



**UTDANNINGS
FORBUNDET**
STAVANGER

ÅRSMØTET 2021

TORSDAG 6. MAI 2021

KL. 17 - 20

**Digitalt via Teams pga
smittesituasjonen**

VEL MØTT!

INNHOLDSLISTE

| | |
|--|------------|
| SAKSLISTE FOR ÅRSMØTET..... | S. 3-4 |
| KONSTITUERING..... | S. 5 |
| STYRETS FORSLAG TIL MØTE – OG VALGREGLEMENT..... | S. 6-7 |
| ÅRSMELDINGER..... | S. 8-26 |
| BUDSJETT 2021..... | S. 30-31 |
| HANDLINGSPLAN..... | S. 32-33 |
| ÅRSMØTESAKER..... | S. 34 - 48 |
| VALG | S. 49 - 50 |
| RESOLUSJONER..... | S. 51 |

(Regnskap 2019 og 2020 ligger som egne vedlegg)

Saksliste

Sak 1 Konstitueringer

- Sak 1.1 Godkjenning av innkalling til årsmøtet i Utdanningsforbundet Stavanger
- Sak 1.2 Godkjenning av fullmakter
- Sak 1.3 Valg av dirigenter
- Sak 1.4 Valg av referenter, tellekorps, protokollunderskriver og redaksjonskomite
- Sak 1.5 Godkjenning av saksliste
- Sak 1.6. Godkjenning av dagsorden (tidsplan)
- Sak 1.7 Godkjenning av generelt møtereglement
- Sak 1.8 Godkjenning av valgreglement

Sak 2 Årsmeldinger, regnskap og budsjett for Utdanningsforbundet

- Sak 2.1 Årsmelding for Utdanningsforbundet Stavanger
- Sak 2.2 Årsmelding pensjonistrådet
- Sak 2.3 Regnskap 2019 og 2020
- Sak 2.4 Budsjett 2021

Sak 3 Retningslinjer for arbeidet i påfølgende årsmøteperiode

- Sak 3.1 Handlingsplan for Utdanningsforbundet Stavanger 2021 – 2023

Sak 4 Årsmøtesaker fra klubbene, styret og de frikjøpte

- 4.1 Barnehagelærere må få full uttelling for all videreutdanning!
- 4.2 Reduserte økonomiske rammer til skoler med stoltavdelinger
- 4.3 Areal etter primærområdet til barn i barnehagen
- 4.4 Public oppvekst- en ubrukelig arkiveringsplattform for lærere
- 4.5 Pedagognorm og bemanningsnorm hånd i hånd
- 4.6 Er det per i dag forsvarlig bemanning i barnehagene?
- 4.7 Økt pedagognorm og økt bemanning i barnehagen.
- 4.8 Kontaktlærerfunksjonen
- 4.9 Årsmøtesak om medlemmene i VGO sin rolle og tilknytning i lokallaget
- 4.10 Maksimal gruppestørrelse i barnehagen

- 4.11 Redusert barnegruppe når avdelingen har to eller flere barn med tilrettelagt tilbud
- 4.12 Uforutsigbar arbeidssituasjon for undervisningspersonalet i spesialtilbudet i Stavanger kommune
- 4.13 Stedlig ledelse
- 4.14 Tidsressurspotten
- 4.15 Større vekting i leseplikt til kroppsøvfingsfaget
- 4.16 Læremidler og fagfornyelsen
- 4.17 Forebygging og oppfølging av vold og trusler mot ansatte i barnehage og skole
- 4.18 Vold og trusler; øremerkede midler til sosiallærer i barneskolen.
- 4.19 Styrke rekruttering av lærere i Stavanger kommune
- 4.20 Styrking av lærernes profesjonsstemme i lokalt utviklingsarbeid
- 4.21 Mobilgodtgjørelse for ansatte i barnehager og skoler
- 4.22 Innføring av varslingsystem i alle barnehager og skole
- 4.23 Sikring av lokale forhandlinger

Sak 5 Valg

- Sak 5.1 Valg av leder
- Sak 5.2 Valg av nestleder
- Sak 5.3 Valg av hovedtillitsvalgte
- Sak 5.4 Valg av varahovedtillitsvalgte
- Sak 5.5 Valg av medlemmer til styret
- Sak 5.6 Valg av varamedlemmer til styret
- Sak 5.7 Valg av valgkomite med vara

Sak 8 Resolusjoner

2.1 UTDANNINGSFORBUNDET STAVANGERS FORSLAG TIL KONSTITUERING

VALG AV DIRIGENT: Truls Hagland

VARA: Irene Salthe

VALG AV REFERENTER: Torunn Steensland Dahle og Ellinor Bryne
VARA: Maren Songe-Møller og Brit Marie Kloster

VALG AV TELLEKORPS: Michael Øgreid og Hildegunn Huse via Forms

**VALG AV TO REPRESENTANTER
TIL Å UNDERSKRIVE PROTOKOLLEN:** Pia Hausken og Rune Jarl Omarstrand

VALG AV REDAKSJONSKOMITE: Eirik Holst-Jæger
Kristin Torp
Gro Ytre-Arne

1.7 FORSLAG TIL MØTEREGLEMENT

1. Årsmøtet gjennomføres digitalt via Teams.
2. Lokallagsleder åpner møtet og leder forhandlingene under godkjenning av innkalling, saksliste, fullmakter og valg av dirigenter.
3. Dirigentene leder de videre forhandlingene.
4. Årsmøtet er åpent. Medlemmene har tale-, forslags- og stemmerett.
5. De som ønsker ordet skriver navnet sitt i chatten, og avventer til ordstyrer gir de ordet.
6. Medlemmer av styret og saksinn lederne kan få ordet utenom talerlisten for å svare på spørsmål eller gi saksopplysninger.
7. Taletiden er 2 min. Dirigentene og medlemmer kan komme med forslag om begrenset taletid eller om at strek settes. Slike forslag tas opp til votering.
8. Medlemmer som ber om ordet til forretningsorden eller til saksopplysning, får ordet straks og har maks 1 min. taletid. Marker i tilfelle dette i chatten.
9. Etter et innlegg kan det gis anledning til tre replikker. Ingen kan gis mer enn en replikk til hvert innlegg. Replikken kan maks være på ett minutt. Det gis anledning til svarreplikk.
10. Forslag til vedtak leveres skriftlig via e-post til dirigenten. Alle forslag skal være referert før strek settes. Forslag til vedtak kan ikke fremmes eller trekkes etter at strek er satt.
11. Alle vedtak, der ikke annet er fastsatt, gjøres med vanlig flertall. Ved stemmelikhet skal det foretas ny votering. Ved en evt. fortsatt stemmelikhet blir saken avgjort ved loddtrekning.
12. Dersom noen ønsker skriftlige voteringer brukes «Forms» der medlemmene kan votere anonymt.

1.8 Forslag til valgreglement for årsmøte

Valgene gjelder for to år med virkning fra 1. august etter årsmøtet, så sant ikke annen ordning blir vedtatt av årsmøtet forut for valgene.

Alle valg skal være skriftlige. Møtelederen kan likevel, i samråd med årsmøtet, gjennomføre åpen avstemning, dersom det er et enstemmig forslag fra valgkomiteen og ingen andre forslag foreligger.

Det kan ikke stemmes på andre enn de kandidatene det er fremmet forslag om og som har sagt ja til å stille til valg. Stemmesedler som inneholder andre navn, blir forkastet.

Kandidater som det er fremmet forslag på, er:

1. Forslag fra valgkomiteen (pkt. 1 – 5, 7 - 8) / lokallagsstyret (pkt. 6)
2. Kandidater som det fremmes forslag på under selve årsmøtet (benkeforslag).

Blank stemmeseddel blir regnet som avgitt stemme.

Gjennomføring av valgene på årsmøtet

Valgene gjennomføres i den rekkefølgen som framkommer i nummereringen nedenfor:

1. **Valg av lokallagsleder** (plenum) Lederen blir valgt først og ved særskilt valg. Den kandidaten som får minst halvparten av stemmene, er valgt.
2. **Valg av nestleder** i lokallaget (plenum) Her gjelder de samme valgreglene som i punkt 1.
3. **Valg av hovedtillitsvalgte** i virksomheter på kommunenivå
4. **Valg av vararepresentanter til hovedtillitsvalgte på kommunenivå**
4. **Valg av styrerepresentanter** (plenum) Her velges det antall medlemmer av styret som gjenstår etter valg av leder og nestleder.
5. **Valg av varamedlemmer til lokallagsstyret** (plenum)
6. **Valg av valgkomité**

Valgkomiteen konstituerer seg selv, eventuelt med et arbeidsutvalg

2.1 ÅRSMELDING 2019-2021

1. ORGANISASJONSAPPARATET

Utdanningsforbundet Stavanger har per 01.04.21, i overkant av 4000 medlemmer fordelt på i hovedsak disse medlemsgruppene:

- Barnehage (kommunalt og privat avtaleverk)
- Grunnskole (kommunalt og privat avtaleverk)
- Videregående opplæring (kommunalt og privat avtaleverk)
- Universitet og høyskole (UH)
- Faglig og administrativt støttesystem (FAS)
- Pensjonistmedlemmer

Lokallaget er representert i følgende utvalg/fora i Stavanger kommune:

- Hovedarbeidsmiljøutvalget
- Arbeidsmiljøutvalget oppvekst og utdanning
- Arbeidsmiljøutvalget for byggesaker
- Medbestemmelse med skole- og barnehagesjef og direktør
- Samarbeidsmøter på kommunedirektør nivå
- Styret på Johannes læringssenter
- IA partssammensatt utvalg- (avsluttet 2019)
- Utvalg for arbeidsliv og lønn
- Rekomp – regional plan for kompetanseutvikling for barnehagene
- Dekomp – desentralisert kompetanseutvikling for skolene

Sentrale utvalg og råd:

- Utvalg for lønn- og arbeidsvilkår sentralt (ULA)
- Utdanningspolitisk utvalg sentralt (UPU)
- Utvalg for likestilling og mangfold

Lokallaget i Stavanger består av disse frikjøpte:

- (Inger Grødem Haraldsen, leder (fra 01.8.19 – 31.12.19))
- Irene L. Salthe, leder (fra 07.02.20)
- Hildegunn Huse, nestleder
- Kjerstin Grestad, HTV barnehage og private avtaleområder barnehage
- Helene Andersen, HTV barnehage og private avtaleområder barnehage
- Irene L Salthe, HTV skole og private avtaleområder (fra 01.08.19- 06.02.20)
- Truls J Hagland, HTV skole
- Brit Marie Kloster, HTV skole
- Maren Songe-Møller, HTV skole (fra 07.02.20)
- Michael E. Øgreid, private avtaleområder skole
- Kristin Torp, Prosjekttillitsvalgt og merkantil (01.08.19-31.07.20)

Styret:

- Irene L. Salthe
- Hildegunn Huse
- Maren Songe-Møller
- Bjørg Wiig Nærland
- Brit B. Idsø
- Jon Eirik Næsheim
- Kjerstin Grestad
- Liv Breivik
- Tine Synnøve Slette
- Ole Østebø
- Gro Ytre-Arne (tok over for Eirik Nielsen januar 2020)

Møtende vara:

- * Michael E. Øgreid
- * Vibeke Loe Dyrnes
- * Kristin Torp
- * Ellen Gudmestad Gard (fra juni 2020)

1.0 Koronapandemien

I mars 2020 oppstod det en verdensomfattende pandemi, covid-19. Den førte, for skole- og barnehagesektoren, til full nedstengning, fra 13.03.20. Barnehagene i Stavanger åpnet igjen med redusert åpningstid fra og med 20.04. Skolene åpnet den 27.04., for 1.- 4. trinn og SFO. Mellomtrinnet startet noen uker senere og til sist åpnet ungdomsskolene. Videregående og universitetet forble stengt ut skoleåret. I perioden med nedstengning, ble det gitt tilbud til barn med foreldre i samfunnskritiske yrker, og barn med særskilte behov.

