

2.1. Årsmelding for Utdanningsforbundet Ullensaker 2021/2022

1) Lokallaget

Styret

Styret har i perioden bestått av:

Leder og vara HTV KS:	Ole Kristian Ensrud-Skraastad (grunnskole)
Nestleder:	Mette Cecilie Rogstad Nilsen (grunnskole)
Hovedtillitsvalgt KS:	Martha Elise Gabrielsen (grunnskole)
Styremedlem:	Kristine Berg Mehus (grunnskole)
	Jan Kåre Grytskog (voksenopplæringa)
	Ole Andreas Isager (videregående)
	Marianne Holten (kommunal barnehage)
	Hanne Vegel (Leder, Faglig administrativt støttesystem)
	Jostein Veiteberg (grunnskole)
Varamedlem:	Rannveig Norbakk (private barnehager)
	Gudrun Sveinsdottir (Faglig administrativt støttesystem)
	Trude Smedheim (grunnskole)

Kontoret

Frikjøp til lokallagskontoret:

Martha Elise Gabrielsen (100 %)
Ole Kristian Ensrud-Skraastad (100 %)
Mette Cecilie Rogstad Nilsen (20 %)

Medlemsmasse

Per 15.03.2022 hadde Utdanningsforbundet Ullensaker 943 medlemmer. Disse fordeler seg på 11 barneskoler, 4 kommunale ungdomsskoler, 1 privat ungdomsskole, Jessheim videregående skole, 1 privat VGO, Voksenopplæring for Øvre Romerike, 7 kommunale og 24 private barnehager, Pedagogisk Senter, kommunal administrasjon, andre støttefunksjoner tilknyttet barn og unge, samt medlemmer uten tilknytning til særskilt arbeidsplass som f.eks. pensjonister. Vi har økt med 18 medlemmer siden samme tidspunkt i 2021.

Styret

Styret har hatt månedlige styremøter. Varamedlemmene har vært innkalt til samtlige styremøter. I tillegg har leder av pensjonistrådet vært invitert til alle styremøter.

Representasjon

Hovedtillitsvalgt har representert organisasjonen i følgende kommunale fora:

- Hovedarbeidsmiljøutvalget
- Administrasjonsutvalget
- Tilsettingsutvalget
- Kompetanseutvalget
- Møte mellom administrasjon og hovedtillitsvalgte
- Medbestemmelsesmøter med kommunaldirektøren for skole og barnehage
- Arbeidsgruppe for ny skolebruksplan
- Arbeidsgrupper for helhetlig læringsmiljø

2) Oppfølging av målsetninger vedtatt på årsmøtet 2021

Kvalitet og profesjonsutvikling

Lokallaget arbeider kontinuerlig for å forsvare det pedagogiske metodeansvaret og forutsetter at medlemmene benytter evidensbaserte undervisningsmetoder. Dette har allikevel vært en utfordring, da de siste to årene i stor grad har vært preget av koronapandemien. I praksis har dette ført til at mange av oppgavene lokallaget har arbeidet med fra dag til dag har hatt koronasituasjonen som utgangspunkt for vårt arbeid. Dette betyr allikevel ikke at profesjonsspørsmål ikke har vært tema i år, men at de fleste oppgaver hele tiden må ses i sammenheng med den rådende pandemisituasjonen. HTV har hatt tett kontakt med kommunen i hele perioden.

Siden innføringen av minstenorm for lærertetthet skoleåret 2018-2019 har Utdanningsforbundet jobbet for at kommunen skal komme på riktig side av lovverket. Fra å ha 8 skoler som ikke oppfylte minstenormen i 2018 og 2019, via 2020 med to skoler som ikke oppfylte minstekravet, er endelig lovverket oppfylt på alle skolene. Det er veldig bra, men allikevel er det andre viktige sider i kampen om flere lærere som må poengteres. Lokallaget har jobbet aktivt mot det politiske for å øke lærertettheten utover det lovverket krever. Minstenormen for lærertetthet sier ikke noe om hvor mange lærere det er lov å ha på en skole, men hva minimumskravet er. Det har vært viktig for UDF å alltid henvise til minstenormen, ikke normen. Utdanningsforbundet har vært en viktig pådriver for at kommunen bruker en stor andel av de ekstra inntektene de nå får etter innføring av eiendomsskatt på næring. I 2022 er det satt av ca. 10 millioner til 8 lærerstillinger utover minstenormen for lærertetthet og vi har fått lovnader om at dette tallet skal øke i årene som

kommer. Utdanningsforbundet skal i tillegg være en pådriver for at det tilsettes kvalifiserte lærere i Ullensakerskolen.

