

Melding fra styret Utdanningsforbundet Ås til årsmøtet 21.4.22 for perioden 20.5.21 – 21.4.22.



Styrets sammensetning fra 1.8.21

Lokallagsleder: Audun Johannessen

Nestleder: Britt Irene Sandbæk Edvardsen

HTV og styremedlem: Hanne Nesfeldt,

Kasserer og styremedlem: Lars Sønstevald

Styremedlemmer:

Hanne Filtvedt

Kirsti Madsen

Per Audun Mannsåker

Ane Matea Bergum

Amina Cecilie Khayre

I tillegg møter (iht. vedtektene):

Leder av pensjonistråd UDF Ås, Roald Westre, på styremøtene.

Leder av pedagogstudentene NMBU innkalles til styremøtene iht. Vedtektene.

Hanne Nesfeldt er kontaktperson barnehage med et særlig ansvar for medlemmene både i kommunale og private barnehager. Denne funksjonen ble opprettet fra og med inneværende styreperiode.

Varamedlemmer til styret i prioritert rekkefølge:

1. Halvor Haakens

2. Linda Davidsen

3. Hilde Gaasholt Ding

4. Heidi Breen Råken

5. Janne Brandsgård

6. Alfred C. R. Hals

7. Erik Solberg.

Hvis forfall for leder av pensjonistrådet, så møter en av de andre to i pensjonistrådet.

Hovedtillitsvalgte KS-området for hele perioden:

HTV-KS Hanne Nesfeldt

HTV- KS 2 Audun Johannessen

HTV-KS 3 Per Audun Mannsåker.

En gjør oppmerksom på at HTV-KS 2 og 3 er varaplasser.

Lokallaget har ekstern regnskapsfører og ekstern revisor.

Valgkomite fra 1.8.21

Årsmøtet 2021 valgte følgende til medlemmer av valgkomiteen for perioden 1.8.21-31.7.23: Håvard Fosstuen, Kari Eliassen, Kathrine Førum, Ingvild Charlotte Nyhuus (for perioden 1.8.21-31.7.22). Følgende var midtveis i valgperioden: Roald Westre, Jo Inge Fjellstad, Marianne Borgan. Siw Cathrine Christiansen ble valgt til 7. varamedlem av valgkomiteen. Følgende varamedlemmer var midtveis i perioden: 1. Anne Wøien 2. Christine Pehrson, 3. Kjetil Johansen, 4. Ingebjørg Teigland, 5. Reidun Elisabeth Gjerde, 6. Trine Tønnessen Heir.

Valgkomiteen konstituerte seg i møte 27.10.21 og valgte Roald Westre til leder av komiteen og Ingvild Charlotte Nyhuus til nestleder. Samme dato hadde komiteen et konsulterende møte med lokallagsleder.

Frikjøp

Frikjøp for hele perioden har vært fordelt slik: leder 60%, nestleder 20%, kasserer 5%, kontaktperson medlemsgruppe barnehage 10%. Sum frikjøp: 95%. 62% av frikjøpet betales av Utdanningsforbundet sentralt direkte til Ås kommune. Det øvrige frikjøpet på 33% betales av lokallaget til Ås kommune. De 62% som gis som frikjøp fra UDF sentralt, brukes på dem som det faller dyrest å frikjøpe. Dette gir størst uttelling i kroner og øre og reduserer det lokale utlegget til frikjøp.

HTV-KS har hatt et frikjøp på 90%, frikjøpet betales i sin helhet av arbeidsgiver med hjemmel i Hovedavtalen. Klubbene ved Ås VGS og Ås ungdomsskole har i perioden vært tildelt et sentralt frikjøp på hver 5%.

Om lokallagets arbeid

I perioden har det vært avholdt ni styremøter og ett konstituerende styremøte. Til sammen har det vært behandlet nitti saker. Styremøtene har ut ifra den til enhver tid rådende smittesituasjonen enten gått som digitale eller fysiske møter.

En viktig sak for lokallaget i er å sikre en forsvarlig budsjettildeling for skole og barnehage. Lokallaget må håndtere dagsaktuelle saker og mange av disse har vært knyttet opp imot koronasituasjonen. Arbeidet i lokallagsstyret blir påvirket av hva som skjer lokalt, regionalt nasjonalt og internasjonalt. Med tanke på det siste så har lokallagsstyret hittil bevilget kr 4000,- til Flyktninghjelpen, pengene øremerket barn på flukt i eller fra Ukraina.

