



Tariffkurs april 2024

Tariffområde KS

Målgruppe: ledere i kap. 3 fra grunnskole og barnehage



Agenda

11:30 –12:15 Lunsj

12:15 Velkommen og praktisk info

12:20 Sentral lønnsdannelse, betydning for lokal lønnsdannelse. Sentrale datoer. TBU.
Lønnspolitisk plan – Kriterier. Lønnsutviklingssamtaler.

13:00 Pause

13:15 Krav og kravskjema. Forhandlingsutvalget. Prosess lokale lønnsforhandlinger.

14:00 Pause

14:15 KOSTRA-tall, BSBP og politisk vedtak

15:00 Aktuelle saker

Tariff 2024



- 2023: Mellomoppgjør
- 2024: Hovedtariffoppgjør:
 - Det er avtalt forhandlingsstart i tariffområdet KS (kommuner og fylkeskommuner utenom Oslo) 15. april.
 - Frist for å komme til enighet er midnatt 30. april (natt til 1. mai). Dersom partene ikke blir enige, går oppgjøret til mekling 21. -23. mai.

E. Lokale forhandlinger 2024 HTA kapittel 4, pkt. 4.2.1

Ved hovedtariffoppgjøret 2024 avsettes det midler til lokale lønnsforhandlinger etter HTA kap. 4, pkt. 4.2.1. Andelen av disponibel økonomi som avsettes og virkningsdato, avtales under forhandlingene i 2024.

TBU-tall



- Siste anslag for prisstigning er 4,1%
- Frontfaget er nå i mekling
- Krav om reallønnsvekst
- Det er rimelig å anta at partene som forhandler med KS kommer til å kreve mer enn frontfagsramma
- Ramma for kap. 3 i Bodø kommune er nesten alltid det samme som i KS (unntatt 2021-oppgjøret)
- Bodø kommune har inntil videre ikke trukket av for glidning

Lønnspolitisk plan Bodø kommune

- Generelt om planen
- Spesielt for ledere
- Praktisering av planen

Innhold

Lønnspolitisk plan 2022-2025	1
Innledning.....	2
1.1 Hvorfor en lønnspolitisk plan?	3
1.2 Hvem omfattes av planen?	3
1.3 Hvem omfattes av lokale forhandlinger?	3
1.4 Hvilken periode gjelder planen for?	3
1.5 Funksjonstillegg	3
Overordnede mål for lønnspolitikken	4
Mål 1: Attraktiv og konkurransedyktig arbeidsgiver i Nord	4
Strategier mål 1:	4
Mål 2: Rekruttering og utvikling av kompetente ledere og medarbeidere	5
Strategi mål 2:	5
3. Uorganiserte	6
3. 1. Prinsipper for avlønning av frikjøpte felles-/hovedtillitsvalgte og hovedverneombud	6
4. Delegering	6
5. Prosedyre for lokale forhandlinger - god forhandlingsskikk	7
6. Andre personalpolitiske virkemidler	8
7. Leders rolle	8
Vedlegg 1 - Stillingskoder med hovedbenevnelse, rapporteringsbenevnelser, stillingsgruppe og merknader	9
Viser til vedlegg 1 i Hovedtariffavtale når det gjelder stillingskoder med hovedbenevnelse og rapporteringsbenevnelser/avansementstillinger, stillingsgruppe og merknader.	9
Vedlegg 2 – Begrepsavklaringer	10
(Alfabetisk)	10
Vedlegg 3 - Kompensasjon for økt formalkompetanse ved videreutdanning	12
Vedlegg 4 - Satsningsområder generelt og kriterier spesielt	14
Kriterier perioden 2022-2025	14
Kriterier definert i Hovedtariffavtalen kapittel. 5 (Vurderingsskjema)	16