Utdanningsforbundet er en konstant pådriver for økt pedagogisk bemanning i barnehage og skole. Utdanningsforbundets politikk på barnehagefeltet samsvarer i stor grad med regjeringens styringsdokument, Hurdalplattformen. Vi må derfor legge press på politikere, lokalt og nasjonalt, om at de faktisk gjennomfører egen politikk. Det viktigste i denne sammenhengen er å få på plass en bemanningsnorm i barnehagen, som sikrer forsvarlig bemanning i hele åpningstiden. Forholdstallene bør derfor endres fra 3 og 6, til 2 og 5, slik at bemanningen blir på et akseptabelt nivå.

Bemanningssituasjonen i barnehagene er på et kritisk lavt nivå. Barna får ikke den oppfølgingen de fortjener og har krav på når marginene på antall ansatte er som i dag. En annen utfordring knyttet til bemanning i barnehagene er ledelse. Ledelsesressursen er generelt så lav i barnehager at det ofte kan gå ut over tilbudet til barna. I forbindelse med kommunens effektiviseringsprosess med Agenda kaupang i 2018-19, var nedskjæringer på ledelsesressurs i kommunale barnehager en løsning for kommunen å spare penger. I 2021 har Utdanningsforbundet jobbet mye med å få politikerne med på å snu denne utviklingen. Dette arbeidet bidro til at det, på senhøsten, ble vedtatt en økning i ledelsesressursen i kommunale barnehager i forbindelse med omorganisering av lederstrukturen i kommunale barnehager. Igjen ble det, fra politisk side, pekt på at økte inntekter til kommunen gav et handlingsrom der det ble prioritert å øke ledelsesressursen noe, istedenfor å redusere den. Selv om det er små justeringer som ble gjort er kostnaden for kommunen relativt stor når det er så mange flere private enn kommunale barnehager i kommunen.

I forbindelse med fagfornyelsen er det fortsatt et stort behov for å oppgradere læreverk tilpasset den nye læreplanen. Midlene til dette fra statsbudsjettet dekker knapt én bok per elev. Lokalt har Utdanningsforbundet jobbet for at dette må prioriteres. For oss er det viktig at det settes av nok midler til at skolene kan kjøpe inn gode komplette læreverk. Det er også viktig at det blir en god blanding av læreverk i digital- og bokform. For Utdanningsforbundet er det vesentlig at lærerprofesjonene får velge læreverk.

Styring, ledelse og partssamarbeid

Utdanningsforbundet Ullensaker arbeider alltid for et godt samarbeid med arbeidsgiver. Det vil likevel oppstå situasjoner der vi er motparter. Vi arbeider for god medbestemmelse i alle ledd.

Vi arbeider for at alle våre tillitsvalgte skal ha nedsatt tid til å utføre vervet sitt på en god måte. Vi arbeider for en felles forståelse for hva som skal behandles i medbestemmelsesmøter og for at arbeidsgiver ved små og store arbeidsplasser skal se nytteverdien av partssamarbeidet.

Gjennom temakvelder, lokale og sentrale kurs arbeider vi for å heve profesjons- og fagforeningsbevisstheten hos alle medlemmer.

På lokale kurs er vi innom varslingsinstituttet og skolerer i hvordan man kan gå fram for å varsle om kritikkverdige forhold. Vi har også oppfordret våre tillitsvalgte til å etterspørre opplæring i TQM på sin arbeidsplass. Fremdeles kjenner våre medlemmer på en lojalitetskonflikt mellom lojaliteten til elevene og lojaliteten til egen arbeidsplass.

Det er fire år siden kommunen sist hadde felles skolering av ledere og tillitsvalgte om arbeidstid. Dette sto på agendaen i 2020, men ble satt på vent grunnet koronasituasjonen. I forbindelse med nys arbeidstidsavtale for undervisningspersonale, SFS 2213, legges det nå opp til fellesskolering om endringer og forståelse i ny avtale. Denne fellesskoleringen er avtalt med arbeidsgiver.

Lønns- og arbeidsvilkår

I 2021 var det et såkalt mellomoppgjør. I forkant av dette oppgjøret i 2020 hadde Utdanningsforbundet rigget seg for å starte snuoperasjonen med mindrelønnsutviklingen som undervisningspersonale har hatt siden 2004. Som følge av pandemien ble oppgjøret i 2020 svært lite, men også da endte privat sektor betydelig høyere enn offentlig sektor og Utdanningsforbundets medlemmer kom dårligst ut. I 2021 ble det konflikt og streik i UNIO og Utdanningsforbundet. Ullensaker ble ikke tatt ut. Resultatet endte, etter tvungen lønnsnemnd, med en lønnsvekst på 2,3% for lærere, som igjen ble taperne i oppgjøret. Andre kommunalt ansatte endte i snitt på 2,8%. Industrien endte på 3%, mens landet som helhet endte på 3,4%. Dette setter naturligvis premisset for UNIO og Utdanningsforbundets krav foran lønnsoppgjøret i 2022.

