) og relevans.

VIDERE (fra skriftlig dialog med bhg.sjef og personalsjef):

Ansatte som våren 2024 fullfører til sammen 60 stp relevant vidareutdanning, vil bli vurdert etter de samme kriteriene som over, og virkningsdato settes da til 01.08.2024. - Ved nyansettelser gjøres den samme vurderingen, og ansatte plasseres da rett inn i relevant stillingskode ved tilsetning.

**SÅ LANDA VI TIL
SLUTT:**

Spesialistnivå:

**"Ped.leiar
med vidareutdanning"
st.kode 4637.**