

Arbejdsgiver i praksis

Erfaringer på Svendborg
erhvervsskole

Arbejdsgiver?

Jeg blev arbejdsgiver for
36 år siden.



Arbejdsgiverholdninger?

Menneskene?

- Nysgerrige
- Ærlige
- Arbejdsomme
- Kvalitetsbevidste
- Ansvarsbevidste
- I stand til at samarbejde



Belønning?

- Flid og talent
- Gode præstationer
- Særligt ansvar



Udgangspunktet

Aftalerne

- Aftale om pulje og puljens udvikling
- 80% funktionstillæg og 20 % kvalifikationstillæg
- Pointsystem og regneark
- Mange små specialfunktioner som blev forhandlet hvert år.
- Kvalifikationstillæg pr. automatik.

Problemet

- Ledelseskvalme (ostepraksis)
- TR-forvirring (Lukkethed, hvad gik aftalerne egentligt ud på)
- Lang liste over ubeskrevne småfunktioner (kun en overskrift fx. "Kontaktlærerfunktion")
- Puljeautomatik uholdbar

De indledende tanker

- Sige gamle aftale op
- Bruge Ny Løn som ledelsesinstrument
- Bruge Ny Løn til at fremme strategiske målsætninger
- Spurgte kollegaer og netværk



Målsætninger

- Afskaffe aftale om pulje og dennes udvikling
- Få klare ledelsesaftryk i udmøntning af NY løns midler og sammenhæng til strategi
- Funktionstillæg honorerede "tunge" funktioner

Lønforhandlingens grundtrin

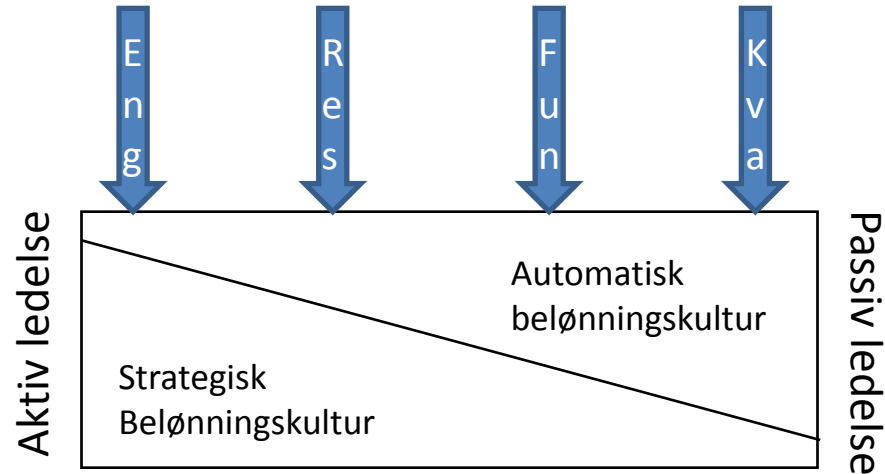
Ledelsen:

"Mindre pulje"

- Individuel
- Strategisk
- Aktiv ledelse



Stor forskel på ønsket tillægsstruktur



TR:

"Stor pulje"

- Kollektiv
- Automatisk
- Passiv ledelse

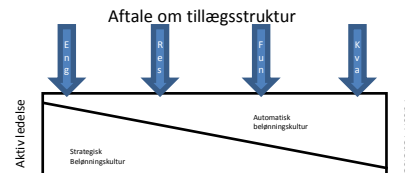


Forhandlingsforløbet

Den gamle aftale opsiges den 11.6.2010 med virkning fra den 31.12.10.

Efterår 2010	Forår 2011	August 2011	Sept. 2011
Møde 1-10	11-18	19-22	Opdelte forhand.
Stejle fronter, afklaring , ej færdig, forfra.	Optøning, modeller, ej færdig.	Nedfrysning, konfrontation	Forløsning og indgåelse af aftaler.
Forlængede den gamle aftale	Udskød bortfald	Trussel om bortfald	
Start 29.9.2010			Slut 28.9.2011