Pedagogtettheten i barnehagene i Ullensaker er lavere enn ønskelig. Selv om pedagogisk leder-stillinger er bemannet etter minstenormen – er for mange av stillingene besatt av ufaglærte på dispensasjon. I tillegg ønsker vi en høyere tetthet av barnehagelærere enn det normen tilsier i dag. En stor utfordring er at det er mangel på barnehagelærere i vår region. For at Ullensaker skal få tak i de barnehagelærerne vi trenger er vi nødt til å ha forutsetninger som tiltrekker seg barnehagelærere fra kommunene rundt oss. Med bakgrunn i dette har barnehagelærerne vært prioritert i flere lokale forhandlinger også i

2021. Allikevel ser vi at ped-ledertillegget må økes i kommunen. Dette jobber Utdanningsforbundet med i forbindelse med revidering av kommunens lønnspolitikk.

Utdanningsforbundet Ullensaker fortsetter arbeidet for å motvirke resultatlønn og beholde ordninger som sikrer rettferdig lønnsdannelse etter kriterier som ikke krever utstrakt bruk av skjønn.

Både sentralt og lokalt har Utdanningsforbundet jobbet aktivt for å likestille voksenopplæring med andre opplæringstilbud. Fra 1. januar 2021 trådte ny integreringslov i kraft og dermed også krav til faglig og pedagogisk kompetanse for lærere som underviser. Videreutdanning for ansatte som ikke oppfyller de nye kompetansekravene innen voksenopplæring blir derfor høyere prioritert i forbindelse med kompetanse for kvalitet. Kontaktlærerfunksjonen i voksenopplæringen har hatt flere avtaler de siste årene, men den må også gjennomgås på nytt i forbindelse med revidering av kommunens lønnspolitikk. De midlertidige lokalene og mangelen på klasserom har lenge vært en utfordring for voksenopplæringen. Etter at de midlertidige brakkene ble satt opp, løste dette mangelen på klasserom midlertidig. Nå er det igjen mangel på klasserom og den forventede flyktningestrømmen fra Ukraina vil ytterligere aktualiserer behovet for at voksenopplæringen får større og bedre egnede undervisningslokaler.

Arbeidsvilkårene for ansatte i skoler og barnehager har vært utfordrende det siste året – som i 2020. Koronapandemien førte til store endringer i hverdagen og disse har fortsatt gjennom hele 2021. Gjennom hele pandemiperioden har utdanningsforbundet jobbet for trygge og forsvarlige arbeidsforhold. Hverdagen i skole og barnehage er hektisk i en normalsituasjon, men koronasituasjonen har brakt med seg nye arbeidsoppgaver. Utdanningsforbundet har kontinuerlig hatt søkelys på at arbeidstidsavtaler også gjelder under pandemien. Etter sommeren 2021 var arbeidsgiver endelig med på å opprette en lokal avtale om kompensasjon for merarbeid under pandemien. Den gjaldt endringer i «trafikklysnivå». Da endring i trafikklysnivå kom, tolket ikke arbeidsgiver avtalen like konkret som teksten i avtalen tilsa, og det ble nye runder med drøftinger om hva avtalen egentlig skulle kompensere. Utdanningsforbundet er skuffet over at merarbeid for våre medlemsgrupper, spesielt i skole, ikke ble bedre håndtert tidligere i pandemien. Oversikt over kommunens utgifter på overtidsbetaling i pandemien viser at skolesektoren ligger langt unner andre sektorer i kommunen. I desember kom det endelig en sentral avtale om kompensasjon for merarbeid under pandemien. Denne ble forankret og iverksatt i Ullensaker den 23. desember.

I 2021 var det lokale lønnsforhandlinger på KS-området i både kapittel 3 og 4. Begge kapitlene fikk over pro-rata. Alt i alt kan vi være rimelig fornøyde med resultatet, men som i

alle forhandlinger må det gjøres prioriteringer og kompromisser. De som vi ikke fikk nok gjennomslag for i 2021 bør derfor prioriteres mer ved neste forhandlingsrunde.