Ved gjenåpning var det stort fokus på smittevern. Barnehagene og skolene måtte gjennomføre strenge smitteverntiltak, både i form av rengjøring, og ved å dele grupper i kohorter. Restriksjonene lettet etter hvert noe, men hele resten av året har vært preget av ulike smitteverntiltak. I løpet av høsten var det flere smitteutbrudd, både i barnehage og skole, flest i skolene, som medførte at barn, personal og elevgrupper måtte i karantene.

Pandemien krevde store omstillinger, og raske avgjørelser måtte bli tatt. Lederne stod i et enormt press, både for å gjennomføre pålegg fra høyere hold og samtidig ivareta ansatte, elever, barn og foreldre. Lærerne måtte legge til rette for hjemmeundervisning med bruk av digitale hjelpemidler. Barnehagelærerne opplevde stor grad av utrygghet både for seg selv og barna, fordi det ikke har vært mulig å holde nødvendig avstand

Det har også vært utfordringer knyttet til lønsspørsmål. Avtaleverket og våre arbeidsavtaler, SFS 2213 og SFS 2201, ble utfordret mange ganger. Men vi fikk stadfestet fra arbeidsgiver, at disse skulle gjelde.

Denne perioden var svært krevende for våre arbeidsplassstillitsvalgte. Det var nødvendig med hyppige medbestemmelsesmøter, samarbeid med vernetjenesten og møter i HMS gruppene. Vårt hovedfokus var å ha tett dialog med arbeidsplassstillitsvalgte, og bistå med hjelp og råd. Det meste av kontakten gikk via mail, telefon og Teamsmøter. Innspill fra de arbeidsplassstillitsvalgte var viktig i vårt samarbeid med arbeidsgiver, og innspillene ble også sendt videre oppover i vår egen organisasjon.

1.1 Medlemmene

Å nå ut til medlemmene våre i pandemiperioden har vært utfordrende. Fysiske besøk på klubbmøter har ikke vært mulig. Kurs for ATV-ene har for det meste vært på teams.

Det ble gjort et styrevedtak om å bruke mer av budsjettet på profileringsartikler, for å kunne nå ut til medlemmene på nye måter. Alle har bl.a. mottatt munnbind fra oss, i tillegg til utsending til de tillitsvalgte og ledermedlemmene våre. Vi valgte også å bruke mye av overskuddet vi lå an til å få i 2020 på medlemmene våre gjennom et tilskudd på 200,- per medlem. Dette ble godt mottatt og ble benyttet til gavekort o.l.

Vi har gode rutiner for å nå våre medlemmer. Vi bruker vår hjemmeside, egen Facebookside og Instagramside for Utdanningsforbundet Stavanger, hvor vi legger ut aktuell info fra lokallaget. Vi bruker e-post, telefon og digitale møter for å nå ut til medlemmene. Ellers går informasjonen ut til medlemmene via den tillitsvalgte på den enkelte arbeidsplass. I forkant av forhandlingene har vi gode rutiner for å nå ut til aktuelle medlemsgrupper gjennom informasjonsskriv, og møter både i forkant og etterkant av forhandlingene.

De hovedtillitsvalgte for videregående opplæring er fysisk plassert på fylkeslagets kontor, og medlemmer fra videregående opplæring ivaretas hovedsakelig derfra. Videregående opplæring har også egne regionstillitsvalgte som sammen med lokallaget skal ivareta organisasjonsdelen av vårt arbeid.

Høsten 2019 inviterte vi medlemmer og politikere til en politisk dialogkafe. Dette ble et arrangement med godt oppmøte og god dialog mellom medlemmene og politikerne. Vi hadde også et medlemsmøte med Geir Lippestad denne høsten. Temaet var menneskeverd og menneskerettigheter i forhold til barnehage- og opplæringslov. Arrangementet var fullbooket i stor sal, og samtlige tilbakemeldinger var overveldende positive.

Vi jobber kontinuerlig for at Utdanningsforbundet skal oppleves som den rette fagforeningen for alle medlemsgruppene våre. Det har vært fokus på lederne i Utdanningsforbundet gjennom Lederoffensiven, og det inviteres til lederforum for lederne.

1.2 Tillitsvalgt og klubbarbeid

De fleste kommunale arbeidsplasser har en tillitsvalgt og aktiv klubb.

I lys av ny virksomhetsstruktur i barnehagene innkalte direktør for oppvekst og utdanning, Helene Ohm, hovedtillitsvalgte til drøfting av tillitsvalgtordningen i desember 2019. Direktøren ønsket en tillitsvalgt per virksomhet. I drøftingen fikk vi gjennomslag for at barnehagene skulle få prøve ut opprinnelig ordning i ny struktur, med påfølgende evaluering i oktober 2020. Arbeidsgiver ønsket evaluering kun med virksomhetsledere, derfor gjennomførte Utdanningsforbundet Stavanger egen evaluering med alle arbeidsplassstillitsvalgte. Tillitsvalgtordningen ble drøftet på nytt i januar 2021, der hovedtillitsvalgte ikke fikk gjennomslag for noen av våre punkter, og arbeidsgiver brukte styringsretten sin og vedtok en tillitsvalgt per virksomhet med virkning fra 1. april 2021. Virksomhetene varierer i størrelse og består av fra 2 til 7 bygg, delvis med en viss geografisk avstand. Det er valgt tillitsvalgt i alle virksomhetene.

Vi har jevnlig kontakt med medlemmene våre gjennom tillitsvalgtordningen. De arbeidsplassstillitsvalgte tar kontakt og søker råd og veiledning hos de hovedtillitsvalgte og lokallaget ellers ved behov.

Korona-pandemien har dette året innskrenket mulighetene for å samles fysisk i klubbene, så flere klubber har tatt i bruk digitale hjelpemidler for diskusjoner og samarbeid i klubben.

I noen få private barnehager og skoler har det vært få medlemmer, men antallet tillitsvalgte har økt i denne perioden. Dette gjelder også i de kommunale barnehagene på Finnøy. Målet for perioden har vært å øke medlemstallet på disse arbeidsplassene, men Korona-pandemien har redusert muligheten for å drive oppsøkende virksomhet. Derfor har vi også tatt i bruk alternative muligheter for å få ut informasjon til mulige nye medlemmer. Vi har brukt mail, telefon og har sendt informasjon og vervemateriell med den tillitsvalgte.

Fylkeslaget har ansvaret for grunnskoleringen av nye arbeidsplassstillitsvalgte i skole og barnehage. I forkant av dette gir lokallaget nye tillitsvalgte et introduksjonskurs, tillitsvalgt 1,

(TV1) i tillitsvalgtvervet. Vi har i perioden tilbudt TV1 i begynnelsen av oppstart barnehage/skoleåret, og ellers etter behov.

Organisasjonsarbeid med ikke-kommunale virksomheter

Lokallaget har siden 11.05.20 hatt en organisasjonstillitsvalgt i 100% frikjøp for å jobbe opp mot medlemmer i ikke-kommunale grunnskoler i Stavanger. Det er 8 ikke-kommunale grunnskoler i Stavanger, 2 privatskoler og 6 friskoler.

1.3 Styret

Styret har vært sammensatt av representanter fra alle medlemsgruppene i perioden. Styret avholdt 10 styremøter og et styreseminar i 2019, og 5 fysiske styremøter og 5 digitale styremøter i 2020. I 2021 har vi foreløpig kun hatt digitale styremøter.

Her er et utvalg av sakene vi har jobbet med i perioden:

- Kvalitetsmeldinger for Stavangerskolen og kvalitetsmelding for Stavangerbarnehage
- Kommunesammenslåingen
- Koronasituasjonen
- Ny virksomhetsstruktur barnehage
- Tillitsvalgtordningen i barnehage
- Tariff
- Lokale forhandlinger
- Arbeid med Stavangerbudsjettet/Handlings- og økonomiplan for Stavanger kommune
- Regnskap og budsjett
- Politisk samarbeid
- Ulike høringer
- Ny organisasjonsstrategi
- Pensjonistarbeid
- Lokal stipendordning (to ganger hvert år)
- Økt bemanning gjennom hele dagen i barnehagen
- Vold og trusler i barnehage og skole

- Oppfølging av handlingsplan og arbeid med de plasstillitsvalgte
- Aktuelle saker fra videregående skole
- Aktuelle HMS-/arbeidsmiljøsaker
- Aktuelle saker fra hovedtillitsvalgte

Lokallaget har i perioden klart å jobbe målrettet i forhold til mediedekning av våre viktigste saker. Styret oppfatter at en har lyktes med de strategiene en har valgt i forhold til dette, og tilbakemeldinger fra medlemmer, tillitsvalgte og andre har stort sett vært positive.

Organisasjonen har i hele perioden vært en betydelig aktør i mediebildet. Vi har hatt leserinnlegg angående skole- og barnehagepolitikk.

Vi er i dialog med politikerne i forkant av kommunalstyret for oppvekst. Vi er også i dialog med politikerne i forbindelse med rådmannens forslag til Handlings- og økonomiplan for Stavanger kommune, og andre politiske saker som berører medlemmene våre.

Styret tildeler lokalt stipend to ganger per år på inntil 5000 kr per medlem. Antall søknader har variert. Siste del av perioden har dessverre mange av kursene/konferansene vi har tildelt stipend for, blitt avlyst. Vi håper flere ønsker å søke om stipend når situasjonen gjør det mulig å reise ut av distriktet.

2.0 MEDLEMMENES ARBEIDSSITUASJON OG ARBEIDMILJØ

Skole:

Fagfornyelsen:

Første utkast til nye læreplaner ble offentliggjort i oktober 2018. Høsten 2020 skulle læreplanene tas i bruk. På grunn av pandemien så har noe av planene skolene hadde rundt arbeidet med fagfornyelsen forståelig nok vært vanskeligere å gjennomføre.

HTV-er skole har hatt fagfornyelsen som tema på kurs for ATV-er og samlet inn innspill rundt fagfornyelsen. Medbestemmelse på dette området er viktig å få diskutert på kurs. Innspillene vi får er viktige for oss å ta videre i våre samarbeidsmøter med skoleeier.

Innspillene handler om nye læremidlene og kostnadene rundt dette. Det har vært noe usikkerhet rundt valg av læringsressursene og bruken av digitale verktøy på skolene. Noe av fokuset vi som fagforening har rundt fagfornyelsen, er spesielt på det økonomiske; å følge opp hvilke midler skolene blir tildelt til arbeidet rundt fagfornyelsen, spesielt mtp valg av læremidler (digitale læremidler) og at det går ut god nok informasjon til skolene rundt dette.

Å få nok tid til fagfornyelsen er en annen utfordring som er utbredt. Her har vi sett hvor viktig det er å få avsatt tid til arbeidet. De skolene som har fått til å få avsatt tid til dette har gjort et godt stykke arbeid. Noen skoler melder tilbake at de prioriterer fagfornyelsen på fellestid, men dette må gjøres i delte fora og økter.

I denne tiden har vi sett at skoler og lærere har vist stor kreativitet, nytenkning og innovasjon i måten å drive skole på. Dette gir et godt grunnlag for fagfornyelsen. Maren Songe-Møller (HTV) har fagfornyelsen som sitt fagområde.

Bekymring for manglende rekruttering av kvalifisert pedagogisk personell som ønsker å jobbe på småtrinnet

Saken ble behandlet på fylkesårsmøtet, og sendt videre til landsmøte.

Vold og trusler mot lærere

Saken har vært behandlet i styret, der det ble vedtatt at de frikjøpte skal følge denne saken videre.

Det ble vedtatt at de frikjøpte følger opp sak om vold og trusler i medbestemmelse og AMU Oppvekst med tanke på hvordan informasjon om saksgang og melding om vold og trusler blir gitt til virksomhetene.

Ulike sider ved temaet vold og trusler blir jevnlig tatt opp på ATV-samlinger.

