

Følgerevne til forhandlingene 2024 etter HTA kapittel 3 og 5

Utdanningsforbundet leverer med dette krav på vegne av våre medlemmer. Vi presiserer at det er den enkeltes totale lønnsutvikling som er det viktige for oss, og forbeholder oss derfor retten til å gjøre nye vurderinger og ta andre valg underveis i forhandlingene.

Rekruttere og beholde

Utdanningsforbundet Grimstad er bekymret for at vi i kommunen ikke er i stand til å kunne rekruttere og beholde god kompetanse. Dette er spesielt basert på lønnsnivå i forhold til våre nabokommuner. For mange av våre medlemmer ser vi at lønnsnivået ligger langt under det man tilbyr i andre kommuner, og dette har dessverre ført til at vi har mistet mange dyktige ansatte til andre kommuner og til fylkeskommunen. Utdanningsforbundet har også etterlyst en forklarlig og forutsigbar lønsplassering på enhetsledere. Dette har vi tatt opp i ulike fora i mange år.

Krav kapittel 3:

Utdanningsforbundet krever et tillegg på kroner 70.000 for alle våre medlemmer i kapittel 3. Vi viser til punktet om rekruttere og beholde.

Utdanningsforbundet har over lang tid opplyst arbeidsgiver om hvor store forskjeller det er i lønnsnivået på lederlønn sett i forhold til nabokommunene. Her er tall vi har sendt arbeidsgiver tidligere. Disse tallene er før årets forhandlinger.

	Grimstad	Arendal	Kristiansand
Enhetsledere			
Skole	844 400- 941 000	914 000- 987 000	920 000- 975 000
Barnehage	819 400	897 000	805 000- 835 000

Krav kapittel 5:

Utdanningsforbundet krever et tillegg på rundt 5 prosent for alle våre medlemmer i kapittel 5. Vi viser til punktet om rekruttere og beholde.

Kompetanse

Utdanningsforbundet har over flere år utfordret arbeidsgiver til å si noe mer konkret om etter- og videreutdanning i begge kapitlene. Arbeidsgiver har signalisert ved flere forhandlinger at de vil åpne opp for dette, men vi ser at det ikke blir gjort.

Vi understreker at vi i alle møter har sagt at vi forventer at arbeidsgiver har ansvar for å kartlegge hvem av de ansatte dette gjelder.

Vi viser ellers til følgende protokolltilførsler etter forhandlingene i 2023:

- Utdanningsforbundet Grimstad ser at arbeidsgiver i årets forhandlinger vil utjevne lønnsnivået mot andre kommuner, og det er positivt. Selv etter et godt tilbud i forhandlingene ser vi at avstanden fortsatt er stor. Når det gjelder enhetsledere

barnehage og skole så tror vi dessverre at gapet fremdeles vil ligge på mellom 50 000– 100 000 kroner. Vi er derfor fortsatt bekymret for om vi klarer å rekruttere og beholde god kompetanse i kommunen.

- Utdanningsforbundet Grimstad har over flere år utfordret arbeidsgiver på hvordan vi skal vekte kompetanse i kapittel 3 og 5. Vi opplever i hver forhandling at kompetanse ikke blir fokusert på. Vi ber igjen om at arbeidsgiver kaller inn til møter hvor vi sammen kan arbeide for å få til et mer forutsigbart og helhetlig system for kompetansetenkning i kommunen for kapittel 3 og 5.
- Utdanningsforbundet Grimstad ber arbeidsgiver om å sørge for at det ikke oppstår store skjevheter mellom grupper av arbeidstakere ved tilsetting. Det fører til strukturelle utfordringer ved enkelte enheter. Det fører også til at enkeltpersoner får en svak lønnsutvikling over tid fordi andre skal ta dem igjen. Det er helt urealistisk at vi skal kunne rette opp i dette kun gjennom lokale forhandlinger. Vi må følge den lønnspolitiske planen og bli tydeligere i lønnsfastsettelse.
- Utdanningsforbundet Grimstad har i flere år vært tydelige på at dersom det generelle tillegget er lavt, resulterer det i at det blir svak lønnsutvikling og reallønnsnedgang for enkelte. Mange ender opp med å kun få det generelle tillegget. Vi er bekymret for at vi mister gode medarbeidere som år etter år får lave lønnstillegg. Ved årets forhandlinger ble partene enige om at det generelle tillegget måtte økes, og det mener vi er viktig.
- Utdanningsforbundet Grimstad mener at alle parter har en jobb å gjøre for at kommunens lønnspolitikk gjøres kjent for de ansatte. Lønnspolitikk bør også diskuteres utenom lokale forhandlinger.
- Utdanningsforbundet Grimstad minner om at medarbeidersamtaler skal gjennomføres årlig. Vi bør ha en oversikt over gjennomførte samtaler, og mulighet for å ta ut statistikk på dette. Dessverre ser vi at det er noen som ikke har hatt medarbeidersamtaler på lenge, selv om dette står nedfelt i vår lønnspolitiske plan. Der står det også at lederavtaler skal revideres og at stillingsbeskrivelser bør oppdateres. Det er viktig at dette kommer på plass før neste års forhandling, jfr. lønnspolitisk plan.
- Utdanningsforbundet Grimstad mener at uorganiserte får en for stor andel av rammen, og at det er urimelig at det gis tillegg til uorganiserte som organisasjonene forhandler frem underveis.
- Utdanningsforbundet Grimstad er tydelige på at det er arbeidsgiver som må forklare sine ansatte resultater etter lokale oppgjør. Det er viktig at det fremkommer hva man har fått på i protokollene.
- Utdanningsforbundet Grimstad mener det er viktig at man ser på arbeidsoppgaver og lønn i enheter hvor det foretas omorganiseringer/omstillinger. Dette må tas utenom de lokale forhandlingene, og man må sørge for at det ikke oppstår ytterligere

skjevheter. Utdanningsforbundet har ved flere anledninger stilt spørsmål ved at enhetsledere får altfor stort ansvar og for mye arbeid i forbindelse med utbygging/bygging av nye barnehager og skoler. Vi mener at det må gjøres skriftlige avtaler i forkant med hver enkelt leder hva man skal få av kompensasjon når arbeidsmengden overstiger det som ligger i opprinnelig lederavtale.

På vegne av forhandlingsutvalget

Anne Kirsten L Galteland
Forhandlingsleder
Utdanningsforbundet Grimstad