Ledelsen:
 "Mindre pulje"
 - Individuel
 - Strategisk
 - Aktiv ledelse



TR:
 "Stor pulje"
 - Kollektiv
 - Automatisk
 - Passiv ledelse

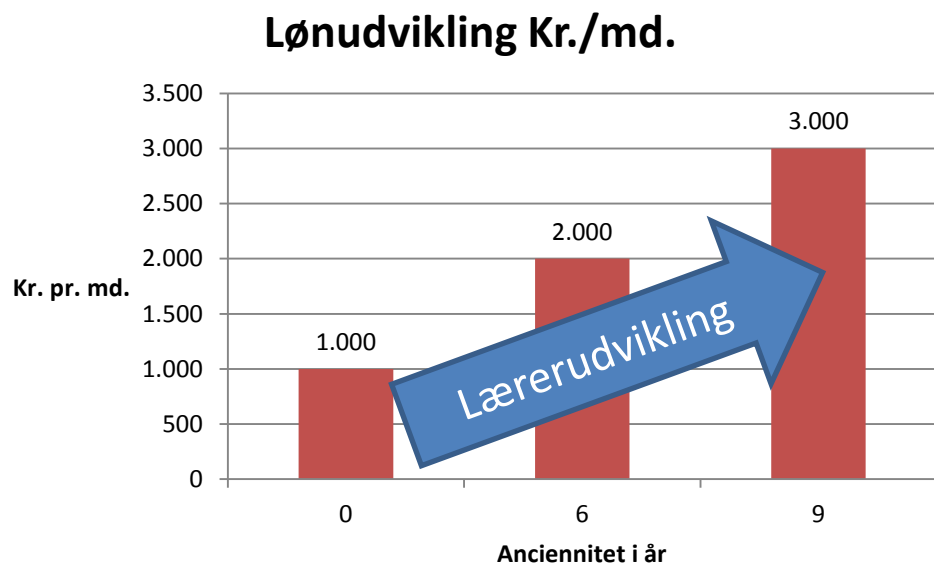


Det 11. møde - optøning

Særlige funktioner:	Særlig indsats:
Funktionstillæg	Engangsvederlag
Grundtillæg til alle	

- LED: Erkendt at alle skal have noget pr. automatik.
- TR: Nu ser det interessant ud
- TR vil komme med en model for grundtillæg til alle (TRs interesse og TRs opgave)
- Ledelsen præciserer F-tillæg og E-vederlag.

12.- 17. Møde – modelarbejde



De facto en automatiseret anciennitetsmodel.

Modkrav: Slippe forhandlingsretten på F-tillæg og engangsvederlag.

Type	Ann.	Kr./år
K1	0-6	12.000
K2	6-9	24.000
K3	+9	36.000

Kvalifikationskrav?

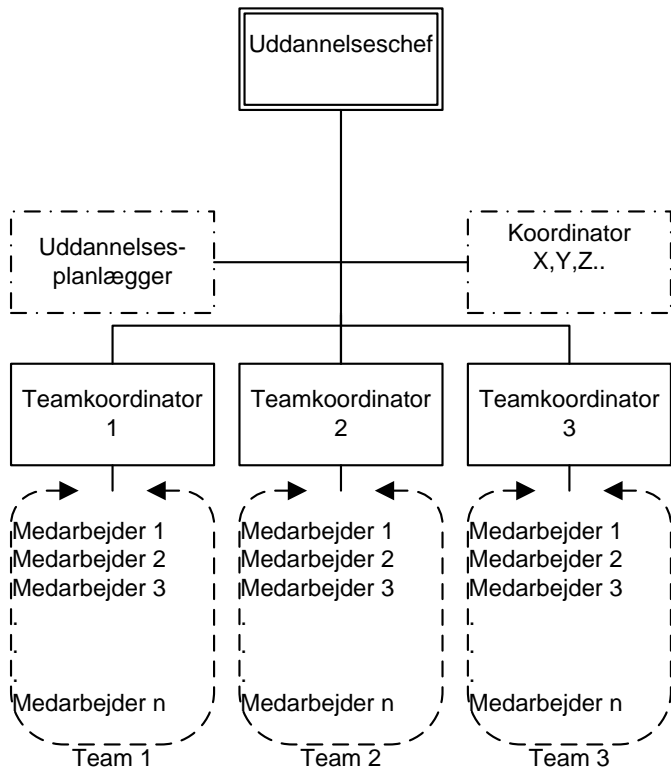
K1. Passe sit arbejde

K2. Være fremme i skoen

K3. Bidrage til skolens udvikling

1. Kunne man pege på nuværende lærere som ikke opfyldte kravene?
2. Kunne man forestille sig at det nogensinde ville ske?