UDF Stavanger laget en undersøkelse om vold og trusler i grunnskole. Denne er foreløpig ikke sendt ut grunnet koronasituasjonen.

Saken ble også sendt videre til fylkesårsmøtet.

Styrking av kontaktlærerfunksjonen

Saken ble sendt som årsmøtesak til fylkesårsmøtet som gjorde et vedtak om å jobbe for å øke tidsressursen for kontaktlærere.

Bedre juridisk støttesystem i 9A-saker

Lokallaget får jevnlig inn personalsaker som handler om lærere som uttrykker manglende rettssikkerhet i kapittel 9A-saker. Det er uten tvil behov for endringer i denne loven for å sikre at lærere blant annen får partsinnsyn i dokumentene knyttet til saken sin, og mulighet for kontradiksjon. Lokallaget bistår medlemmer som ikke opplever at de blir ivaretatt av sin arbeidsgiver i slike saker.

Ny opplæringslov var på høring i 2020, og vi kan bare håpe og tro at endringene som blir gjort i denne, vil være til beste for alle involverte i 9A-saker.

Dekom

Dekom er et regionalt samarbeid om kompetanseutvikling. Stavanger er i region Midt-Rogaland sammen Randaberg, Sola, Strand, Hjelmeland, Rennesøy, Finnøy og Kvitsøy. Utdanningsforbundet var representert i styringsgruppa gjennom Cathrine Larsen fra Utdanningsforbundet Randaberg. Satsingen er delt i inn i puljer, med ulike starttidspunkt. Første pulje startet høsten 2018, andre pulje 2019.

Mange av skolene var godt i gang med DEKOM før covid-19, noen var i gang i pulje 2. Dessverre så har arbeidet stoppet noe opp grunnet covid-19. HTV-er skole har fulgt opp arbeidet både som tema på kurs for arbeidsplass tillitsvalgte og fått innspill fra dem på mail, hvordan arbeidet med DEKOM i pulje 2 foreligger, både gjennom tema på kurs for tillitsvalgte, og via innspill fra dem på e-post.. Innspillene er viktige for oss, og de har blitt tatt videre i våre samarbeidsmøter med skoleeier. Fokuset på medbestemmelse er et element som vi stadig jobber med når det kommer til DEKOM. Det blir viktig for vår kontaktperson å følge med på hvordan arbeidet videre skal gjennomføres under restriksjonene rundt covid-19.

Maren Songe-Møller (HTV) er vår lokale kontaktperson på dette området.

Barnehage:

Regional kompetanseordning i barnehage

Regional kompetanseordning for barnehage er en nasjonal satsing for økt kvalitet i alle barnehagene i hele landet. Denne satsingen er organisert som et regionalt samarbeid, der Stavanger er i region Midt, sammen med Randaberg, Sola, Strand, Hjelmeland, Kvitsøy og UiS. Utdanningsforbundet er representert i både styringsgruppe og arbeidsgruppe, først med Kjerstin Grestad, og fra august 2019 med Helene Andersen. Vi representerer de andre lokallagene i Region Midt.

Den første tiden er brukt til å jobbe med forståelse og begrepsavklaringer i styringsgruppe og arbeidsgruppe. Videre er det etablert følgende møteplasser for kompetanseutvikling: Storsamling for styrere, Partnerbarnehager og Lærende nettverk.

Essensielt i den regionale kompetanseordningen er barnehagebasert kompetanseutvikling, der alle er aktive i egen læring og behovet for utvikling springer ut fra barnehagens eget behov. Det er viktig med forankring hos hver enkelt ansatt, og Utdanningsforbundet har vært tydelig på viktigheten med involvering av arbeidsplassstillitsvalgt for å bidra til dette.

Neddimensjonering barnehage

Grunnet nedgang i barnetall har prosesser knyttet til neddimensjonering av barnehageplasser blitt "normalen". Hovedtillitsvalgte har deltatt i drøftinger om hvilke virksomheter som skal neddimensjonere, samt utvalgskrets og utvalgskriterier. Da barnehagene ble slått sammen til større virksomheter i 2020, ble flere detaljer om hvilke barnehagebygg/avdelinger som skal legges ned, overført til arbeidsplassstillitsvalgte å være med å drøfte. Hovedtillitsvalgte har hatt kurs for aktuelle tillitsvalgte om lov- og avtaleverk i disse prosessene. Foreløpig har ingen av Utdanningsforbundet sine medlemmer blitt overtallige i den forstand at de har mistet jobben, men noen har måttet bytte barnehage eller virksomhet.

Økt bemanning gjennom hele dagen for bedre kvalitet i barnehagen

Vedtak fra årsmøtet: *Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å jobbe for å øke bemanningen gjennom hele dagen i barnehagen for å øke kvaliteten på det pedagogiske tilbudet. Saken sendes til Årsmøtet i Utdanningsforbundet Rogaland.*

Saken ble sendt til Fylkesårsmøtet, og har vært oppe til drøfting ved flere anledninger i styret i Utdanningsforbundet Stavanger. Vi hadde planlagt en undersøkelse for alle barnehagene for å kartlegge hvor mange timer per dag de har full bemanning. Denne undersøkelsen har vi måttet utsette til situasjonen er normalisert for å få et resultat vi kan bruke også etter

Koronasituasjonen. Vi hadde følgende leserinnlegg i Stavanger Aftenblad juli 2019: *Økt bemanning i barnehage er god samfunnsøkonomi* og i Utdanningsnytt i juli 2019: *Økt bemanning og pedagogtetthet i barnehage er god samfunnsøkonomi*.

Gruppestørrelse i barnehage

Vedtak fra årsmøtet: *Årsmøtet ba Utdanningsforbundet sentralt å jobbe for at barnegruppene i barnehagen skal ha maks 9 barn på liten avdeling og maks 18 barn på stor avdeling.*

Saken ble sendt videre til fylkesårsmøtet. I forbindelse med barnehageopptaket har hovedtillitsvalgte utfordret arbeidsgiver om pedagogisk forsvarlighet knyttet til store barnegrupper på småbarnsavdeling. Vi hadde også følgende leserinnlegg i Stavanger Aftenblad i september 2020: *Stavanger bør ikke velge store barnegrupper for de yngste barnehagebarna.*

Ny virksomhetsstruktur barnehage

55 barnehager/virksomheter ble slått sammen til 17 virksomheter, med virkning fra 01.01.20. Styrerressursen ble omgjort til et lederteam, bestående av en virksomhetsleder og flere avdelingsledere. Prosjekttiltidsvalgt var med i drøftinger om ny struktur, samt første innplasseringsprosess av styrere/virksomhetsledere til virksomhetsleder- og avdelingslederstillinger. Hovedtillitsvalgte var invitert til informasjonsmøter. Hovedtillitsvalgte deltok i ansettelsesprosessen av ledige/ubesatte/nyoppretta avdelingslederstillinger (da alle styrerne var innplassert). Videre deltok hovedtillitsvalgte i drøftinger om de resterende administrative stillingene og hvordan endelig ledelses- og administrasjonsressurs skulle se ut. Her bestemte arbeidsgiver at assisterende styrer skulle omgjøres til administrativ stilling barnehage. Hovedtillitsvalgte drøftet innplasseringsprosessen for disse. Utdanningsforbundet Stavanger sendte sak til Fylkesmannen i Rogaland og ba om en lovlighetsvurdering av den nye strukturen på barnehage, da spesifikt i forhold til Barnehagelovens § 7, om en styrer i hver barnehage. Fylkesmannens konklusjon var at ny struktur er i grenseland, men ikke direkte lovstridig. I løpet av arbeidet med ny struktur har vi arrangert flere møter for styrerne/virksomhetslederne, og assisterende styrere. Vi har også fulgt opp enkeltmedlemmer

i denne prosessen. Hovedtillitsvalgt har deltatt i referansegruppe knyttet til arbeidet med nye lederteam. Arbeidet med ny virksomhetsstruktur har vært en omfattende og krevende prosess.

Tidfeste 50 prosent barnehagelærere

Vedtak fra årsmøtet: *Utdanningsforbundet Stavanger ber om at Utdanningsforbundet sentralt jobber politisk for å få på plass en frist for å oppnå minimum 50 prosent barnehagelærere.*

Saken ble sendt til fylkesårsmøtet.

SFS 2201 - Plantid

SFS 2201 ble prolongert i januar 2019. Det er enighet mellom partene i Stavanger kommune at avtalen skal drøftes mellom tillitsvalgte og virksomhetsleder i barnehagene. Flere tillitsvalgte har drøftet fram mer enn minimum 4 timer plantid i sin barnehage, dette til tross for at pedagognormen og bemanningsnormen snakker dårlig sammen og gjør det utfordrende å få tatt ut plantid. Plantiden har blitt sterkt utfordret av pandemien, og dette er ett av temaene hovedtillitsvalgte har fulgt opp med arbeidsplassstillitsvalgte og arbeidsgiver.

Plantid for pedagogisk personale i lys av ny pedagognorm

Vedtak fra årsmøtet: *Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger legge press på Utdanningsforbundet sentralt og KS slik at alle pedagogiske ledere og barnehagelærere, også for fremtiden, får minimum 4 timer plantid uansett antall pedagoger på en avdeling. Årsmøtet ber også Utdanningsforbundet jobbe for at tid til felles planlegging kommer i tillegg til minimum 4 timer plantid, og at dette må presiseres i sentral avtale.*

Saken ble sendt til fylkesårsmøte.

Omorganisering av styrka barnehage tilbud (Ressurssenter for styrka barnehage tilbud)

Høsten 2020/vår 2021 har det vært en omfattende prosess i arbeid med ny modell for styrka barnehage tilbud. Hovedtillitsvalgte har deltatt i referansegruppe og formelle drøftinger med arbeidsgiver, og har hatt tett dialog med arbeidsplassstillitsvalgt på ressurscenteret i prosessen. Vi har også hatt dialog med politikerne i utvalg for oppvekst og utdanning. Politikerne vedtok februar 2021 å overføre spesialpedagogene på ressurscenteret til PPT, der noen av dem skal ha sitt daglige arbeidssted ute i barnehagene. Utøvere av spesialpedagogisk hjelp ansettes i barnehagene, og ressurscenter for styrka barnehage legges ned 01.08.21. Våren 2021 skal hovedtillitsvalgte drøfte innplassering og iverksetting av ny modell. Hovedtillitsvalgte er representert i referansegruppe i det videre arbeidet, og arbeidsplassstillitsvalgte i

barnehage/PPT og ressursssenteret vil delta i referansegruppe knyttet til iverksettingsprosessen. Hovedtillitsvalgte vil ha tett dialog med arbeidsplassstillitsvalgte ved PPT og ressursssenteret. Alle ansatte ved ressursssenteret innplasseres innen 30.06.21.

Handlings- og økonomiplan

Det årlige arbeidet med kommunens handlings- og økonomi-plan (HØP), handler for lokallaget hovedsakelig om to ting. Det ene er å løfte fram og tydeliggjøre ressursbehov i barnehage- og skole-området til kommuneadministrasjonen, i forkant av kommunedirektørens forslag. Det andre er å jobbe mot politikerne og presse i etterkant, før endelig vedtak i kommunestyret.

I 2019 handlet det om å følge opp at bystyrets vedtak fra 2017 om å styrke skolebudsjettet over en treårsperiode ble gjennomført.

For barnehageområdet ble det hovedsakelig kuttet i forbindelse med neddimensjonering.

Det ble ikke varslet større kutt på områdene våre, men vi jobbet tett opp mot politikerne for å synliggjøre behovet for generell økning av budsjettene i barnehage og skole.

I 2020 var det lenge stor usikkerhet knyttet til de økonomiske konsekvensene av Korona-pandemien og hva det ville ha å si for kvaliteten på tjenestetilbudet til barn og unge i Stavanger. Det gikk bedre enn fryktet. Statens kompensasjonspakker bidro til at utfordringene ikke ble forsterket av kutt i ressurser.

