

# Årsberetning 2022

## For

### Nordre Aker Klubben Barn og Oppvekst

#### Innhold

- 1.0 Innledning
- 1.1 utfordringer overfor arbeidsgiver
- 1.2 utfordringer i Organisasjonen
- 1.3 Yrkesfaglige utfordringer
- 1.4 Politiske utfordringer
- 2.0 Aktivitet gjennom året
- 2.1 Grønt nivå i barnehagen
- 2.2 Streik 2022
- 2.3 Pilotprosjekt 6 timers arbeidsdag
- 2.4 Heltid/deltidskultur
- 3.0 Utvalg
- 3.1 Kompetanse utvalget
- 3.2 Lønnspolitikk
- 3.3 Budsjettprosess høsten 2022
- 4.0 Annet
- 5.0 Økonomi
- 6.0 Avslutning

#### 1.0 Innledning:

Som det har vært siden 2020 så var noe av dette året preget av Corona pandemien, men det har ikke begrenset klubbens aktivitet til samme grad som det var i foregående år, men det preget noe av fokuset på starten av året. I løpet av året har klubben vært i dialog med arbeidsgiver om lønnspolitikk, kompetanseutvikling, samarbeidet om tema Hovedavtalen som ble presentert foran tjenestelederen og avsluttet året med budsjettarbeid i forkant av dens behandling i årets siste AMU/MBU.

#### 1.1 Utfordringer ovenfor arbeidsgiver.

En av de største utfordringene som klubben har ovenfor arbeidsgiver er at det fremdeles er lite innkallinger til drøftelse møter (14f) og at vi blir tatt med sent i prosesser som klubben mener vi burde ha blitt tatt med i. Noe av det skyldes at det ble et raskt bytte av bydels direktør og at stillingen ikke ble fylt før høsten 2022, samt at det er en liten HR avdeling, men det er ikke de faktorene allene og klubben må jobbe videre med at vi blir tatt med for å kunne forbedre samarbeidet etter hoved avtalens formåls paragraf, sikre vår involvering i prosesser etter hovedavtalens bestemmelser og fronte våre medlemmers og forenings sak. På laver led i organisasjonen ser klubben også potensialet for forbedring i samarbeidet med arbeidsgiver.

Det vil si at arbeidsgiver må å blir flinkere med å involvere tillitsvalgte i alle led i organisasjonen, og innkaller til drøftelse møter med våre representanter. Det er har blitt bedre over perioden på bydels nivå, men det er ennå forbedring på seksjons nivå.

Det har vært oppe til diskusjon i AMU/MBU om riktig saksgang i forkant av møte og selve møte, og vi har sammen med arbeidsgiver hatt tjenesteleder samling hvor hovedavtalen var i fokus, men vi ser at det er punkter knyttet til Hovedavtalen §14f, som når klubben skal bli informeres om saker eller om endrings og omstillings prosesser som ikke blir drøftet med hovedtillitsvalgt og plasstillitsvalgt.

## 1.2 Utfordringer i Organisasjonene

Det er ennå 2 tjenestesteder og 2 avdelinger som vi ikke har en plasstillitsvalgt. Dette skape litt utfordringer i forhold til involvering av klubben men også det å kunne følge opp medlemmer på tjeneste plassen. Vi har fått en ny tillitsvalgt i forebyggende enhet som er et steg i riktig retning, men der vi mangler tillitsvalgt gir utfordringer for å få en innsikt i hvordan det er i tjenestene. Det er også lav medlems aktivitet. Det er et område som klubben må sette mer fokus på i 2023.

## 1.3 Yrkesfaglige utfordringer

Bydel Nordre Aker ennå ikke nådd Barnehagelærer normen med 50% dekning og pga av budsjettutfordringer er bydelens mål å nå den innen 2025. Det ses også at dagens bemanningsnorm ikke er dekkende for arbeidshverdagen som skaper utfordringer og slitasje på de ansatte.

## 1.4 Politiske utfordringer

I bydel Nordre Aker er det rød grønn byråd. Dette har medført at vi er i god dialog med lokal politikeren. Noe an utfordringene som klubben har hatt er at den ennå er i utvikling som medfører at det å få til et forutsigbar samarbeid og er litt utfordrerne samt formatet til møtene. Men vi har avholdt 4 møter med lokal politikeren og skal ha et siste om budsjettet i overgangen November/desember.