F-tillæg, kriterier og organisation



Det må være et TR tillæg!

- Varetagelse af selvstændigt fagligt, projekt- eller områdeansvar, som indebærer væsentlige koordinerende opgaver i forhold til øvrige kolleger
- Varetagelse af selvstændigt fagligt, projekt- eller områdeansvar, som indebærer selvstændigt budgetansvar (min. kr. 100.000)
- Varetagelse af funktioner, som indebærer særlige ulemper eller særlige belastninger (eksempelvis særlige arbejdstider, særlige arbejdssteder, udgående funktioner samt belastende fysisk og psykisk arbejdsmiljø)

Engangsvederlag, kriterier

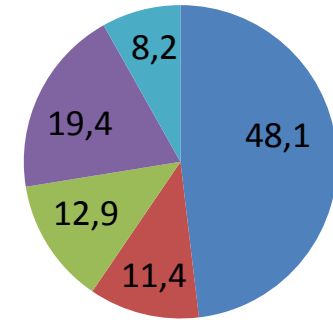
- Der er udviklet en særlig kvalitet i egen undervisning i forbindelse med implementeringen af det/de strategiske indsatsområder
- Der er leveret en særlig indsats, som både kvalitativt og kvantitativt har bidraget til implementeringen af det/de strategiske indsatsområder i egen afdeling/eget fagområde
- Der er leveret en helt særlig præstation, som adskiller sig positivt og som ligger markant over det forventede.



Regneriet

Anciennitet pr.		01-08-2011	
Fremtidigt år	2011		
	Start	Slut	Kr./år
K1	0	2	0
K2	2	6	6.000
K3	6	9	12.000
K4	9	12	18.000
K5	12		18.000
K6	Gl/ny løn		9.600

Type	%	Kr.
K1-5-tillæg	48,1	770.400
K6-tillæg	11,4	182.400
K7 tillæg	12,9	207.103
F1-3-tillæg	19,4	310.500
E-tillæg	8,2	130.600
I alt	100,0	1.601.003



- K1-5-tillæg
- K6-tillæg
- K7 tillæg
- F1-3-tillæg
- E-tillæg

Ændringer i forhold til gamle aftaler					
Navn	K	F	E	I alt	
Peter	12.000	-6.756	0	5.244	
Poul	8.023	-13.511	0	-5.489	
Knud	8.023	-2.822	0	5.200	
Helle	9.600	4.118	0	13.718	
Gitte	0	-16.519	0	-16.519	

Lønoverblik til lokale lønforhandlinger i staten

Datagrundlag

Kvartal: 4. kvartal 2011

Centralorganisation: Alle OAO CO10 AC LC Øvrige

Hovedgruppe: Både t/m. og OK-ansatte

Virksomhed

Ministerområde: Alle ministerområder

Hovedkonto: Alle hovedkonti

Delområde/delregnskab: Alle delområder

Visning

Tabelltype: Lønsammensætning

Beregning

Lønbegreb: Samlet løn

Tabel

Vis tabellen

Udskriv tabellen

Tabel til Excel-regnskab

Nulstil alle valg

Vælg datagrundlag, virksomhed med mere ovenfor og tryk på "Vis tabellen".

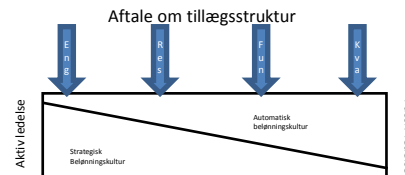
Forhandlingsforløbet

Den gamle aftale opsiges den 11.6.2010 med virkning fra den 31.12.10.