2.1 ARBEIDSMILJØ

Lokallaget har søkelys på medlemmenes arbeidsmiljø, og et godt samarbeid mellom vernetjenesten og tillitsvalgte er viktig for oss. Dette gjelder både på den enkelte arbeidsplass og på kommunenivå. Samlokalisering av hovedverneombud for direktørområdet Oppvekst & Utdanning og Utdanningsforbundet, legger til rette for et godt samarbeid mellom hovedverneombud og fagforeningen. Hovedverneombudet deltar med aktuelle saker på kurs for tillitsvalgte. Det er viktig at de tillitsvalgte involveres i HMS-arbeidet.

Utdanningsforbundet fokuserer også på arbeidsmiljøet gjennom representasjon i *AMU oppvekst og utdanning og arbeidsutvalg for byggesaker*. Ved nybygg og rehabilitering av

skoler og barnehager, vektlegges arbeidsplasser og arbeidsforhold for de ansatte, samt at *arealnormene skal følges*.

For skole- og barnehageåret 2019/2020, kom det inn en del saker fra HMS-gruppene i skoler og barnehager til AMU oppvekst og utdanning. Det har vært utfordringer knyttet til hvordan å få behandlet disse sakene. Derfor er det opprettet formøter for AMU, der hovedtillitsvalgt fra Utdanningsforbundet er med. Skole- og barnehageåret 2020/21 hadde det innen mars 2021, ikke blitt meldt noen saker fra HMS-gruppene til AMU oppvekst og utdanning. Ansattes representanter ved Utdanningsforbundet var leder i AMU fra januar 2020 – januar 2021.

Noen av de viktigste sakene vi behandlet i AMU oppvekst og utdanning i perioden:

- Sak om organisering av vernetjenesten og HMS grupper knyttet til de nye kommunedelene spesielt, samt ny virksomhetsstruktur i barnehagene
- Sak om pilotprosjekt varslingssystem Kristianslyst skole
- Sak om vold og trusler, og tiltak/kurs knyttet til forebygging
- Sykefravær og tiltak som gjøres i forhold til økt sykefravær i barnehage og SFO spesielt
- Utfordringer for medlemmene knyttet til §9A saker.

Covid-19 fikk store konsekvenser for arbeidsmiljøet til våre medlemsgrupper. Medlemmene ga tilbakemelding på at det var en krevende situasjon å stå i over tid. Viser til mer informasjon i punkt 1.0.

3. ORGANISASJONSPOLITIKK OG TARIFFARBEID

Storbysamarbeid

Utdanningsforbundet Stavanger er med i et storbynettverk av de 10 største byene i landet (ASSS), der vi har gode erfaringsutvekslinger både når det gjelder politiske saker og organisasjons- og medbestemmelsessaker. Nettverket har to samlinger pr. år. Vi har i perioden hatt samlinger i Kristiansand og Drammen. De planlagte treffene etter mars 2020 har blitt avlyst. Det har i denne perioden vært hyppigere treff digitalt for nettverket. Hovedtillitsvalgte fra barnehage har også sitt eget storbynettverk.

Videre har lokallaget et eget nettverksamarbeid med Sandnes, Sola, Randaberg og Kvitsøy hvor vi tar opp felles lokale utfordringer. Vi har hatt 2 møter denne perioden. Lederne i de tre lokallagene Stavanger, Sandnes og Sola har egne møter etter behov. Fylkesleder i Rogaland er kontaktperson for nettverket fra fylkeslaget.

Lønnsforhandlingene 2019-2020

Vi jobber for en god lønnsvekst for våre medlemmer.

Lokallaget har gjennomført lokale forhandlinger i kapittel 3 og 5 i mellomoppgjøret 2019 og i hovedoppgjøret 2020. Det ble ikke lokale forhandlinger i kapittel 4 hverken i 2019 eller 2020. Spesielle fokusområder i lønnsoppgjøret 2019 var lederlønninger i barnehage og SFO, på bakgrunn av et utvidet lederansvar tillagt disse stillingene i forbindelse med kommunesammenslåing og ny ledelsesstruktur.

I 2019, som var et mellomoppgjør ble lokale forhandlinger i kap. 4 utsatt og planlagt gjennomført i hovedoppgjøret 2020 med føringer om en stor pott, inntil 1/3 av lønnsmassen til lokale forhandlinger. I 2020 ble imidlertid lokale forhandlinger i kap. 4 avlyst pga. Koronapandemien. I hovedoppgjøret gikk Utdanningsforbundet, sammen med de andre fagforeningene, med på forenklet forhandling grunnet pandemien og det magre oppgjøret. I tillegg var det i de sentrale forhandlingene lagt føringer om at rammen for de lokale oppgjørene ikke skulle overstige de sentrale. Utdanningsforbundet fikk lokalt gjennomslag for prosentvise tillegg til sine medlemmer. Protokolltilførsler fra forrige oppgjør blir videreført til senere/kommende forhandlinger.

Kommunesammenslåingen og arbeid med nytt lokallag

Den 01.01.20 ble de tre tidligere kommunene Finnøy, Rennesøy og Stavanger sammenslått. Det var gjort mye grundig arbeid i forkant av sammenslåingen, der våre prosjekttillitsvalgte var aktivt med i alle prosesser. Etter selve sammenslåingen har det vært nødvendig å drøfte mange strategier for den nye kommunen. Ny arbeidsgiverstrategi, livsfasepolitikk og lønnspolitikk er noen av de største sakene som fortsatt ikke er ferdig drøftet.

Kulturbygging for alle medlemmer

På grunn av sammenslåingen av de tre kommunene i 2020, var det naturlig at dette punktet skulle være hovedfokus i perioden. I løpet av høsten 2019 la vi mange planer for perioden. Vi

hadde ambisiøse mål om å reise rundt å besøke flest mulig klubber, særlig i de nye kommunedelene. Vi fikk gjennomført lederforum på Finnøy og møtte de tillitsvalgte i barnehager og skoler på både Rennesøy og Finnøy, før alle planer måtte legges på is inntil videre. Høsten 2019 samlet vi alle tillitsvalgte og styret til en todagers samling på Sola strandhotell. Målet for samlingen var å bli kjent med hverandre, og lage gode nettverk. Det har vært utfordrende og til tider umulig å jobbe med kulturbygging i denne perioden. Vi ønsker derfor å videreføre dette målet til neste periode, og håper at situasjonen er en helt annen til høsten.

2.2 Årsmelding 2020

for Utdanningsforbundet Stavanger, Pensjonistrådet

Pensjonistrådet styre:

Leder: Ellinor Bryne

Medlemmer: Bjørn L Vaaland, Berit Næss, Hans Henrik Storstein, Kjell T Larsen, John Magnus Nygaard, Tor Ytre-Arne og Torunn Steensland Dahle.

Lokallagets pensjonistkontakt: Hildegunn Huuse/Irene T. Salthe

Rådets arbeid:

Rådet styre møtes i forkant av medlemsmøtene. Pensjonistrådet arbeid består i medlemskontakt, å arrangere medlemsmøter, info til og fra lokallaget og følge opp initiativ fra medlemmer og organisasjonsledd. Leder har møterett i lokallagsstyret. Rådet har behandlet 59 saker i 2020. Covid 19 og smittevern har naturlig nok vært hyppigst behandlet på styremøtene.

Pensjonistrådet har ca 750 medlemmer, derav 30 fra tidligere kommuner Rennesøy og Finnøy. Vi når 240 medlemmer på e-post. Dette skyldes at det er vanskelig å få informasjon om våre pensjonistmedlemmer fra arbeidsgiver og våre lister baserer seg på de vi vet om, og de som tar kontakt med oss. Det møter ca 50 på møtene.

Program for medlemsmøter 2020:

Januar: Magnhild Meltveit Kleppa, glimt fra et politisk liv

Februar: Glenn Andre Kaada, teatersjef Rogaland Teater,

Mars: Åse Wetås, Direktør Norsk språkråd, *Ny språklov og stortingsmelding om språk i Norge. Dette møtet ble avlyst pga smittesituasjonen.*

Mai: Kunstmuseet. *Dette møtet ble avlyst pga smittesituasjonen.*

Juni: Sommertur til Sauda. Omvisning i Åbøbyen ved Roar Lund. *Denne turen ble avlyst pga Covid 19. Styremøtet samme dag ble avholdt i Sandvika.*

September: Jostein Soland, Ramsvik Alfred Hauge. *Dette møtet ble flyttet til februar 2021. Tur til Sauda ble gjennomført .*

Oktober: Besøk Revheim skole, Gaming på timeplanen. *Dette møtet ble avlyst Margunn Pettersen foredro om Kystpilgrimsleia.*

November: Anne Lise Ådnøy, Biskop, *En kirke i krise*

Desember: Besøk Katolske kirke

Julelunch

-

Dette møtet ble avlyst pga Covid 19-innstramminger.

Møtene holdes stort sett på Skipper Worse, bortsett fra utflukter og besøk. Alle møtene er på onsdager og varer vanligvis fra kl.11-13. Styret møtes samme dag før medlemsmøtet.

Økonomi:

Medlemmene betaler 100 kr pr møte. På noen av turene og julemøtene har vi gitt anledning til ledsager, men da må ledsager betale mer enn medlem.

2.3 Årsrapport fra hovedverneombud AMU oppvekst og utdanning - for 2020

Hovedverneombud omfattes av [«Arbeidsmiljøloven» kap 6](#) og [«Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning» kap 3](#). Hovedverneombudets rollebeskrivelse og oppgaver er videre beskrevet i [«HMSHåndboken for Stavanger Kommune»](#) kap.6.3. Rapporten skal legges frem i AMU oppvekst og utdanning.

Organisatorisk:

| | |
|---|---|
| Navn: | Roe A. Sørby |
| Valgt for perioden: | 01.08.2019 – 01.08.2021 |
| Avsatt tid, evt stillingsprosent som verneombud | 100% |
| Stedfortreder/vara: | Veronica Stenønes Rye/ HVO Helse og velferd |
| Verneområde: | HVO - Oppvekst og utdanning HVO-S Sentralt Hovedverneombud |

Fokusområder i året som har gått:

Året 2020 har også for vernetjenesten vært sterkt preget av den fortsatt pågående koronapandemien. Dette har ført til en reduksjon av HVO's utadrettede aktivitet rent fysisk. Noe av denne aktiviteten er avhengig av fysiske muligheter og fysiske forhold.

HVO Oppvekst og utdanning har hatt fokus på:

- Varslingssystemer – fysiske/ signal og kommunikasjon på virksomhetsnivå.
- Varsling av kritikkverdige forhold.
- Vold og trusler om bruk av vold – trakassering.
- Avviks- og forbedringssystemet; «Si i fra». Tallene viser nå at barnehager og skoler virkelig har tatt applikasjonen i bruk - noe vernetjenesten ser meget positivt på.
- Sykefravær/ fremmende tiltak for nærvær.
- Tilsyn i barnehager og skoler, sterkt redusert dette året grunnet koronarestriksjoner. To tilsyn har vært gjennomført digitalt.
- I en normalsituasjon besøker HVO hms-grupper i barnehager, skoler og på sykehjem. Dette har ikke vært gjennomført dette året.
- ROS-analyser i den enkelte virksomhet.
- Korona: Det har vært viktig for HVO i denne pandemien å rette fokus mot virksomhetenes hms-grupper. Her utarbeidelse av ROS-analyser i den enkelte virksomhet med tanke på hvordan møte de ulike beredskapsgradene i «trafikk-lys»-modellen. At den enkelte virksomhet må kartlegge sine sårbarheter og hvordan møte disse på en trygg og forsvarlig måte.