Endrede ansvarsområder og betydelige organisatoriske endringer

1. Endrede ansvarsområder og betydelige organisatoriske endringer
 - a. Ansvarsområdet er permanent utvidet når det gjelder kompleksitet
 - b. Gjennomførte OU-prosjekter som har ført til varige organisatoriske endringer og hvor ansvarsområdet økes
 - c. Behov for å beholde kvalifisert arbeidskraft
 - d. Kompleksitet
 - Døgndrift (24-7) versus ordinær dagdrift (man-fre)
 - Antall ansatte (årsverk)
 - Antall lokasjoner (antall tak)
 - Kompleks faglig sammensetning, flere brukergrupper å ha ansvar for

Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål

- 2. Oppnådde resultater i forhold til virksomhetens mål
 - a. Tjenesteresultater (Faglige resultater med hensyn til kvantitet og kvalitet)
 - b. Kultur for nytenking og utvikling (forbedringsarbeid/endringsagenter, kultur for å utvikle dagens oppgaveløsning, arbeidsform, prosesser og utforske teknologiske muligheter, vilje til å prøve og feile)
 - c. Regnskapsresultat - avvik fra budsjett (årsaker, åpenhet, NB! Kvalitet på tjenesten)
 - d. Nærvær- og sykefraværsoppfølging i samsvar med satsingen Friskere tilbake
 - f. Medarbeidertilfredshet
 - g. Brukertilfredshet (ingen standard i dag)

3. Utøvelse av lederskap

- 3. Utøvelse av lederskap
 - a. Strategisk og operativt lederskap – Omsetter mål til handling
 - Tillitsbasert og mestringsorientert
 - Planlegging, iverksetting, oppfølging av resultat og atferd, styring, støtte, motivering og konkrete og nyttige tilbakemeldinger
 - b. HMS-planlegging
 - c. Gjennomføring av tilstrekkelig interkontroll
 - d. Ivaretagelse av kvalitetssystemet
 - e. Hvordan avvik blir behandlet – Forbedringskultur – Avvik meldes, lukkes raskt, normaltilstand gjenopprettes og gjentakelse forhindres ved iverksetting av påkrevde tiltak
 - f. Etterlevelse av verdier (KOR) og etiske retningslinjer
 - g. Medarbeiderskap (medansvar, plikt, oppfølging, dialog, rolleklarhet/forventningsavklaring)
 - h. Omdømmebygging (positiv omtale utad, engasjement nasjonalt, selger)

Lønnsutviklings samtale

- Rett til lønnsutviklingssamtale er hjemlet i Hovedtariffavtalens, kap. 3, pkt. 3.2.2. «Dersom en arbeidstaker ber om lønnsutviklingssamtale, skal denne gjennomføres mellom arbeidsgiver og arbeidstakeren. Møtetidspunkt for samtalen avtales innen 14 dager. Arbeidstaker har rett til å la seg bistå av sin tillitsvalgte. I samtalen skal arbeidsgiver og arbeidstaker i fellesskap diskutere hvilke tiltak som kan iverksettes for at arbeidstaker skal oppnå bedre lønnsutvikling. Det skal føres referat fra samtalen dersom arbeidstaker ber om det.»
- Hvis ikke arbeidstaker selv tar initiativ til lønnsamtale kan og bør arbeidsgiver ta initiativ og tilby dette.

Resultater i de to
siste lokale
forhandlingene

	3,84 %		5,40 %	
opprinnelig 2022 ▾	%-resultat 2022 ▾	Ny lønn ▾	%-økning 2023 ▾	Resultat 2023 ▾↑
679589	4,18 %	708000	5,93 %	750000
* 655423	*	700000	7,14 %	750000
664553	5,33 %	700000	7,86 %	755000
657922	6,40 %	700000	8,57 %	760000
678960	4,28 %	708000	8,05 %	765000
665000	5,26 %	700000	9,29 %	765000
675680	5,08 %	710000	8,45 %	770000
707000	4,97 %	742148	6,45 %	790000
691202	5,16 %	726849	8,69 %	790000
714358	4,12 %	743789	6,21 %	790000
677097	5,60 %	715000	10,50 %	790000
680693	0,00 %	* 730000	8,59 %	800000
743019	1,00 %	*760000	5,26 %	800000
765000	4,05 %	795950	7,91 %	835000

Kravskjema

Krav ved lokale forhandlinger, lønnskapittel 3.