## 2.0 Aktivitet gjennom året.

### 2.1 Grønt nivå i barnehagene Januar 2022

Barnehagen åpnet for fullt i Januar 2022 og de skulle gå over til grønt nivå. Dette ble ikke klubben informert om på forhånd, noe som vi mener vi skulle etter hovedavtalens bestemmelser. I tillegg så var klubben kritisk til at man skulle gå over til vanlig drift gitt trykket som da var på barnehagene i bydelen. Siden vi var kritisk til både prosessen og vurderingen som da ble lagt til grunne så ble det sendt brev til seksjonen hvor vi uttrykket dette.

### 2.2 Streik 2022

Det var hovedoppgjør i 2022 og i april ble klubbleder kontaktet av foreningen som informerte at bydelen var en av 3 bydeler (Nordre aker, Bjerke og Gamle Oslo) som ville være en del av første uttaket i en eventuell streik. Dette medførte at klubbleder og et styre medlem ble kjøpt ut for å organisere ved en streik. Det ble brudd mellom partene 29 april og mekling startet den 21 mai med frist til 2400 den 24 mai. I denne perioden hadde klubben avholdt samling med tillitsvalgte om konflikt forberedelser, organisert lokasjon for streike cafe, og laget streikelister slik at vi var klar på dag en med vakter, men halvannet døgn på overtid, natt til Onsdag, ble det enighet mellom parten og arbeidskonflikten ble unngått

Oppgjøret endte i en minimums økning på 18800 kr eller en lønnsøkning på 3.71% med en total rammeøkning på 3.84% og ingen lokale forhandlinger 😊

### 2.3 Pilotprosjekt 6 timers arbeidsdag.

Klubben i samarbeid med Avd 061 og Avd 147 sendte in forespørsel til bydelen etter hovedavtalen §13d om drøftelse møte med administrasjonen for å legge ned en arbeidsgruppe som skulle skrive søknad for å søke om prosjektmidler til detaljplanlegging av prøveprosjekt 6 timers arbeidsdag.

Henvendelsen ble aldri besvart og saken kom opp i AMU den 03.05.2022 AMU sak 03/22 hvor bydelen orienterte at det ikke ble søkt om prosjektmidler. Dette ble kommentert av samtlige foreninger i AMU og MBU og en tilleggsprotokoll om håndteringen og avgjørelsen ble sendt in til saken.

### 2.4 Heltid/deltids kultur

Klubben var med i møte med bydelen og Pleie og Omsorg om heltids kultur, med utgangspunkt at det skal i hovedsak ansettes i hele faste stillinger. Klubbens opplever at i seksjon Barn og Oppvekst ikke er ikke er stort bruk av deltid som er problemstillingen men bruken av vikariater/bemanningsbyråd som må diskuteres. Det oppleves at det, ved nødvendighet, blir brukt mye vikariater, både på kontrakt og fra bemannings byråd. Dette må har vært nødvendig for driften av barnehager pga av blant annet høyt sykefravær, men også av andre årsaker som permisjoner, men vi ser nå at bemanningsnormen dreng å bli satt på dagorden og stabile ordninger rundt vikariater som for eksempel ressurs pool må frontes for å sikre forutsigbarhet og kompetansen i barnehagene.

I Helse og Mestring ser man store utfordringer knyttet til deltid og lav stillingsprosent som medfører rekruterings problemer, mangel på kompetansen og høy turnover.

### 3.0 Utvalg

Klubben sitter i 5 arbeidsgrupper. Strategisk Kompetanse planlegging, AKAN rådet, Lønnspolitikk og Attførings utvalget.

#### 3.1 Kompetanseutvalget.

En av Bydelens og Kommunens satsningsområder har vært at bydelen skal ha en plan for strategisk kompetanseheving. Klubben, sammen med klubbleder fra Pleie og Omsorg, har da vært med arbeidsgiver for å starte det arbeidet. Der har det blitt løftet bemannings problematikk, lønnsutvikling i samsvar med kompetanseheving, finansiering av kompetanseheving og muligheter for alle ansatte til å kunne kompetanseheving seg.

#### 3.2 Lønnspolitikk.

Det har blitt avholdt et møte om lønnspolitikk våren 2022 med bydelen. Der ble problematikker om at vikarer fra bemanningsbyråd har blitt bunnplasser, at man har tjenestesteder hvor ansatte i samme stilling her forskjellig lønns plassering, og lønnstillegg for kompetanse heving løftet.

Det har ikke blitt gjennomført noen møter i AKAN eller i Attføringsutvalget. Det har blitt tatt videre til HVO og bydel at disse utvalgene må blir gjenopprettet.