Organisasjon i utvikling

Det siste året har medlemsveksten vært noe lavere enn foregående år. Vi passerte 950 medlemmer i høst, men etter en ryddejobb i medlemsregisteret gikk medlemstallet noe ned. Vi håper på en økning igjen til høsten når nytilsatte etter hovedtilsettingsrunden begynner sine ansettelsesforhold i kommunen. De siste årenes økte medlemstall har gir lokallaget muligheten til å øke bemanningen på lokallagskontoret. Det er inngått ny avtale om å øke hovedtillitsvalgtressursen fra 100 % til 135% fra august 2022. Organisasjonsfrikjøpet økes også. Noe av økningen dekkes fra sentralleddet pga. økt medlemstall, mens noe dekkes av lokallaget ettersom økonomien i lokallaget øker i takt med medlemsmassen. Antallet arbeidsplassstillitsvalgte er på samme nivå som i 2021. Fortsatt er det en del arbeidsplasser med to eller færre medlemmer, derfor må det fortsatt prioriteres å få flere medlemmer på disse arbeidsplassene og å få på plass tillitsvalgte der.

I 2020 var det noe nedgang i antall ledermedlemmer. I 2021 har andelen ledermedlemmer vært stabil. Når pandemisituasjonen ser ut til å gå mot slutten opplever vi en økende deltakelse på arrangementer nå når de er fysiske igjen.

I Utdanningsforbundet er de tillitsvalgte godt skolerte dersom de deltar på alle kurs og samlinger de kalles inn til. Klubbarbeidet arter seg ulikt fra arbeidsplass til arbeidsplass. Noen medlemmer opplever at det er fast struktur for klubbmøter, hos andre er dette et savn. Noen klubber har benyttet seg av tilbudet om å få hovedtillitsvalgt eller leder på besøk.

Vi har foreløpig holdt 5 lokale kurs for arbeidsplassstillitsvalgte dette skoleåret. 4 for skole og FAS, og ett felles med barnehage. Grunnskoleringskurs for nye tillitsvalgte ble avholdt 27. september. I 2021 var vi tilbake i det vanlige samarbeidet med andre lokallag på Øvre Romerike om dette kurset. Det har vært en blanding av fysiske og digitale kurs det siste året.

Likestilling:

Antallet mannlige barnehagelærerne er lavt, men også blant lærere i skolen er det en stor overvekt av kvinner. Utdanningsforbundet skulle helst sett at fordelingen mellom menn og kvinner var jevnere. Samtidig er Utdanningsforbundet sin oppgave å bidra til at den best egnede personen tilsettes i de stillingene som utlyses. Ullensaker er en av landets hurtigst voksende kommuner og dermed har søkelyset på å få rekruttert nok kvalifiserte lærere overskygget arbeidet med å rekruttere flere menn inn i sektoren.

3) Annen aktivitet

Medlemskvelder

Det var planlagt medlemskveld med Dora Thorhallsdottir i desember 2021. Den måtte først flyttes til januar 2022 og deretter til april 2022. Andre planlagte medlemsarrangement har heller ikke blitt gjennomført ettersom den planlagte kvelden med Dora har blitt utsatt flere ganger. Derfor har det ikke blitt gjennomført medlemsarrangement siden årsmøtet i 2021.

Politiske møter – møter med politikere

Politiske møter er stort sett avholdt digitalt det siste året og det gjør det enklere å følge flere møter. HTV og lokallagsleder følger HSB-møter, formannskapsmøter og kommunestyremøter. Vi har i tillegg hatt jevnlige møter med leder i hovedutvalget for skole og barnehage.

Pensjonister:

Etter opprettelsen av lokalt pensjonistråd i lokallaget i februar 2021 har det vært gjennomført to pensjonisttreff dette skoleåret: 1. desember og 3. februar. Det er planlagt busstur 11. mai. Antall deltakere har stadig økt og pensjonistrådet er nå, ett år etter opprettelse, meget aktivt og velfungerende.

Ledermedlemssamlinger

Vi har måttet avlyse ledersamlinger 2021 pga. pandemisituasjonen, men har hatt møter med enkelte medlemsgrupper da forholdene har tillatt det. Det meste av kommunikasjon har dermed blitt gjort via digital kommunikasjon og per e-post.

Annet:

Lokallaget har markert jubilanter (50 og 60 år) og pensjonister med presang og kort.

Ettersom pandemien har ført til en meget annerledes hverdag på arbeidsplassene har lokallaget sendt ut en liten oppmerksomhet til alle arbeidsplasser med medlemmer til jul. Arbeidsplassstillitsvalgte og styremedlemmene fikk også en oppmerksomhet til jul. Som en ekstra oppmerksomhet etter pandemien vedtok også styret at klubbene fikk økt bevilgningen pr. medlem til bevertning ved klubbmøter.

Årsmeldinga er vedtatt i styret 17.03.2022

Styrets forslag til vedtak:

- Årsmeldinga tas til orientering.