Navn:	
Arbeidssted:	
Stilling:	Virksomhetsleder
Nåværende årslønn:	750 000
Lønnskrav i % eller kroner:	5%
Antall årsverk:	16
Antall elever/ekvivalenter:	

Begrunnelse for kravet:

- If lønnspolitisk plan
 -
 -
- Annet:
 - |

Frist for innlevering av krav til Utdanningsforbundet Bodø: snarest og innen onsdag 28.august kl. 12:00 til epost: post@bodo.utdanningsforbundet.no

Kravskjemaene brukes kun intern, og slettes når forhandlingene er over.

Forhandlingsdelegasjon kap. 3 2023-2025

Vedtatt i konstituerende styremøte 23.mai 2023 sak 04/2023

- Trond Are Fjordtun, forhandlingsleder
- Marita Beate Pettersen
- Erling Hans Eiterjord
- Karina Vertot
- Lena Allstrin
- Katrin Kummernes
- Erik Baalmann
- Siri T. Skarvik Pettersen

Lokale forhandlinger

kapittel 3 2024

- 3.2.1-møter
- Lunsjmøter i forkant av forhandlingene
- Frister for innsending av kravskjema til forhandlingsdelegasjonen
- Forhandlingsdelegasjonen utformer krav, frist for innsending
- Tilbud 1 fra arbeidsgiver
- Da lages den endelige strategien
- Enhver forhandling lever sitt eget liv
- Enighet eller brudd
- Protokoll
- Offentliggjøring av resultat – arbeidsgivers ansvar

Aktuelle saker

- Barnehage- og skolebehovsplanen - politiske vedtak
- Nedbemanning
- Nedleggelser
- Spørreundersøkelse

Kostnadsforskjeller per sektor (mill. kroner)



Innsparingspotensiale ekskl. AGA



Tjeneste	3004 Fredrikstad	3005 Drammen	3803 Tønsberg	3804 Sandefjord	3807 Skien	4204 Kristiansand	EKG11 KOSTRA-gruppe 11
Administrasjon	-6,1	-28,2	30,5	24,3	6,5	12,2	25,7
Barnehage	20,4	22,5	46,6	9,8	11,9	20,9	18,6
Barnevern	-13,9	17,5	29,4	49,4	29,1	42,2	17,0
Bolig	40,1	-12,9	24,2	11,1	27,5	20,5	12,4
Brann	23,4	27,8	24,0	26,6	19,3	22,1	16,8
Grunnskole	-31,5	63,3	-12,4	-21,4	-19,6	-20,2	0,8
Helse	18,4	25,3	70,2	77,9	79,1	50,6	61,2
Kirke	4,1	6,3	6,0	2,8	5,1	-5,5	3,4
Kultur	74,8	49,4	72,4	76,8	61,5	28,1	61,8
Landbruk	2,6	0,1	1,7	2,3	1,7	1,7	2,0
Næring	28,0	14,1	37,5	14,1	-0,6	2,9	16,5
Plan- og byggesak	13,3	-11,9	10,8	13,0	11,9	19,2	11,1
Pleie og omsorg	98,2	218,2	79,5	92,5	36,6	155,3	64,3
Samferdsel	49,3	38,8	58,3	49,5	16,0	18,7	39,1
Sosial	-40,7	-4,8	-17,7	-16,4	-3,6	-25,4	-6,5
Totalt	280,6	425,4	460,8	412,4	282,4	343,3	344,2

Tall fra barnehage- og skolebehovsplanen

3.2.2 Barnetallsutvikling

Prognosene for barnetallsutviklingen viser en svak oppgang (5%) i planperioden. Fallet i fødselsratene som en så på 2010-tallet ser dermed ut til å ha stabilisert seg.