Kort om de lokale verneombudene; antall verneombud, utskiftninger, samarbeid med HVO, oppfølging, kurs, samlinger etc:

- Dette året, sterkt preget av pandemi, har det vært gjennomført 2 nettverkssamlinger. 1 fysisk samling og 1 samling digitalt. På samlingene deltar organisasjonens verneombud og hovedverneombud fra mindre direktørområder.
- Det arbeides videre med at alle vo/hvo skal få GrunnopplæringArbeidsmiljø.
- Den digitale oversikt over verneombud/hovedverneombud oppdateres kontinuerlig av HVO.
- Assistert nye kommunedeler med organisering av vernetjeneste; valg av verneombud og organisering av HMS-grupper.
- Kontinuerlig dialog med vo/hvo - råd og veiledning.

Kort om arbeidsoppgaver som HVO har hatt på kommunalt nivå og som aktør på eksterne arenaer (kurs, grupper, utvalg, komiteer, etc): - HVO fast medlem av AMU Oppvekst og utdanning.

- HVO Oppvekst og utdanning har også hatt rollen som Sentralt Hovedverneombud i 2020.
- HVO Oppvekst og utdanning har tett samarbeid med BHT (Bedriftshelsetjenesten) og HMS-avdelingen i Stavanger kommune.
- HVO har vært med på å utarbeide funksjonsbeskrivelse til vo/hvo-mindre områder/hvo100% og sentralt hvo.
- HVO deltar i planleggingen av HMS-uka/ Arbeidsmiljøuka 2020/2021. Uka planlegges nå avholdt høsten 2021.
- HVO er inne på kursdag 2 i GrunnopplæringArbeidsmiljø – med tema: «Avklaring tillitsvalgtrollen og verneombudsrollen» - hva kan det være en fordel å samarbeide om?

Fokusområder for kommende år:

- Grunnet pandemi i 2020 og fortsatt pågående pandemi, vil HVO fortsatt ha fokus rettet mot å sikre vernetjenesten i de nye kommunedelene; Finnøy og Rennesøy – her også Innbyggertorgene med verneombud og hms-grupper.
- Det erkjennes at det fortsatt kreves innsats for å synliggjøre hms-gruppenes funksjon og rolle på virksomhetsnivå.
- Nettverkssamlinger med viktige og interessante tema – noen samlinger også i et større format.
- Varslingssystemer – fysiske/ signal og kommunikasjon på virksomhetsnivå.
- Sykefraværet i kommunen – jobbe for stadig reduksjon i fraværet.
- Vold og trusler om bruk av vold – trakassering - ROS-analyser:.
- Nye retningslinjer for Varsling av kritikkverdige forhold – utarbeidelse av «lokal veileder».
- Fortsatt oppmerksomhet rundt det nye avviks- og forbedringssystemet; «Si i fra» fra TQM.
- Gjennomføre tilsyn i barnehager og skoler med Rogaland Brann og Redning.
- Besøk i HMS-grupper – HVO blir invitert.
- «Arbeidsmiljøuka 2020/ 2021».

20.01.21 Roe A. Sørby

Dato Sign.

Sak 2.3 Regnskap 2019 og 2020 (se vedlegg)

2.4 Budsjett 2021

| | | |
|------|-----------------------------------|-----------------------|
| | | 2 021 |
| | | Budsjett |
| | | |
| | INNTEKTER | |
| | | |
| 3290 | Kontingentinntekter FY/LOK | -2 570 018 |
| | | |
| | Sum Driftsinntekter | -2 570 018 |
| | | |
| | KOSTNADER | |
| | | |
| 5010 | Fast lønn | 52 000 |
| 5017 | Møtegodtgjøring/G-tillegg | 75 000 |
| 5090 | Påløpne feriepenger | 10 000 |
| 5220 | Fri avis privat fordel | 1 000 |
| 5239 | Telefondekn.i form av lønnsytelse | 14 000 |
| 5315 | Honorar/styregodtgjørelse | 30 000 |
| 5400 | Arbeidsgiveravgift | 20 000 |
| 5403 | Arb.giv.avg. pål. feriep. | 2 000 |
| | | |
| | Sum Lønnskostnader | 204 000 |
| | | |
| 6301 | Leie kontorlokaler | 25 000 |
| 6540 | Inventar, innkjøp | 10 000 |
| 6550 | Kontorteknisk utstyr | 20 000 |
| 6740 | Frikjøp tillitsvalgte e. avtale | 600 000 |
| 6780 | Honorar uten oppg.plikt | 100 000 |
| 6800 | Kontorrekvisita | 30 000 |
| 6803 | Datarekvisita | 10 000 |
| 6806 | Edb-utstyr over drift | 20 000 |
| 6820 | Trykksaker | 5 000 |
| 6840 | Aviser og abonnementer kontoret | 15 000 |
| 6841 | Faglitteratur | 3 000 |

| | | |
|------|------------------------------|----------------|
| 6900 | Telefon | 15 000 |
| 6940 | Portokostnader, postboksleie | 15 000 |
| | | |
| | Sum kontordrift | 868 000 |

| | | |
|------|---------------------------------------|------------------|
| | | 2 021 |
| | | Budsjett |
| | | |
| 7110 | Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftsfri | 10 000 |
| 7111 | Passasjertillegg | 1 500 |
| 7112 | Bilgodtgjøring - skattepl. | 1 500 |
| 7142 | Flybilletter | 50 000 |
| 7143 | Andre reiseutgifter | 75 000 |
| 7144 | Hotell | 30 000 |
| 7170 | Leie kurslokale/møterom | 300 000 |
| 7171 | Beverting ved møter | 500 000 |
| 7172 | Deltakeravgift møter/kurs | 10 000 |
| 7190 | Andre kurs/møte kostnader | 10 000 |
| 7321 | Profileringsmateriell | 300 000 |
| 7420 | Støtte andre organisasjoner | 20 000 |
| 7422 | Representasjon, gaver | 100 000 |
| 7450 | STIPEND | 50 000 |
| 7500 | Forsikring | 6 500 |
| | | |
| | Sum kurs- og reisekostnader | 1 464 500 |
| | | |
| 8040 | Renteinntekter bank | -5 000 |
| 8171 | Bankgebyr | 1 518 |
| | | |
| | Sum Finansposter | -3 482 |
| | | |
| | Resultat | -37 000 |

3.1 HANDLINGSPLAN FOR ÅRSMØTEPERIODEN 2021 - 2023

UTDANNINGSFORBUNDET STAVANGER

Visjon:

Utdanningsforbundet Stavanger er et lokallag for medlemmene, styrt av medlemmene.

Overordnet mål:

Utdanningsforbundet Stavanger skal ivareta interessene til medlemmene når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, og når det gjelder profesjonsfaglige og utdanningspolitiske spørsmål.

Utdanningsforbundet Stavanger skal være en tydelig samfunnsaktør og fremme vår pedagogiske profesjon innenfor vår organisasjon sitt arbeidsområde. Utdanningsforbundet Stavanger skal bidra til å sette dagsorden og være opptatt av langsiktige og prinsipielle saker.

Handlingsplanen bygger på Utdanningsforbundet sine sentrale mål.

Handlingsplanen inneholder årsmøtevedtakene vedtatt på delegatårsmøtet i Utdanningsforbundet Stavanger 6. mai 2021.

I tillegg består planen av fokusområdet kulturbygging. Dette målet foreslås videreført pga Covid-situasjonen. De aller fleste planer for kulturbygging måtte utsettes siste året.

Det er et mål at styret og de frikjøpte tillitsvalgte skal jobbe for en felles tilhørighet til det nye lokallaget for alle medlemmer, uansett tidligere lokallagstilknytning.

Del 1 Årsmøtevedtakene; Det nyvalgte styret skal på styreseminar i løpet av høsten 2021 implementere årsmøtevedtakene i en handlingsplan med følgende hovedelementer: Hovedmål, delmål, strategi, resultatmål og oppfølging/ evaluering.

Del 2 Kulturbygging; Det nyvalgte styret skal på styreseminar i løpet av høsten 2021 utarbeide mål og tiltak for å bygge en god og trygg kultur i lokallaget. Det vil særlig prioriteres klubbmøter og klubbbesøk i de nye kommunedelene.

Del 2 Kulturbygging

I toårsperioden skal det jobbes både i styret og blant de frikjøpte for at lokallaget skal bli ...

- Målsettinger
 - Ta utgangspunkt i det beste fra de tre tidligere lokallagene.
 -
 -
- Tiltak; hva skal til for å nå målene
 - Arrangement;
 - Kurs/ skolering
 - Lederforum
 - Skolering av arbeidsplassstillitsvalgte
 - Styreseminar
 - Klubbmøter
 - Medlemsmøter
 - Temamøter
 - Årsmøte
 -
 - Sosiale arrangement
 - Quiz
 - Kino

4.0 Årsmøtesaker

4.1 Barnehagelærere må få full uttelling for all videreutdanning!

Årsmøtesaken er fremmet av styret i lokallaget.

Bakgrunn:

Barnehagelærere får ikke automatisk lønn for all videreutdanning. De er avhengig av ordninger som forhandles frem i hver enkelt kommune, og det er vanskelig å få full lønnsmessig uttelling for videreutdanningen de tar da pengesekken eller lokale bestemmelser setter begrensninger for det. Bestemmelsene i hovedavtalen kap 4.2.4 om kompetanse hjelper oss ikke godt nok slik det er formulert (evt. eksempel). Nasjonal kompetanseplan for barnehagen (årstall og full tittel) har et uttalt mål om å øke andel barnehagelærere med master i barnehagen. Dette uten at det følges opp med en plan for hvordan målet skal nås. Barnehagelærere må sikres en forutsigbar ordning som ivaretar lønn for all videreutdanning de tar, uavhengig av om de har nådd et maks antall studiepoeng det er mulig å få uttelling for, eller er de avhengig av at stillinger lyses ut med krav om master. Dette er ikke vanlig for stillinger i barnehagene. Dersom barnehagene skal klare å rekruttere og beholde barnehagelærere med høy utdanning må arbeidsgiver være villig til å betale for denne kompetansen.

I Stavanger kommune får barnehagelærere uttelling for inntil 90 studiepoeng, som i dag utgjør 30.000 kr. Det er kun dersom dette er ny kompetanse som er tilegnet etter at man er begynt i kommunen. Dersom en barnehagelærer søker jobb i våre barnehager, men kommer fra en annen kommune, får vedkommende ikke automatisk lønn for videreutdanning en har med seg. Dette må forhandles om ved tilsetning og en er avhengig av at virksomhetsleder er villig til å betale for denne kompetansen.

Forslag til vedtak:

1. *Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å jobbe for at barnehagelærerne får uttelling for all relevant videreutdanning lokalt.*
2. *Årsmøte ber Utdanningsforbundet sentralt om å jobbe for å sikre bestemmelser i hovedtariffavtalene som gir barnehagelærerne forutsigbar ordning for lønn for videreutdanning. (Det må være automatikk i at det gis lønnsmessig uttelling for all relevant videreutdanning).*

4.2 Reduserte økonomiske rammer til skoler med stoltavdelinger

Årsmøtesaken er fremmet av klubbene ved Eiganes, Gosen, Madlamark, Madlavoll, Tasta, Tastarustå, Lunde og Hinna skole

Bakgrunn:

HØP 2021- 2024 i Stavanger kommune kutter i midlene til skoler med Stolt-avdelinger.

Tilbudet om spesialundervisning i skolen er i endring og skoler som har Stoltavdelinger får reduserte rammer. Bemanning, kompetanse og organisering i ordinær skole gir begrenset

mulighet for å ivareta et forsvarlig opplæringstilbud for elevene som trenger et særskilt tilrettelagt tilbud.

Det er en bekymring for at reduserte økonomiske rammer for Stolt-skolene kan føre til en stagnering av kompetanseutvikling og svekke fagmiljøet som tilbyr disse tjenestene. Det er også bekymring for at dette skal føre til at flere elever som trenger særskilt tilrettelagt tilbud må få dette i nærskolen.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å legge press på Stavanger kommune og politikerne for å sikre:

- at elever som trenger et særskilt tilrettelagt opplæringstilbud får et forsvarlig tilbud uavhengig av hvilken skole de går på.*
- at det opprettholdes og videreutvikles et eget profesjonsfellesskap og et fagmiljø for de voksne som arbeider rundt disse elevene.*

4.3 Areal etter primærområdet til barn i barnehagen

Årsmøtesak fremmet av klubbene i Vestre platå, Madla og Stokka barnehagene

Bakgrunn:

I veiledende arealnorm for antall kvadratmeter per barn i barnehagen, står det presisert at alle barn under tre år har rett til 5,3 kvm og barn over tre år skal ha et område på 4 kvm pr barn.

