



Tilsluttet YS

KRIMINALOMSORGENS YRKESFORBUND

Mens vi venter på bedre (lønns)tider.

Det er lett å finne de negative kreftene som jobber imot den kvaliteten vi ønsker å levere i norsk kriminalomsorg. Som alle vet er kriminalomsorgen sjelden den store vinneren budsjettmessig og dette blir ofte trukket frem som den vanskeligste negative faktoren vi kjemper mot.

Og sant nok, med mer penger kunne vi gjort mye bedre og med høyere kvalitet. Vi kunne sikret en førstelinjebemanning som var forsvarlig både i fengsel og i friomsorg og med det så kunne vi også begynt å heve kvaliteten i alle ledd.

Men hvordan havnet vi her? Er det kun politisk motvilje, eller har vi mye av skylden selv?

Etter snart 25 år i kriminalomsorgen har jeg sett noen tydelige endringer som jeg mener har bidratt til flukten av ansatte vi nå opplever. I store trekk mener jeg at Kriminalomsorgen sitt personalfokus har vært fra toppen av hierarkiet til bunn, når fokuset burde ha vært fra bunn til topp. Dette har resultert i manglende utviklingsmuligheter i førstelinjen og svekket kompetanse til oppfølging av førstelinjen. I samme perioden har det vært en enorm utvikling av rettighetene til de innsatte, og arbeidsgivers fokus har vært på å levere på disse rettighetene. Dessverre har de ikke vært like opptatt av å verne egne arbeidstakere.

Jeg velger å tro at det ikke er en bevisst handling fra kriminalomsorgen å bryte arbeidsmiljølov og statsansattloven, jeg tror at det handler om økonomi, krysspress og manglende kompetanse rundt de ansattes rettigheter, tariffbestemmelser og vernet av ansatte. Med stramme budsjetter og økt press på innsattes rettigheter virker det som om arbeidslivets spilleregler har blitt glemt, og derfor har vi havnet i en situasjon der de ansatte ikke føler seg verdsatt og opplever lite mulighet til utvikling og kompetanseheving. Da er det ikke rart de leter etter andre muligheter.

Trolig har vinden snudd, vi opplever nå en KDI direktør som tydelig har skjönt at noe må gjøres dersom vi skal greie å beholde og rekruttere ansatte i førstelinjen. Det tydeligste signalet på dette er at det for først gang er satt av midler sentralt til å adressere behovet for kompetanseheving, lønnsregulering og rekrutteringsarbeid i førstelinjen.

KY ser frem til å diskutere både en helhetlig plan for lønnsutvikling, men også hva som haster mest. Allerede nå så vet jeg at noen kommer til å bli skuffet, fordi det er ikke penger til å gjøre noe for alle, men ved å gjøre noe for noen i særskilte forhandlinger så skaper vi også flere muligheter for alle andre i de ordinære lønnsforhandlingene. Lønnen i kriminalomsorgen er ikke konkurransedyktig i noen stillingskoder.

For KY oppleves det som et sidespor å diskutere Stillingsansiennitet vs. Tjenesteansiennitet, for oss handler det om å få det nye lønssystemet til å virke etter intensjonen. Det nye statlige lønssystemet er her og det må vi forholde oss til. Samtidig har det mer fleksibilitet og større muligheter enn det gamle, det er åpenbart for de som har hatt muligheten til å sette seg inn i systemet. Dette sidesporet med å snakke ned stillingsansiennitet og fremheve tjenesteansiennitet som den eneste rette ansienniteten blir ødeleggende og tyder på manglende forståelse av systemet.

Det betyr ikke at innføringen av et nytt lønssystem har vært problemfritt, og vi skal ikke akseptere de åpenbare og utilsiktede skjevhetene som har dukket opp etter konverteringen inn i nytt lønssystem, men vi må løse disse utfordringene individuelt. Å etablere et skyggesystem som torpederer det statlige lønssystemet, vil bare videreføre utilsiktede skjevheter i det nye lønssystemet.

Minst like viktig som å identifisere og rette opp utilsiktede skjevheter er det å forstå hvorfor disse oppstår, min påstand er at kompetansen på tariff og hvordan du skaper lønnsutvikling, er svært lav på arbeidsgiversiden, ethvert lønssystem krever at de som ansetter både forstår lønn og tariff, og at de ønsker å skape rom for lønnsutvikling. Jeg mener det er manglende kompetanse og ikke manglende vilje som har holdt lønnen nede og det er heldigvis mulig å gjøre noe med. Uansett hvilket system som velges, så krever det at de som skal forvalte det er kompetente til å gjøre nettopp dette, forvalte et system som skal sikre lønnsutvikling for alle. På nåværende tidspunkt har vi en ganske lang vei å gå, før vi kan starte jobben med å utvikle interne system i kriminalomsorgen som kan bidra til å gjøre oss konkurransedyktige på lønn.

Først og fremst må kriminalomsorgen nå få ryddet opp i ansiennitetsberegningene, det vil si at det må gjennomføres en ny ansiennitetsberegning for alle fengselsbetjenter som ligger fra lønnstrinn 41 til og med 45, dette vil medføre høyere lønn til ca. en tredjedel av fengselsbetjentene.

Vi må rydde opp i alle som er feilplassert lønsmessig, men ettersom årsakene til feilplasseringene er mangfoldig så vil det ikke være hensiktsmessig å gjøre dette på et gruppenivå, det må håndteres individuelt. Videre må vi etablere en høyere minstelønn på ulike nivåer i stigen, som sikrer at lang og tro tjeneste i stillingen også medfører en lønsmessig verdsettelse av å stå i stillingen.

Avslutningsvis, må vi sikre lønnsutvikling for de som er utenfor lønnsstigen. Lønnsutviklingen kan ikke stoppe opp etter 16 år, hvis vi ikke løser den utfordringen vil vi «miste» altfor mye erfaring og bemanningssituasjonen vil aldri rekke å bli bærekraftig.

Først etter disse grepene er gjort kan vi begynne å se på en mer systematisk og strategisk plan for lønnsutvikling for HELE kriminalomsorgen.

Heldigvis tror jeg «bunnen» er nådd og at vi nå er i en situasjon der vi, sammen med arbeidsgiver, kan begynne å løse opp i utfordringene i tiden fremover. Verdien til de ansatte i kriminalomsorgen er mye høyere en summen av formell og uformell kompetanse, verdien må også ses opp mot det samfunnsoppdraget vi sammen er satt til å løse. Hvis vi skal gjenoppbygge verdens beste kriminalomsorg, så må det være en grunnleggende forutsetning at det blir tatt hensyn til den totale verdien de ansatte i kriminalomsorgen representerer og at de ansatte ser at dette også reflekteres av lønnen de tilbys.

Tor Erik