Efterår 2010	Forår 2011	August 2011	Sept. 2011
Møde 1-10	11-18	19-22	Opdelte forhand.
Stejle fronter, afklaring , ej færdig, forfra.	Optøning, modeller, ej færdig.	Nedfrysning, konfrontation	Forløsning og indgåelse af aftaler.
Forlængede den gamle aftale	Udskød bortfald	Trussel om bortfald	
Start 29.9.2010			Slut 28.9.2011



Ledelsen:
 "Mindre pulje"
 - Individuel
 - Strategisk
 - Aktiv ledelse



TR:
 "Stor pulje"
 - Kollektiv
 - Automatisk
 - Passiv ledelse



19. Møde d. 22. juni 2011.

Kære kolleger

Igennem de seneste måneder har tillidsrepræsentanter og direktion haft en møderække, hvor vi har forhandlet om en fornyet aftale om "Ny løn" for lærere på Svendborg Erhvervsskole. Det har været et konstruktivt forløb, og vi synes, vi er nået langt. Vi er dog endnu ikke kommet helt i mål, og det når vi ikke inden ferien.

Vi genoptager forhandlingerne ultimo august med henblik på at nå en aftale, der kan iværksættes med tilbagevirkende kraft pr. 1.8. 2011.

Lønnen udbetales uforandret som hidtil og den reguleres med tilbagevirkende kraft, når der foreligger en ny aftale.

Situationen

- Ingen aftale
- Folks løn ville blive lavere – for nogen op til 5.000 pr. md.
- Følelse af at være tæt på en aftale
- Nødvendigt med fælles udmelding.



Dumt !

Vi har jo fat i den lange ende!

Teorien

- Der er ingen aftale
- Alle tillæg er bortfaldet til ophør
- Udnyt, at der er pres på TR



Praksis

- Surhed og arbejde efter reglerne
- Visse funktioner er vitale og tillæg kan være nødvendige af hensyn til afvikling af driften (skemalægger)
- Arbejdsnedlæggelse truer

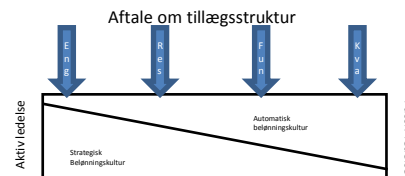
Forhandlingsforløbet

Den gamle aftale opsiges den 11.6.2010 med virkning fra den 31.12.10.

Efterår 2010	Forår 2011	August 2011	Sept. 2011
Møde 1-10	11-18	19-22	Opdelte forhand.
Stejle fronter, afklaring , ej færdig, forfra.	Optøning, modeller, ej færdig.	Nedfrysning, konfrontation	Forløsning og indgåelse af aftaler.
Forlængede den gamle aftale	Udskød bortfald af aftale	Trussel om bortfald	
Start 29.9.2010			Slut 28.9.2011

Nu er det nok!

Ledelsen:
 "Mindre pulje"
 - Individuel
 - Strategisk
 - Aktiv ledelse



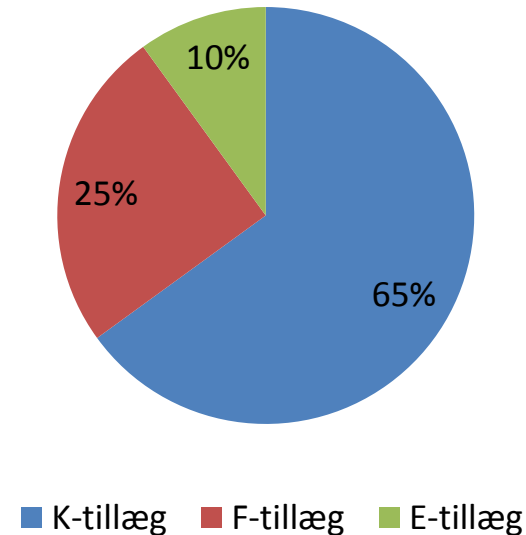
TR:
 "Stor pulje"
 - Kollektiv
 - Automatisk
 - Passiv ledelse



..og sådan landede forhandlingen

Målsætninger

- Afskaffe aftale om pulje og dennes udvikling (v)
- Få klare ledelsesafttryk i udmøntning af NY løns midler og sammenhæng til strategi (v)
- Funktionstillæg honorerede "tunge" funktioner v



Bonus

- Orden i "sagerne"
- Nedbragt årlige forhandlingsomkostninger
- Gennemsigtighed
- Det skrevne svarer til virkeligheden

Slut!