Slik dette praktiseres nå, er det ikke slik at barna har dette arealet på sin avdeling. Kommunene beregner inn toalett /bad, garderober som ikke er egnet til lek og fellesarealer. Fellesområdene er ofte kun disponible noen timer løpet av en uke.

Vi opplever at det tas inn et høyere antall barn enn det man burde for at barn skal få det arealet vi mener de har krav på i sin hverdag. Avdelingene fylles til randen.

Garderober og bad/toalett må benyttes til lek, lesestunder og andre aktiviteter for at barna skal få lov å finne litt ro sammen med en venn eller voksen. Dette er heller ikke holdbart i forhold til å ivareta hygiene eller intimsoner. Se for deg at du leker på gulvet og en voksen bytter bæsjebleier på lille Jens rett over hode på deg. Hvem har en fin opplevelse her og føles dette greit for barna?

Artikkel 31 i barnekonvensjonen sier at alle barn har rett til lek, fritid og hvile. Vi ønsker å rette fokus mot at barna skal ha reell mulighet for gode lekeopplevelser og hvile på egen avdeling. Det må være stort nok areal uten at deler av barnegruppa må gå ut for og kunne oppnå dette. Fellesarealer i en barnehage som deles på mange avdelinger burde inngå som bonusareal.

Pandemien har også vist hvor vanskelig det er å skulle overholde smittevern på trange avdelinger, der barna er avhengig av å bruke områder som ikke er gunstige til oppholdsrom for å kunne få hvile og holde leken uten for store forstyrrelser fra andre. Det er ikke hver dag i året at man kan la små barn være ute i 6 timer.

Forslag til vedtak:

Årsmøte ber Utdanningsforbundet sentralt og lokalt jobbe for at areal for barn i barnehage kun skal regnes ut fra primærrom/ rom egnet for opphold der barn leker største deler av tiden. Dette gjelder ikke garderobe, toalett/bad og fellesrom.

4.4 Public oppvekst – en ubrukelig arkiveringsplattform for lærere

Årsmøtesak fra St. Svithun, Revheim, Gautesete og Tastaveden

Bakgrunn:

Public oppvekst er mangelfullt forankret i skolene; det har vært ingen eller mangelfull opplæring for bruken av denne; for lærere er bruken av Public oppvekst blitt svært tidkrevende, og man kan knapt se nytten av det i skolen. Public oppvekst er ikke kompatibel med Chromebook, noe lærere bruker og dette vanskeliggjør arbeidet ekstra. Man spør seg hvorfor man kom med dette og det oppleves ute i skolene som en byråkratisering av hverdagen som allerede er tidkrevende i dagens skole.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å arbeide for å revidere bruken av Public oppvekst i skolene og prosessen som førte til Public oppvekst.

4.5 Pedagognorm og bemanningsnorm hånd i hånd

Årsmøtesak fra Vålandsbarnehagene, Kvalebergbarnehagene og Sunde-Kvernevikbarnehagene

Bakgrunn:

Barnehageloven sier i § 26 grunnbemanning må være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet.

Barnehagen skal ha minst én ansatt per tre barn når barna er under tre år og én ansatt per seks barn når barna er over tre år.

I forskrift om pedagogisk bemanning og dispensasjon i barnehager § 1 Norm for pedagogisk bemanning skal barnehagen ha minst én pedagogisk leder per syv barn under tre år og én pedagogisk leder per 14 barn over tre år. Disse to samsvarer ikke med hverandre, på avdelingsnivå.

Forslag til vedtak:

Årsmøte ber Utdanningsforbundet sentralt jobbe for at pedagognormen skal ikke gjelde i virksomheten, men hver avdeling.

4.6 Er det per i dag forsvarlig bemanning i barnehagene?

Årsmøtesak fremmet av klubbene i Jåttå barnehage og Åsen barnehagene

Bakgrunn:

Bemanningsnormen sier at barnehagen skal ha 1 ansatt per 3 barn på liten avdeling og 1 ansatt per 6 barn på stor avdeling. Er det dette som er praksis i barnehagene? En barnehage har gjerne en åpningstid på 45 timer i uken (07.30-16.30). Hvor stor del av denne dagen er egentlig bemanningen slik?

I realiteten kan barna være i barnehagen i 45 timer per uke og det er i beste fall full bemanning i 19 av disse timene. Det vil si at i løpet av en uke er det 26 timer der bemanningen ikke er tilfredsstillende.

Regnestykket:

Avdelings møte 1 time pr uke

Pauseavvikling 1 time pr dag = 5 timer uke

Planleggingstid 4 timer pr uke

Ped.ledermøter 1 time pr uke

Vaktsystem 15 timer 1,5 time morgen + 1.5 timer ettermiddag 3 timer pr dag = 15 timer pr uke

$45 \text{ timer} - 1 \text{ time} - 5 \text{ time} - 4 \text{ timer} - 1 \text{ time} - 15 \text{ timer} = 19 \text{ timer}$

$19 \text{ delt på } 5 = \text{ca } 3 \text{ timer per dag med full bemanning.}$

Dette er i beste fall og det er flere ting som ikke er tatt med i dette regnestykket. Vi ønsker flere pedagoger inn i barnehagene, men med dette medfølger også et behov for økt bemanning siden det da blir mer plantid. I flere barnehager har også assistentene plantid og her vil derfor det bli mindre tid med full bemanning i barnehagen. Det er også annen møtevirksomhet i barnehagen enn det som er tatt med i regnestykket så realiteten er at det sjelden eller aldri er full bemanning i tre timer per dag en gang.

Det er gjort pilotprosjekt i to barnehager i Stavanger der man kan se at fraværet helt tydelig har gått ned når det er satt inn ekstra bemanning. Noe som gir klare indikasjoner på at man trenger mer bemanning hele dagen

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet både sentralt og lokalt jobbe inn mot politikere for å få full bemanning hele kjernetiden i barnehagen 09.00-15.00.

4.7 Økt pedagognorm og økt bemanning i barnehagen

Årsmøtesak fremmet av klubbene i Rennesøy- barnehagene, Hinna-barnehagene og Storhaugbarnehagene

Bakgrunn:

For å nå barnehagens kvalitet og mål så må bemanningsnormen i barnehagen opp. Per dags dato så samsvarer ikke pedagognormen og bemanningsnormen. Vi ønsker en økt pedagognorm, men da må også den generelle bemanningsnormen økes. Dersom bemanningsnormen ikke økes, men pedagognormen økes, vil bemanningstettheten for barna gå ned. Dette er på grunn av at pedagogene har planleggingstid som gjennomføres borte fra barnegruppen og dermed vil bemanningen med barna gå ned. Det burde økes i bemanningen slik at det minst ble satt inn bemanning i tiden pedagoger har planleggingstid. Dersom vi ønsker en pedagogtetthet på 50% må annen bemanning økes for å få organisering av avdelingen og avvikling av planleggingstid gjort på en god og forsvarlig måte.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger legge press på politikere og Stavanger kommune for at bemanningen i barnehagen økes og å øke pedagognormen til 50%.

4.8 Kontaktlærerfunksjonen

Årsmøtesak fremmet av klubbene ved Auglend, Kvaleberg, Tjensvoll, Gausel, Godeset, Jåtten, Vaulen, Lassa, Ombo oppvekstsenter, Tastarustå, Våland, Kampen, Storhaug, Vassøy, Sunde, Hafrsfjord, Byfjord, Kvernevik skole og Fogn oppvekstsenter

Bakgrunn:

Kontaktlæreren har ansvar for de praktiske, administrative og sosialpedagogiske oppgavene for klassen/ gruppen. Kontaktlæreren er den læreren som har størst ansvar for den faglige og sosiale utviklingen til barna.

Oppgavene til kontaktlærerfunksjonen har økt selv om ikke tidsressursen har økt tilsvarende.

Kontaktlærerens rolle har økt i kompleksitet med tanke på elevers utfordringer og behov som går ut over vår kompetanse. Dette handler blant annet om tilrettelegging, gjennomføring og dokumentering av arbeid knyttet til tilpasset opplæring og spesialundervisning. I tillegg har praktiske og administrative oppgaver økt. Skole-hjem samarbeidet tar mer tid enn tidligere.

På grunn av den økende arbeidsmengden ser en tendens til at lærere ikke ønsker å være kontaktlærere.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å arbeide for at Stavanger kommune øker funksjonstillegget til kontaktlærere.

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet sentralt om å arbeide for nedsatt leseplikt for kontaktlærere.

4.9 Årsmøtesak om medlemmene i VGO sin rolle og tilknytning i lokallaget

Årsmøtesaken fremmes av styret i Utdanningsforbundet Stavanger

Medlemmer og tillitsvalgte i videregående opplæring opplever at tilknytningen og deres rolle er uklar i forhold til lokallaget. Mens de frikjøpte i lokallaget er godt kjent med de tillitsvalgte i grunnskoler og barnehager gjennom jevnlig kurs og møter, er kontaktpunktene færre for VGO. De tillitsvalgte i VGO får oppfølging av de hovedtillitsvalgte på fylkeslaget, som ikke er samlokalisert med lokallaget.

Forslag til vedtak:

På bakgrunn av innspillene fra årsmøtedelegatene, utarbeider styret og de frikjøpte en plan for hvordan medlemmene og de tillitsvalgte i VGO kan få en tydeligere rolle og tilknytning i lokallaget.

4.10 Maksimal gruppestørrelse i barnehagen

Årsmøtesak fremmet av klubben i Tastabarnehagene

Bakgrunn:

I barnehagen i dag er det slik at gruppestørrelsene er avhengig av det samlede arealet i barnehagen.

Vi vil at det skal være en maksimal størrelse på barnegruppa uavhengig av areal. Vi vil at det skal være maksimalt 18 barn på stor avdeling og 9 barn på liten.

I de senere årene har det vært fokus på barns stress ved å gå i barnehagen, det har blitt forsket på gruppestørrelsen sin betydning i forhold til dette. Det har vist seg at barn som går i barnehager med store barnegrupper viser flere symptomer på stress, enn de som går i barnehager med mindre barnegrupper.

Vi ser at barna profiterer på å være i smågrupper – da blir det færre relasjoner som skal bygges og opprettholdes, både mellom voksne og barn og mellom barn-barn. Det har vist seg

at det er begrenset hvor mange relasjoner og tilknytnings personer ett lite barn kan håndtere. Derfor vil det ikke være nok å ha flere voksne på en avdeling for å kompensere for flere barn.

Alle barn har rett til å bli sett, hørt og forstått. For å kunne sikre dette vil størrelsen på barnegruppa ha stor betydning. 1.januar 2021 fikk barnehagen et nytt regelverk for barnehagemiljøet. Den nye loven skal sørge for at alle barn får en trygg og god barnehagehverdag. Barnehagen har ansvar for å følge med på hvordan alle barn har det. (Utdanningsdirektoratet).

I barnehageloven kapittel VIII om Psykososialt barnehagemiljø som trådte i kraft i januar 2021 står det. «De nye reglene pålegger barnehagen å arbeide kontinuerlig for å fremme helse, trivsel, lek og læring hos barna. Barnehagen skal ha nulltoleranse mot krenkelser overfor barna, og aktivitetsplikten skal sikre at det iverksettestiltak straks dersom ett eller flere barn ikke har et trygt og godt psykososialt barnehagemiljø.» Da mener vi at en av de viktigste forutsetningene er at barnegruppa ikke blir for stor, slik at vi har mulighet til å se og avdekke mulige avvik fra den nye barnehageloven.