#### 3.3 Budsjettprosess Høsten 2022

Budsjett prosessen startet høsten 2022. I den forbindelsen var vi innkalt til 2 14f møter med bydels administrasjonen og 2 møter med seksjonen. Klubben hadde representerte i begge møtene med bydelen, men et av møtene med seksjon kunne man ikke stille med representant. Klubbleder har dermed hatt individuelle møter med seksjonslederen for å høre om prosessen og hva som er utfordringene. Det har vært veldig konstruktiv og kommer til å være noe som blir gjort til neste års

prosess. I forbindelse med budsjettet som blir framlagt den 24 november kommer klubben til å skrive kommentar til saken i MBU og ha dialog med lokal politikeren om vårt syn på det.

#### 4.0 Annet

Klubbleder har sendt innspill til arbeiderpartiets arbeids program komite og har i samarbeid med HTV fra sykepleier forbundet hatt innlegg for Rødt Nordre Aker om Bemanningsbyråder og dens påvirkning på arbeids livet.

- Det har blitt avholdt 6 møter i AMU/MBU og Nordre Aker klubben har vært til stede under alle møtene.
- Det har blitt avholdt 5 av 6 planlagte tillitsvalgt samlinger i år.
- Styre har avholdt 6 møter
- Nordre Aker klubben har fremmet vært med å ordnet fast ansettelse for 3 medlemmer.
- Vi har fått 8 nye medlemmer som betyr at vi nå har 175 medlemmer.
- Det er avholdt 5 møter med lokal politiske samarbeid partnere.
- Klubbleder har deltatt på 3 av 4 KL møter (koordinerings led møter)
- Klubbleder har startet opplæring av tillitsvalgte nr 2 på tjenestestedene.

## 5.0 Økonomi.

<b>Budsjett</b>		
PTV møter	1500,-	
Klubb styre møter	2500,-	
Medlems arrangemanger	6000,-	
Medlems Pleie	1500,-	
Fagforbunds dager	1500,-	
Innkjøp Klubbstyre	2500,-	
<b>Sum</b>	<b>15500,-</b>	

<b>Regnskap 2022</b>	<b>Dato</b>	<b>Sum</b>
Klubbstyre samling	03.03.2022	609,-
Plasstillitsvalgt samling	22.03.2022	122,-
Plasstillitsvalgt samling	22.03.2022	71,90,-
Klubbstyre samling	28.04.2022	368,-
Medlemsmøte	19.05.2022	66,8,-
Mat til streike komiten	19.05.2022	140,-
Plasstillitsvalgt samling	20.05.2022	206,-
Fagforbunds uke (Uke 36)	28.06.2022	1258,2,-
Tillitsvlagtsamling	20.09.2022	147,-
Tillitsvlagtsamling	20.09.2022	116,8,-
Opplæring	26.09.2022	102,7,-
Opplæring	26.09.2022	576,-
Klubbstyre samling	13.10.2022	630,-
Plasstillitsvalgt samling (Ble avlyst)	18.10.2022	165,-
Plasstillitsvalgt samling (Ble avlyst)	18.10.2022	117,-
Henting av matriale på forenings kontor	01.11.2022	231,-
Årsmøte 2022	23.11.2022	1300,-
Fagforbunds uke (Uke 48)		1200 -1500,-
<b>Totalt</b>		<b>5527,4</b>

## 6.0 Avslutning

Det har vært tidvis mye aktivitet gjennomåret, men det har vært utfordringer. Både med gjennomføring av handlings planen, men også med arbeidet opp mot bydelen og arbeidsgiver. Det er delvis pga av at man ser at saksgangen er treg og at arbeidsgiver har et forbedrings potensial til å involver klubb og tillitsvalgte. Noe av dette skyldes også at klubben ennå er «ny» og det jobbes fremdeles med hvordan det skal fungere optimalt.

Vi har stilt med representasjon ved alle møter og jobbet for å utvikle treparts samarbeidet, heve kompetansen til klubb, klubbleder, tillitsvalgte og frontet viktige saker for foreningen opp mot arbeidsgiver, og utviklet samarbeidet med dem. Mange nye erfaringer er gjort som klubben kommer til å ta videre inn i arbeidet med handlingsplanen for 2023.

Med Vennlig hilsen

Nordre Aker klubbstyre

Asbjørn Andvig

Erika Abazi

Helle Eriksson

Bård Dyresen

Kari Helene Marthisen

Gordana Lazarevic

Kristian Dahl