

Grimstad, 16.11.2022

Til kommunedirektør, kommunalsjef oppvekst og HR sjef

Utdanningsforbundet har over flere år forsøkt å løfte sak om lønnsnivå for ledere i oppvekst i Grimstad kommune. Dette har vi tatt opp i møter med ulike kommunedirektører, kommunalsjefer oppvekst, HR, i forhandlingsmøter og i møter med politikere.

Vi har sendt saken på nytt til samrådsmøte med kommunedirektør, og vi ber om eget drøftingsmøte om denne saken.

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 enkelte 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. I Grimstad ligger vi fra kr 50 000 til 100 000 under i flere av lederstillingene. Ved hver forhandling viser vi til disse store skjevhetene. Vi får også signaler om at flere vurderer å slutte, og at det er lite motiverende å ligge så langt unna lønnsmessig når man ser til nabokommunene. Utdanningsforbundet har også etterlyst en forklarlig og forutsigbar lønsplassering på enhetsledere, fagledere og SFO ledere. Dette har vi tatt opp i mange år, jfr. protokolltilførsler vi har hatt angående PØFI siden 2010. I møter har arbeidsgiver vært enige med oss om at vi må ha en ordentlig prosess for å sørge for at vi får et forutsigbart system.

I protokolltilførsel fra forhandlingene i 2021 skriver vi følgende om PØFI:

Utdanningsforbundet Grimstad har etterlyst en prosess med PØFI i vår sektor over flere år. Vi viser til protokolltilførsler som vi har hatt de siste årene. I møter har arbeidsgiver vært enige med oss om at vi må ha en ordentlig prosess for å sørge for at vi får et forutsigbart system. Vi ber arbeidsgiver om at dette arbeidet startes så raskt som mulig slik at vi får dette på plass innen neste års lokale forhandlinger. Vi ber om at organisasjonene involveres i dette arbeidet.

Når det gjelder tilsetninger av fagledere foregår det på enhetsnivå og det er tydelig at enhetsledere har fått ulike beskjeder fra HR om hvordan lønn skal settes. Vi ser en stor skjevhet i lønn for fagledere i Grimstad, og i tillegg er det også ulikt internt på en del enheter. Dette har vi tatt opp flere ganger både i og utenfor forhandlinger, og vi har hatt møter med ulike kommunalsjefer for oppvekst. Tidligere har vi i Grimstad forhandlet frem lik lønn for fagledere (ble en todeling for 10 år siden). Hvorfor er det slik at arbeidsgiver i Grimstad kommune ønsker at fagledere skal ligge i så ulik lønn? Det har vi ikke fått svar på. Nå er det i tillegg flere av våre fagledere som tjener mindre enn de de er satt til å ledere, og dette blir helt feil. Utdanningsforbundet er bekymret for at dette medfører at vi mister god kompetanse, og vi etterlyser tiltak for å rekruttere og beholde denne gruppen. Vi har flere ganger bedt arbeidsgiver om å se på muligheten for særskilte forhandlinger, og eventuelt en diskusjon om at fagledere flyttes over i kapittel 3.4.3, slik avdelingsledere/fagledere helse ble i omstillingen for noen år siden. I kapittel 3.4.3 ser vi at avdelingsledere/fagledere nå ligger ganske likt, og at skjevhetene har blitt utjevnet etter hvert. Vi har ennå ikke fått svar fra arbeidsgiver på dette.

Vi opplever at arbeidsgiver ofte deler vår bekymring når det gjelder lønn for ledere i oppvekstsektoren, men vi kommer alltid tilbake med utfordringen når det gjelder økonomi. Utdanningsforbundet har vært tydelige i alle møter med arbeidsgiver om at dette ikke kan løses kun i lokale forhandlinger. Her er det for lite ressurser og vi kan ikke bruke hele potten på å rette opp i dette på bekostning av våre andre medlemmer.

Utdanningsforbundet har over flere år utfordret arbeidsgiver til å si noe mer konkret om etter- og videreutdanning for ledere i forhandlingene. Arbeidsgiver har signalisert ved flere forhandlinger at de vil åpne opp for dette, men vi ser at det ikke blir gjort. I den lønnspolitiske planen vår står det at det skal lages skriftlige avtaler mellom arbeidsgiver og ansatt ved etter- og videreutdanning. Vi ser at det ofte ikke praktiseres.

Vi får tilbakemeldinger fra våre medlemmer om at det er svært demotiverende at de ikke får uttelling for kompetanse som arbeidsgiver har bedt dem om å ta.

I protokolltilførsel fra forhandlingene i kapittel 3 og 5 2021 skriver vi følgende om kompetanse: Utdanningsforbundet Grimstad utfordret arbeidsgiver konkret på hvordan de ville vekte kompetanse ved årets forhandlinger. Etter flere møter og purringer så fikk vi svar om at arbeidsgiver åpnet opp for kompetanse i forhandlingene. Under forhandlingene så opplever vi at dette er et punkt arbeidsgiver allikevel ikke er villige til å se på nå. Vi ber 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 i kapittel 3 og 5.

Ledere i kapittel 4 får vi sjelden forhandle på i kompetanseforhandlingene, og de har blitt henvist til lokale lønnsforhandlinger. Dette har vi reagert på. Når vi har sendt inn krav på vegne av disse i lokale forhandlinger svarer arbeidsgiver at de vil se på dette i forbindelse med prosess rundt PØFI for enhetsledere og fagledere. Hva skal vi da gjøre når dette ikke er på plass? Vi kan ikke vente i 12 år till!

Anna Svenningsen
Hovedtillitsvalgt og nestleder

Anne Kirsten L Galteland
Lokallagsleder og vara hovedtillitsvalgt

Utdanningsforbundet Grimstad