Forslag til vedtak:

Årsmøte ber Utdanningsforbundet sentralt og lokalt jobbe for at det skal være en maksimal størrelse på barnegruppa uavhengig av areal.

4.11 Redusert barnegruppe når avdelingen har to eller flere barn med tilrettelagt tilbud

Årsmøtesak fremmet av klubbene i Madlabarnehagene, Hundvågbarnehagene(?), Egenes idrettsbarnehage og Q-marka Fus barnehage

Bakgrunn:

Enkelte barnehager/bydeler opplever økt press med mange barn oppmeldt i PP-tjenesten per avdeling. Pedagogene ytrer bekymring for hvordan en kan ivareta og tilrettelegge for et likeverdig tilbud for alle barn. Økt arbeidsmengde for pedagogen per barn med tilrettelagt tilbud, utgjør mye tid vekk fra det allmennpedagogiske arbeidet og vil redusere kvaliteten for den totale barnegruppen.

Estimert tid: minimum 26 timer bort fra avdelingen per barn per år.

Konsekvens av pedagog med tid bort fra avdelingen, er f.eks. 2 ansatte står alene med 18 barn.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger arbeider for redusert barnegruppe når avdelingen har to eller flere barn med tilrettelagt tilbud. Uten at barnegruppen økes på de andre avdelingene.

4.12 Uforutsigbar arbeidssituasjon for undervisningspersonalet i spesialtilbudet i Stavanger kommune

Årsmøtesak fremmet av klubbene ved Johannes Læringssenter og Lenden

Bakgrunn:

Lenden, Johannes læringssenter (innføringsskolen og barnehagebasen), ressurscenter for styrket barnehage tilbud, og flere tjenester i Stavanger kommune blir redusert eller står i fare å bli lagt ned. Spesialtilbudene overføres til nærskolene med intensjon om å opprettholde ivaretagelsen av barnas behov. Fagmiljøene blir spredd og kvaliteten på arbeidet blir dårligere med et svekket fagmiljø. Det tar lang tid å bygge opp et fagmiljø og når kompetansen blir spredd vil det være vanskeligere å rekruttere og beholde kvalifisert personale. Vi er bekymret for at kvaliteten på tilbudet går ned, noe som vil ramme barna som har behov for tilretteleggingen. I tillegg vil det føre til økt belastning på virksomhetene. De som skal overta oppgavene gir uttrykk for at de ikke har det som trengs for å kunne ivareta behovene til barna godt nok. Det ble også stilt spørsmål om innskrenkningen i innføringsskolen bare er begynnelsen på en nedlegging av tilbudet.

Det har de siste årene vært flere runder med forslag og vedtak om nedskjæringer og omorganisering i disse tilbudene. Dette fører til en uforutsigbar arbeidssituasjon og det blir vanskelig å rekruttere og beholde kvalifiserte lærere.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å påvirke politikerne til å bevilge tilstrekkelig med midler for å opprettholde spesialtilbudene. Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om jobbe for at kommunen sikrer forutsigbarhet og stabilitet for undervisningspersonalet i spesialtilbudene ved Lenden og Johannes læringssenter i Stavanger kommune.

4.13 Stedlig ledelse

Årsmøtesak fremmet av klubbene i Ullandhaug barnehagene og Tjensvollbarnehagene

Bakgrunn:

Etter omstruktureringen i Stavanger kommune som trådte i kraft fra 01.01.2020 opplever flere barnehager i de ulike virksomhetene mangel på stedlig ledelse. Omorganiseringen sitt mål om å styrke overordnet styring og ledelse, og styrke stedlig ledelse og fagmiljø i den enkelte barnehage opplever vi at har motsatt hensikt i våre barnehager. Vi trenger å ha en leder fysisk til stede hver dag. I tillegg er styrers stedfortreder funksjonen er tatt vekk, og vi har ingen som er til stede fysisk som kan ta det daglige ansvaret, og beslutninger tas noen ganger på et nivå de ikke skal tas. Vi har mistet en helhet i hverdagen, og en tydelig ledelse i hvert bygg.

I barnehageloven § 17 første ledd, står det at barnehagen «skal ha en forsvarlig pedagogisk og administrativ ledelse». Videre fremgår det av andre ledd at barnehagen «skal ha en daglig leder, dvs. en styrer».

Vi arbeider med og for mennesker. Vi trenger å se hverandre, prate med hverandre og være fysisk med hverandre for å gjøre en god jobb. Avdelingsleders ansvar er bl.a. arbeidsmiljø, daglig oppfølging og kontakt av den enkelte barnehage, personalansvar, organisering ved fravær, foreldrekontakt og faglig kvalitet og utvikling av personalet. Avdelingsleder har også en veiledende funksjon for det pedagogiske personalet, og følge opp det pedagogiske arbeidet som blir gjort på hver avdeling, og være til støtte og motivasjon for pedagogene. Situasjoner som oppstår i personalet må tas tak i med en gang, og ikke utsettes til neste gang avdelingsleder er på huset. Dette gjør noe med samholdet og arbeidsmiljøet.

Avdelingsleder skal også nå etter endringer i barnehageloven følge opp psykososialt barnehagemiljø i større grad enn tidligere. Nedleggelse av Ressurssentret vil også føre til merarbeid for avdelingsledere. Dette er ikke en jobb som kan gjennomføres med to - tre dagers tilstedeværelse hver uke. Å jobbe med kvalitet i barnehagen som en lærende organisasjon må være et kontinuerlig arbeid som pågår i den enkelte barnehage hver eneste dag.

Vi ser at avdelingslederne har mange oppgaver de skal følge opp, i 2 barnehager samtidig. Vi er bekymret for avdelingsledernes arbeidsbelastning over tid, og hvilke konsekvenser dette kan få for barnehagene og personalet. Daglig kontakt skjer kun om vi tar kontakt når det oppstår spørsmål eller situasjoner som krever svar fra leder. Avdelingsleder er fysisk tilgjengelig mellom 0-3 dager i uken. Grunnet ferie, avspasering, sykdom, kurs og møter blir det sjeldent alle dagene.

Faglig oppdatering i personalet oppleves som veldig svekket. Pedagogmøter blir brukt til brannslukking og organisering av praktiske oppgaver, og det er ikke alltid en sakliste som blir sendt ut i forkant. Vi mister tid til faglige refleksjoner. Assistentmøter har vært fraværende i lang tid, og det eneste assistent/fagarbeidergruppen har fått av fag har vært på planleggingsdager.

Vi opplever at saker stadig blir satt på vent. Saker som oppmelding til PPT, foreldresamarbeid, anskaffelse av tolk, sakliste til pedagogmøtene, veiledning og oppfølging av ansatte, nyansatte og eksterne fagarbeidere som renholdere, rørleggere, vaktmester el. De dagene hvor avdelingsleder ikke er fysisk til stede må pedagogene overta deler av avdelingsleders arbeidsoppgave, og dette er ikke vår jobb. Det går ut over barna og øvrig personale når vi må gå vekk fra avdelingen når det ikke er leder til stede.

Å ta en telefon til leder er ikke det samme som å kunne ta opp saken ansikt til ansikt, det tar lenger tid, som vi ikke har, og budskapet kan misforstås, da en mister kroppsspråk i kommunikasjonen. Det er heller ikke alltid avdelingsleder er tilgjengelig på mobil pga. møtevirkosomhet. Kommunikasjonsflyten er dårligere. Det er nå flere ledd til øverste leder, i forhold til hva det var før. Ikke alt avdelingsleder kan svare på, da det ikke er hennes område. Mer tidkrevende å få svar.

Fylkesmannen har i sin lovlighetsvurdering fra 07.11.2019, vært tydelig på at en slik samordning ikke skal føre til svekkelse av styrerressursen for den enkelte barnehage: «Det kan imidlertid tenkes unntakstilfeller der det kan være behov for at flere barnehager samler

sine styrerressurser, for eksempel i et lederteam. Departementet forutsetter at slik samordning ikke fører til reduksjon av styrerressursen for den enkelte barnehage. Det forutsettes videre at det er en hensiktsmessig avstand mellom barnehagene, at styrerteamet skal ha daglig kontakt og oppfølging av hver barnehage og at den forskriftsfestede normen for pedagogisk bemanning overholdes (..)» (kunnskapsdepartementet, 2019-2020)

I forhold til unntakstilfellene som departementet forutsetter opplever vi en reduksjon av styrerressursen. Det er manglede daglig kontakt og oppfølging av hver barnehage som gjør at det må gjøres en ny vurdering av sammenslåingen av barnehagene, særlig med tanke på stedlig ledelse.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ønsker at Utdanningsforbundet sentralt og lokalt skal jobbe for å styrke stedlig ledelse hver dag, hele dagen i hver barnehage, og spille dette inn på politisk nivå. Vi trenger en avdelingsleder som er tilgjengelig for hele personalet, som ivaretar oss og vårt arbeidsmiljø. Dagens ordning er ikke god nok.

4.14 Tidsressurspotten

Sak til årsmøtet fra klubbene Roaldsøy, Buøy, Hundvåg, Vikevåg, Vardenes, Finnøy og Mosterøy skole.

Bakgrunn:

Undervisningspersonalets oppgaver ut over undervisningen er stadig økende. Eksempler: Pålagte oppgaver i form av økt byråkratisering (Public oppvekst), dokumentasjon, samarbeid hjem-skole, møter med ulike instanser i forbindelse med elevsaker under §9a, fører til økt arbeidsmengde uten at tidsressursen har økt tilsvarende.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å arbeide for at Utdanningsforbundet sentralt jobber for økt tidsressurs for å sikre at lærere får tilstrekkelig tid til å ivareta viktige og nødvendige oppgaver knyttet til oppfølging av elevene.

4.15 Større vekting i leseplikt til kroppsøvingsfaget

Sak til årsmøtet fra klubben på Tastarustå skole

Bakgrunn:

Kroppsøving er det faget som vektes minst av alle fag, men endringene i faget fra den gang dette ble bestemt, og frem til nå, har vært enorm. Tidligere var det lite for- og etterarbeid for å

sette karakter på f.eks. høyeste hopp. Det er heldigvis nå et annet syn på faget. For- og etterarbeidet har økt betraktelig og samsvarer overhodet ikke med vektingen. Kroppsøving burde vært likestilt med øvrige fag som samfunn, KRLE, naturfag osv.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å legge press på Utdanningsforbundet sentralt og KS for å øke vektingen av kroppsøvingsfaget slik at faget får samme årsramme for undervisning som øvrige fag (samfunn, KRLE, naturfag osv).

4.16 Læremidler og fagfornyelsen

Årsmøtesaken fremmes av styret i Utdanningsforbundet Stavanger

Bakgrunn:

Fagfornyelsen har tredd i kraft og de nye læreplanene begynte å gjelde fra august 2020. Tanken med det nye læreplanverket (LK2020) er å gi et verdiløft i skolen, og legge bedre til rette for dybdelæring. Sammen med dette så trengs det penger til nye læremidler. Det har kommet en ramme for en tilskuddsordning på dette på 100 millioner kroner i 2021. Fordelingen av tilskudd skal gis per kommune og er ikke en søknadsordning. Satsen blir fastsatt på grunnlag av:

- vedtatt budsjett
- dividert på antall elever

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å påvirke arbeidsgiver til å sikre at skolene har læremidler til fagfornyelsen. Med utgangspunkt i Utdanningsforbundets prinsipper om bruk av læremidler, ber årsmøtet Utdanningsforbundet Stavanger om å påvirke at Stavanger kommune har en helhetlig strategi bak valg av læremidler. Strategien må sikre at grunnskolen i Stavanger gir alle elever et likeverdig tilbud og at fagfornyelsen med dens intensjoner følges opp. Den digitale satsingen kan ikke dekke alt i fagfornyelsen.

