

## Evalueringsmøte kompetanseforhandlinger

14. april 2021

Til evalueringsmøtet – fra forhandlingsdelegasjonen til Utdanningsforbundet Grimstad

Hva fungerte bra? Hva bør vi endre?

### Forarbeid

#### Hva fungerte bra?

Utdanningsforbundet synes det er bra at vi ikke brukte mye tid på en forhandlingsmodul som ikke fungerer, og at arbeidsgiver utarbeidet et ryddig kravskjema som vi kunne bruke.

Utdanningsforbundet synes det er flott at arbeidsgiver sendte oss lister med eventuelle mangler i krav som vi fikk mulighet til å rette opp i før forhandlingsmøtet.

Utdanningsforbundet mener det er positivt at det forelå en tidsplan for forhandlingene, som beskrev hele prosessen.

#### Hva bør vi endre?

Utdanningsforbundet spilte inn flere ganger i forkant av forhandlingene at det var flere forbedringspunkter vi ble enige om i evalueringsmøtet i fjor som vi burde ha diskutert før årets forhandling. Når partene blir enige om slike ting så bør det settes av tid til dette. Vi har hatt en prosess om kompetanseforhandlinger i revidering av lønnspolitisk plan, men denne ble landet før forhandlingene.

Utdanningsforbundet etterlyser tydeligere og lik informasjon ut til både ansatte og ledere. Vi reagerte spesielt på arbeidsgivers tolkning/krav til hva dokumentasjonen skal inneholde.

Utdanningsforbundet ønsker at lederne får mer kompetanse rundt disse forhandlingene. Det bør også stilles tydelige krav til hva som skal sendes inn til forhandlingene.

Vi må bruke den lønnspolitiske planen mer aktivt, og sørge for at ved all videreutdanning skal det foreligge skriftlig avtale mellom ansatt og arbeidsgiver, jfr. lønnspolitisk plan.

Utdanningsforbundet mener at ansatte som tar videreutdanning innen KFK tydelig oppfylder kriteriene som ligger til grunn for forhandlingene, og vi reagerer på at vi hver gang må argumentere for dette under selve forhandlingene.

Utdanningsforbundet ønsker at skjemaet som ble sendt ut til alle ledere også ble sendt i kopi til organisasjonene. Det er ryddig når alle parter får samme informasjon.

Utdanningsforbundet etterlyste tydeligere informasjon om hvordan man skulle håndtere ansatte med videreutdanning som har gitt uttelling i form av endring ny stillingskode. Dette tok vi opp under forberedende møte flere ganger. I informasjonen ut fra arbeidsgiver kom dette ikke tydelig frem, og førte til at vi fikk krav som vi i utgangspunktet ikke skulle

forhandlet på. Det er viktig at slike endringer blir tatt tak i på et så tidlig tidspunkt som mulig.

### Gjennomføring

#### Hva fungerte bra?

Utdanningsforbundet synes det fungerte greit å ha møtet digitalt.

Utdanningsforbundet synes det er flott at fikk tilsendt tilbud i forkant av forhandlingen med kommentarer fra arbeidsgiver.

#### Hva bør vi endre?

Utdanningsforbundet opplevde at arbeidsgiver burde ha sjekket ut flere opplysninger om kravene i forkant av selve forhandlingene, spesielt med tanke på at det var sendt ut et eget skjema til alle ledere. Kravene våre var sendt i god tid før forhandlingene. Vi lurte på om arbeidsgivers forhandlingsdelegasjon har sjekket godt nok med lederne ute på enhetene.

Utdanningsforbundet mener at ansatte som tar videreutdanning innen KFK tydelig oppfyller kriteriene som ligger til grunn for forhandlingene, og vi reagerer på at vi hver gang må argumentere for dette under selve forhandlingene. Vi reagerte på at arbeidsgiver hadde spørsmål rundt videreutdanning for ansatte som har lang utdanning. Kompetansebehovet endrer seg over tid, og alle våre innsendte krav er kompetanse som er etterspurt og viktig for enhetene.

Utdanningsforbundet var tydelige under forhandlingene at våre medlemmer ikke kan straffes fordi lederne ikke har godkjent videreutdanningen. Vi må sammen sørge for at vi får et system som ivaretar alle parter og som motiverer til at ansatte tar videreutdanning.

Utdanningsforbundet mener at det må settes av tid etter forhandlingene slik at man kan få rettet opp i eventuelle mangler.

### Etterarbeid

#### Hva fungerte bra?

Utdanningsforbundet synes det er fint at arbeidsgiver har sendt epost hvor man informerer om status.

#### Hva bør vi endre?

Utdanningsforbundet mener det er viktig at protokollene viser tydelig hvem som fikk og hvem som ikke fikk. Dette må også gå tydelig frem i informasjon til den enkelte og til lederne.

### Eventuelt

*Lederne i kultur og oppvekst sektoren henvises til ordinære lokale lønnsforhandlinger.*

Utdanningsforbundet stiller oss undrende til at ledere i kapittel 4 igjen plutselig skal henvises til lokale lønnsforhandlinger. Utdanningsforbundet mener at dette blir uryddig når man nå endelig har fått på plass egne kompetanseforhandlinger. Etter vårt syn så mener vi at intensjonene med egne kompetanseforhandlinger da faller bort, og mener selvsagt at **alle**

som har tatt videreutdanning 30/60 studiepoeng bør komme inn under disse forhandlingene.

Utdanningsforbundet har også tidligere spilt inn at man må sørge for at den lønnspolitiske planen blir kjent og brukes i hele organisasjonen. Når det gjelder kompetanse og videreutdanning så ber vi om at HR sørger for at det som står i planen blir praktisert. Blant annet gjelder dette utarbeidelse av et skjema/avtale som skal fylles ut av arbeidstaker og arbeidsgiver ved videreutdanning.

Utdanningsforbundet etterlyser en god diskusjon rundt hva vi mener med kompetanse og videreutdanning i Grimstad kommune. Dette er et viktig moment for å rekruttere og beholde ansatte i Grimstad kommune. Det er viktig at lederne koples på dette arbeidet.

Maria Taraldsen  
Anna Svenningsen  
Anne Kirsten L Galteland