Alder	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034
0 år	542	542	547	551	555	557	558	559	559	560	560
1 år	541	541	542	547	552	556	558	558	560	560	560
2 år	576	539	540	541	546	552	556	558	558	560	560
3 år	511	575	538	540	541	546	552	556	557	558	560
4 år	507	510	574	538	540	541	545	551	555	557	558
5 år	516	506	511	573	538	539	540	545	551	555	557
Totalt	3193	3213	3252	3290	3272	3291	3309	3327	3340	3350	3355

Investeringsbehov i barnehage (2023-2033)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032
Asphaugen barnehage		4 733 155								
Barnas hus barnehage					4 260 366					
Engmark barnehage								9 007 138		
Hunstad øst barnehage					14 154 954					
Jentoftsletta barnehage						3 551 902				
Kjerringøy barnehage								548 179		
Maurtua barnehage			-							
Messiosen barnehage							-			
Misvær oppvekstsenter - barnehage								193 460		
Mørkvedbukta barnehage										
Mørkvedmarka barnehage							3 022 320			
Osphaugen barnehage										
Rønvik barnehage						2 651 846				
Saltstraumen barnehage		23 704 544								
Sentrum barnehage, Vestbyen			11 854 500							
Skaug oppvekstsenter - barnehage				27 449 644						
Skiwik barnehage								12 038 295		
Stokkvika barnehage				13 104 779						
Totalt		28 437 699	11 854 500	40 554 423	18 415 319	6 203 748	3 022 320	21 787 072		

Tabell 1 Investeringsbehov barnehage

3.2 Barnehager

3.2.3 Barnehager i Bodø

Det er 53 barnehager i Bodø kommune, hvorav 22 er kommunale. Oversikten nedenfor viser kommunens barnehager i bydelene. Kapasiteten er oppgitt i forhold til dagens bemanning, men mange av barnehagene har ytterligere potensial hvis ledig areal tas i bruk. Kapasitet og barnetall er oppgitt i ekvivalenter (barn under 3 år vektes dobbelt).

Ledig kapasitet i barnehagene

Bydel	Barnehage	Kapasitet	Ekvivalenter (23/24)
Sentrum	Asphaugen	129	130
	Barnas Hus	48	45
	Jentoftsletta	69	55
	Rensåsen	81	78
	Sentrum avd. Vestbyen	68	33

Bydel	Barnehage	Kapasitet	Ekvivalenter (23/24)
Rønvik/Saltvern	Bjerkenga	60	55
	Regnbuen	28	11
	Rønvik	81	76

Bydel	Barnehage	Kapasitet	Ekvivalenter (23/24)
Alstad/Bodøsjøen/ Grønnåsen	Stokkvika	60	57

Bydel	Barnehage	Kapasitet	Ekvivalenter (23/24)
Hunstad/Mørkved	Gjæran avd. Messiosen	47	29
	Hunstad Øst	69	59

Bydel	Barnehage	Kapasitet	Ekvivalenter (23/24)
Tverlandet/ Saltstraumen	Engmark	150	135
	Løding	72	75
	Saltstraumen	42	39

Bydel	Barnehage	Kapasitet	Ekvivalenter (23/24)
Nordsia	Skaug Oppvekstsenter	32	34
	Skivik	105	97

Bydel	Barnehage	Kapasitet	Ekvivalenter (23/24)
Kjerringøy	Kjerringøy Oppvekstsenter	14	10

Bydel	Barnehage	Kapasitet	Ant. barn (23/24)
Skjerstad/Misvær	Misvær Oppvekstsenter	18	18
	Skjerstad Oppvekstsenter	22	24

Bydel	Barnehage	Kapasitet	Ant. barn (23/24)
Væran	Løvetanna	9	9

Følgende tiltak gjennomføres i planperioden:

Skole:

1. Østbyen skole opprettholdes. Det gjennomføres nødvendig vedlikehold (som kategori Cbygg) frem til det blir behov for å etablere en ny sentrumsnær skole, som følge av befolkningsvekst og ny bydel.
2. Flytte ungdomstrinnet i Bodøsjøen til Bankgata ungdomsskole og Alstad ungdomsskole innen 1/8-25. Det opprettes ikke et midlertidig ungdomstrinn på Mørkvedmarka skole.
3. Flytte ungdomstrinnet i Saltstraumen til Tverlandet fra 1/8-24.
4. Bystyret ber kommunedirektøren om å se på videre drift av Alstad barneskole opp mot videre drift av Hunstad barneskole. Det utarbeides et høringsutkast som viser konsekvensene av nedleggelse av hhv Alstad barneskole og Hunstad barneskole for de berørte skolekretsene og kommunen som helhet. Kommunedirektøren får i oppdrag å sende utkastet på høring, som skal være gjennomført innen utgangen av juni 2024. Det fremmes en sak for bystyret i september 2024 som foreslår ulike alternativer for nedleggelse av en av skolene innen 1.8.2025.
5. Bystyret forutsetter at det i størst mulig grad prioriteres å fylle opp nye eller nyoppussede skolebygg i fastsetting av skolekretser.

Barnehage

1. Gjæran barnehage avd. Messiosen legges ned innen 15/8-24.
2. Bjerkenga Miljøbarnehage legges ned innen 14/8-25.
3. Saltstraumen barnehage flyttes til skolen (oppvekstsenter) snarest mulig etter at ungdomstrinnet er flyttet.
4. Rensåsen barnehage videreføres inntil bystyret har mottatt en grundigere utredning som ser på stordriftsfordeler opp mot dagens modell med flere små barnehager. Saken legges frem for bystyret til junimøtet 2024. Endringer skal skje innen 14/8-25.

Følgende tiltak utredes nærmere i 2024 med sikte på effektivering til skolestart 2025:

Skole

1. Drift og lokalisering av Alberthaugen skole skal utredes nærmere. Det forutsettes at det tas hensyn til skolens egenart og at skolen ikke samlokaliseres med en annen skole
2. Samordne skoledriften i Skjerstad og Misvær mht. kompetanse, ledelse og lokalisering
3. Samordne kompetanse og ledelse av skolen i Væran med større skole
4. Samordne kompetanse og ledelse av Kjerringøy oppvekstsenter med større skole
5. Utrede fremtidig driftsmodell av Bodø naturskole.
6. Omgjøre Saltvern til barneskole og Rønvik til ungdomsskole, herunder framtidig løsning for Fellesskapet. I saken skal det vurderes om Løpsmark ungdomstrinn skal flyttes til Rønvik skole.
7. I større grad rendyrke barneskoler (1-7) og ungdomsskoler (8–10) som separate enheter i framtidig skolestruktur. Tiltak skal foreslås i tråd med dette.
8. Utrede hvordan Bodø kommune kan utvikle utearealer slik at det kan brukes til variert undervisning.

Barnehage

1. Nedlegging av Stokkvika barnehage.
2. Bygningsmessig samlokalisering av skole og barnehage på Kjerringøy

Hva skjer ved nedleggelse av barnehager?

- Primæroppgaven vår er å ivareta medlemmene våre
- Fortrinn til tilsvarende andre stillinger i Bodø kommune, eller andre stilling du er kvalifisert til
- Bodø kommunes rutine for omstilling og nedbemanning

Nedbemanning Bodø kommune

- Bodø kommune skal redusere utgiftene i en størrelse på 600 millioner i de neste fire årene
- En del av disse reduksjonene er en betydelig nedbemanning på over 200 årsverk i kommunen
- Førstelinja skal vernes (så langt det er mulig)
- Prosessen
- Ledermøte fredag 05.april, Folkets hus

Spørreundersøkelsen

The background features a light blue and white pattern of interlocking puzzle pieces. A large, semi-transparent gear is centered on the left side of the image. The word "Avslutning" is written in a black, sans-serif font across the middle of the gear.

Avslutning