4.17 Forebygging og oppfølging av vold og trusler mot ansatte i barnehage og skole

Årsmøtesaken er fremmet av styret for Utdanningsforbundet Stavanger

Saken skal gi føring for lokallagets handlingsplan for årsmøteperioden 2021-23

Bakgrunn:

Årsmøtet ber om at sak 5.1 Vold og trusler mot lærere fra årsmøteperioden 2019-21 videreføres med følgende tillegg for å sikre at saken følges opp i årsmøteperioden 2021-23. Følgende tillegg kan sikre dette:

Utdanningsforbundet Stavanger skal arbeide for at Stavanger kommune som arbeidsgiver etablerer varige og systematiske kommunale tiltak for å forebygge og følge opp vold og trusler mot ansatte. Utdanningsforbundet skal også arbeide for at Stavanger kommune som arbeidsgiver sikrer at tiltakene er kjent og benyttet i alle virksomheter. Utdanningsforbundet skal jobbe for at Stavanger kommunes rammeavtale med Verge a/s «Trygg til stede» videreføres. Det er avgjørende at organisasjonen, til enhver tid, er godt informert om denne avtalen. Utdanningsforbundet skal løfte saken til arbeidsmiljøutvalget for oppvekst og utdanning (AMU) for rapportering og tiltak.

Forslag til vedtak

Utdanningsforbundet Stavanger skal jobbe for å få Stavanger kommune til å forplikte seg til å gi bedre vilkår for forebygging og bedre oppfølging av lærere som opplever vold og trusler i sitt arbeid. Utdanningsforbundet Stavanger skal arbeide for at Stavanger kommune som arbeidsgiver etablerer varige og systematiske kommunale tiltak for å forebygge og følge opp vold og trusler mot ansatte. Utdanningsforbundet skal også arbeide for at Stavanger kommune som arbeidsgiver sikrer at tiltakene er kjent og benyttet i alle virksomheter. Utdanningsforbundet skal løfte saken til arbeidsmiljøutvalget for oppvekst og utdanning (AMU O&U) for rapportering og tiltak.

4.18 Vold og trusler; øremerkede midler til sosiallærere i barneskolen.

Bakgrunn

- Mange lærere opplever økt forekomst av vold og trusler i klasserommet. Stadig færre STOLT-avdelinger og nedtrapping av andre ressurstilbud, fører til at flere elever med utfordringer tilbringer mer tid i klasserommet. Dette har blant annet medført at det blir flere situasjoner med vold og trusler mot lærer i klasserommet.
- Lærere opplever at de mangler spisskompetansen på hvordan de skal håndtere disse situasjonene på best mulig måte i klasserommet, og ser et behov for å tilknytte kompetanse for å støtte disse elevene.
- Lærere opplever at det er et behov for sosiallærer på skolen med denne spisskompetansen, som er tilgjengelige og kan komme inn ved behov og håndtere disse situasjonene på en mer hensiktsmessig og kompetent måte i forhold til eleven som utagerer, men også for å skåne lærer og medelever for å sikre et trygt og sunt klasseromsmiljø.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet i Stavanger å arbeide for å bevilge ekstra øremerkede midler til sosiallærere i barneskolen. Denne potten må ikke tas fra eksisterende midler.

4.19 Styrke rekruttering av lærere i Stavanger kommune

Årsmøtesaken fremmes av styret i Utdanningsforbundet Stavanger

Bakgrunn:

De siste årene har vi sett en økning på andel årstimer gitt av personale med godkjent utdanning, det viser tall fra kvalitetsmeldingene. I kvalitetsmelding for stavangerskolen 2020 står det *«Utfordringen for skolene er å få tak i lærere som ønsker å jobbe på 1.-4. trinn, og søkere med lærerutdanning for 1.-7.trinn. Mange barneskoler er skeptiske til å ansette lærere med utdanning for 5.-10.trinn, da det gir mindre handlingsrom for hvor disse lærerne kan plasseres. Dette fordi de kun er kvalifisert for å undervise på 5.-10.trinn».*

I Stavangerbarnehagene er det fortsatt stor mangel på kvalifiserte barnehagelærere.

Pandemien har også bidratt til at flere lærere i skole og barnehage jobber under pressede forhold og undersøkelse gjort av Utdanningsforbundet viser at flere ønsker seg vekk fra yrket. Pandemien er med på å styrke en allerede økende lærerkrise. Årets lønnsoppgjør har nok heller ikke styrket lærernes motivasjon.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger påvirke arbeidsgiver og politikere til å sikre rekruttering av kvalifiserte lærere til skole og barnehage. Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger jobbe for at arbeidsgiver gjør Stavanger kommune til en mer attraktiv kommune å være lærer i.

4.20 Styrking av lærernes profesjonsstemme i lokalt utviklingsarbeid

Årsmøtesak er fremmet av styret for Utdanningsforbundet Stavanger

Saken skal gi føring for lokallagets handlingsplan for årsmøteperioden 2021-23

Bakgrunn:

Stavanger kommune gjennomfører stadig utvikling, endring og omstilling som gir konsekvenser for arbeidet til lærere i barnehage og skole.

Endringene skjer for ofte uten at lærernes faglige vurderinger blir vektlagt eller hørt tidlig nok til at det får betydning for beslutninger som blir fattet.

Eksempler fra de siste årene:

- Den store omstillingen av barnehagesektoren. Store endringer er gjort i organiseringen av både det ordinære barnehage tilbudet og Ressurssenteret for styrket barnehage tilbud.

- Innføring av Public oppvekst, økt byråkratisering og endring av rapporteringsplikt.
- Endring av tilbud om spesialundervisning

Hovedavtalen uttrykker at samarbeid mellom partene er en forutsetning for å få til utvikling av tjenestene. Lærere i barnehage og skole er de som utfører disse tjenestene og representerer etter Utdanningsforbundets mening den viktigste plattformen for all faglig utvikling i barnehage og skole. Utdanningsforbundet mener at Hovedavtalen støtter at profesjonsstemmen må bli hørt i dette arbeidet.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å styrke arbeidet for å løfte profesjonsstemmen til lærere i barnehage og skole når det gjelder utviklingen av det kommunale tjenesteområdet som barnehage og skole tilhører. Utdanningsforbundet Stavanger skal arbeide for at lærere i barnehage og skole skal bli tydeligere hørt når det gjelder den faglige utviklingen som skjer i barnehage og skole.

4.21 Mobilgodtgjørelse for ansatte i barnehager og skoler

Årsmøtesaken fremmes av styret i Utdanningsforbundet Stavanger

Bakgrunn:

Barnehagene og skolene i Stavanger kommune er avhengige av at de ansatte benytter sin private mobiltelefon. Disse brukes til alt fra innlogging i programmer, kontakt med foreldre og foresatte, og varsling. Faktisk er det mange barnehager og skoler som ikke har annet varslings- og kommunikasjonssystem enn de ansattes private mobiltelefoner. Det er feil at de ansatte skal ta ansvar for dette ved å bruke private enheter.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å jobbe for en mobilgodtgjørelse for alle ansatte i kommunens barnehager og skoler. Skader som skjer på telefonene i arbeidstiden må dekkes av kommunens forsikring.

4.22 Innføring av varslingsystem i alle barnehager og skoler

Årsmøtesaken fremmes av styret i Utdanningsforbundet Stavanger

Bakgrunn:

De fleste barnehager og skoler i kommunen står per i dag uten noen form for varslings- og kommunikasjonssystem som gjøre det mulig å varsle ansatte, barn og elever om pågående og kritiske hendelser. Det er heller ikke mulig for ansatte å kontakte ledelsen. De aller fleste steder er dette i dag avhengig av at de ansatte bruker sin private mobiltelefon. Etter en lengre

prosess og fullført pilotering på Kristanslyst skole har kommunen nå et alternativ. Dette bør innføres i alle barnehager og skoler i kommunen.

Forslag til vedtak:

Årsmøtet ber Utdanningsforbundet Stavanger om å jobbe for at det innføres et felles kommunikasjonssystem for alle barnehager og skoler i kommunen.

4.23 Sikring av lokale forhandlinger

Bakgrunn:

Oppslaget 'Lønn og arbeidsvilkår individualiseres i fylkeskommunen'

(https://www.aftenbladet.no/article/sa-jBkBre.html?mon_ref=retriever-info.com) viser til at arbeidsgiver for de videregående skolene i Stavanger legger vekt på at lokale forhandlinger skal føres på individnivå, ofte med henblikk på den ansattes prestasjoner, innsats og resultat. Hvordan kan en stor offentlig forvaltning og skoleeier legge føringer for at lokale forhandlinger i stort monn individualiseres? Mister ikke fagforeningene sin forhandlingskraft med dette? Forskning viser videre at medlemmene i fylkeskommunen i liten grad opplever *prosedyremessig rettferdighet* i lokale forhandlinger, og at forhandlingene derav har liten grad av legitimitet. Den sterke tendensen til individualisering av lønnsforhandlingene svekker fagforeningenes evne til å kunne ivareta medlemmene gjennom *kollektive* lokale lønnsforhandlinger, som er Utdanningsforbundets prioritering i arbeidet med lokal lønnspolitikk. Det har vist seg svært vanskelig å løse uenigheten om individualisering av lønnsforhandlingene lokalt. Det medfører et behov for klargjøringer i tariffavtalen, der det gis sterkere føringer for at forhandlingene i skoleverket skal være kollektive, ikke individualiserte og basere seg på leders anbefaling vedrørende prestasjon, innsats og resultat.

Forslag til vedtak:

For å sikre lokale forhandlinger for skoleverket (HTA kap 4.2.1 og kap 3.4.2) større grad av legitimitet og sikre at medlemmene opplever prosedyremessig rettferdighet, er det behov for sterkere føringer for at lokale forhandlinger skal være kollektive. Utdanningsforbundet Stavanger ber sentralledet arbeide for å tydeliggjøre prinsippet om kollektive lokale forhandlinger i tariffavtalen. Saken oversendes sentralledet.

6.0 Valg

| Verv | % frikjøp | Valgkomiteens innstilling |
|-----------------------|--|---------------------------|
| Leder | 100 | <i>Irene L. Salthe</i> |
| Nestleder | 100 | <i>Hildegunn Huse</i> |
| HTV skole | 100 | <i>Truls J. Hagland</i> |
| HTV skole | 100 | <i>Maren Songe-Møller</i> |
| HTV skole | 100 | <i>Michael E. Øgreid</i> |
| HTV/org barnehage | 100 | <i>Kjerstin Grestad</i> |
| HTV/org barnehage | 100 | <i>Helene Andersen</i> |
| Vara HTV skole | 1. vara htv skole: <i>Britt Idsøe</i> 2 vara htv skole <i>Kristin Torp</i> 3 vara htv skole: <i>Malin Kylevik.</i> | |
| Vara HTV Barnehage | 1. <i>Liv Breivik.</i> 2. <i>Pia Hausken</i> 3. <i>Tine Synøve Slette</i> | |

5.6 Styret i lokallaget:

| Verv | Valgkomiteens innstilling |
|-------------------------------------|---------------------------------|
| Leder | Irene L. Salthe |
| Nestleder | Hildegunn Huse |
| Medlem grunnskole | Michael E. Øgreid |
| Medlem grunnskole | Brit Idsøe |
| Medlem grunnskole | Stian Røst |
| Medlem FAS | Grethe Helen Bjerkreim Kommedal |
| Medlem bhg | Helene Andersen |
| Medlem bhg | Liv Breivik |
| Medlem bhg | Tine Synnøve Slette |
| Medlem vgo | Anita Edland |
| Medlem leder Grunnskole. | Colin P. Davies |

| | |
|------------------------------|----------------------|
| 1. Vara – møter, bhg | Pia Hausken |
| 2.Vara møter. Grunnskole. | Kristin Torp |
| 3.Vara leder. Bhg. | Gunn Helen Fisketjøn |
| 4.Vara. Vgo. | Ole Østebø |
| 5.Vara. FAS. | Jon Erik Nesheim |
| 6.Vara. Grunnskole | Malin Kylevik |

5.8 Valg av valgkomite

(tas på møtet)

Sak 6 Resolusjoner