Det er viktig for UDF Ås å bidra til at vår profesjon står sterkt og at vi blir hørt når utdanningspolitiske saker står på dagsorden. En sterk fagforenings- og profesjonsbevissthet er en forutsetning. Det pedagogiske skjønnet, vår autonomi og vårt metodeansvar skal bli tatt på alvor. Ledermedlemmene er en viktig del av profesjonens stemme og må bli hørt. Vi skal sikres mulighet til å utøve hele samfunnsmandatet vårt. Dette ser vi settes på prøve når budsjett og politiske prioriteringer vedtas i kommune og fylkeskommune. Det er alle våre yrkesaktive medlemmer som må stå i konsekvensene av politiske vedtak. Skal vi ha mulighet til å følge opp det samfunnsmandatet vi har fått. Så må vi ha forsvarlige rammer.

Kommunens økonomi utfordrer sterkt profesjonens mulighet til å oppfylle samfunnsmandatet. Her er både politisk påvirkning, ytring og medbestemmelse viktig for å påvirke i riktig retning. Utdanningsforbundet Ås anser at det er en god vei å gå før varslingsregimet fungerer som det skal i skole og barnehage i Ås. Vi mener at dersom en skal få større økonomiske midler inn i skole og barnehage og eventuelt få satt fokus på arbeidsrutiner, så må avvik varsles. UDF Ås har hatt og har særskilt fokus på dette fra og med 2021.

Innad i egen organisasjon så er vervingsarbeid og skolering av plasstillitsvalgte viktige satsingsområder. Pr. dato er medlemstallet i lokallaget 603. Vi passerte for første gang 600 medlemmer i september 2021 og har siden det ligget over 600. En bør ikke gå lenger tilbake enn til 2020 da medlemstallet lå rundt 580, slik at vi altså er et lokallag i vekst. Noe spesielt for UDF Ås, er det høye tallet på ledermedlemmer og at vi rekrutterer ledermedlemmer. Styret anser at det er viktig å holde på ledermedlemmene, dette bidrar til å skape en helhetlig organisasjon og til samhold i organisasjonen. Spesielt for UDF Ås er også at vi har medlemmer både på KS-kommune, -fylke og -stat. I tillegg har vi medlemmer i privat sektor, først og fremst i barnehage. Medlemmene som tilhører KS-fylke, KS-stat og privat sektor PBL har sin hovedtillitsvalgt på overordnet nivå i organisasjonen. Det at medlemstallet øker, skyldes utvilsomt godt vervingsarbeid på arbeidsplassene, men det synes også å ha en klar sammenheng med det arbeid som gjøres på alle plan i UDF og de resultater som oppnås.

Lokallaget har iverksatt tiltak for å beholde pensjonister som medlemmer i Utdanningsforbundet og derigjennom som medlemmer av lokallaget. Styret har gjort et vedtak på at det til vanlig skal holdes ett særskilt medlemsmøte for pensjonister en gang hvert halvår. Pensjonistråd UDF Ås ble formelt oppnevnt i november 2020 og konstituert 20.1.21. I rådet sitter (fram til 31.7.22): Roald Westre, Anne Karine Blomgren og Randi Hvalstrand med Westre som rådets leder. Rådets leder møter til vanlig i styremøtene med tale- og forslagsrett, dette iht vedtektene.

Våre klubber og plasstillitsvalgte fordeler seg nå slik:

- Brønnerud skole , TV Wenche Eriksen
- Åsgård skole, TV Alfred C. R. Hals
- Rustad skole, TV Hilde Gaasholt Ding
- Kroer skole, TV Anne Svenning
- Solberg skole, TV Kathrine Førum
- Nordby Skole, TV Britt S. Edvardsen
- Sjøskogen Skole, TV Tormod Heggen
- Ås ungdomsskole, TV Per Audun Mannsåker
- Nordbytun Ungdomsskole, TV Tone Merete Bodal Holm
- Ås læringssenter (voksenopplæringen), TV Heidi Breen Råken
- Ås VGS, TV Erik Solberg
- Søråsteigen barnehage med avd. Rustadskogen, TV Kristine Lyby
- Tunveien barnehage med avd. Sagalund, TV Selma Akke Talgø
- Frydenhaug barnehage, TV Janne Stokke Brandsgård
- Vinterbro barnehage, TV Hanne Filtvedt
- Solbergtunet barnehage, TV Birgit Merete Larsen
- Nordby barnehage, TV Amina Cecilie Khayre
- Knerten barnehage (privat), TV Kjersti Saugen
- Løvstad barnehage (privat), Linda Solem
- Rustadporten barnehage (privat), TV Ingvill Furre Martinsen
- Sjøskogen foreldrebarnehage (privat), TV Anett Ova
- Åkebakke barnehage (privat), TV Anne Storlien
- Moerlia barnehage (privat), TV Nina Molland Kristiansen
- Ås PPS, TV Line Koldsø Pedersen
- UDF Ås kommune FAS/stab, TV Jo Inge Fjellstad
- Follo veilednings- og kompetansesenter, TV Øyvind Hanssen

I tillegg til dette har vi medlemmer i/på Bufetat, Dsyterlia barnehage, NMBU, Steinerskolen Ås, Vitenparken Campus, Åspro, Kaja barnehage og Spesialpedagogisk enhet, barnehage.

Med 100% eller nær 100% organisering på mange arbeidsplasser, så er vervingspotensialet begrenset til eventuelle nye tilsatte. De plasstillitsvalgte er pålagte å forsøke å verve disse, dersom de er uorganiserte. De plasstillitsvalgte gjør her en svært god og viktig jobb. Stor oppslutning på arbeidsplassene sikrer oss reell medbestemmelse og innflytelse. Vi rekrutterer og beholder medlemmer i alle medlemsgrupper.

Største medlemsgruppe i lokallaget er medlemsgruppe grunnskole. Nest størst er medlemsgruppe barnehage. Det bør bemerkes at medlemsgruppe ledere nå er på over 40 medlemmer. Lokallagets største klubb, er UDF Ås VGS. Klubben har nå 74 medlemmer.

Medlemstallet fordeler seg slik:

- KS kommune 314
- KS fylke 83
- KS stat 5
- PBL (barnehager) 43
- Steinerskolen 4
- Øvrig privat 1
- Pensjonister og andre 153

Lokale lønnsforhandlinger

Like før sommerferien 2021 ble det gjennomført lokale lønnsforhandlinger i kapittel 3. Forhandlingsutvalget kap 3 besto av: Hanne Nesfeldt (forhandlingsleder), Audun Johannessen, Håvard Fosstuen, Lars Sønstevold og Lene Øye Svendby. Selve forhandlingene ble ført av Nesfeldt og Johannessen. Før forhandlingene hadde vi møte med ledermedlemmene. Vårt forhandlingsutvalg hadde før forhandlingene en god prosess med hensyn til å definere våre krav og grunnlaget for våre krav. Grunnlaget var i hovedsak basert på føringene i Hovedtariffavtalen og kommunens LØP-dokument og på enighet mellom partene i lønnspolitisk drøftingsmøte. Under forhandlingene forholdt en seg fullt ut lojalt til disse føringene. Resultatet av forhandlingene lå i snitt over det ledere plassert i kap 4 fikk (3,2% mot 2,8%). God prosess, gode forhandlinger og god og seig argumentasjon gir resultater.

I mellomoppgjøret 2021 ble det for kap. 4 bestemt at en del av potten skulle gå til lokale forhandlinger (ca. 1% av den totale potten). Dette ble lite å forhandle om i kroner og øre. Forhandlingsdelegasjonen kap. 4 besto av: Hanne Nesfeldt (forhandlingsleder), Audun Johannessen, Lars Sønstevold, Britt Sandbæk Edvardsen. Amina Cecilie Khayre og Jo Inge Fjellstad. Selve forhandlingene ble ført av Nesfeldt og Johannessen.

Forhandlingsutvalget hadde før forhandlingene en god prosess med hensyn til å definere våre krav og grunnlaget for våre krav. Det kom ikke føringer for de lokale forhandlingene verken fra UNIO eller UDF. Grunnlaget ble da i hovedsak basert på føringene i Hovedtariffavtalen, kommunens LØP-dokument og enighet mellom partene i lønnspolitisk drøftingsmøte.

Vi bør være fornøyde med utfallet av forhandlingene. Det endelige resultatet ble nemlig over beregnet pro rata for oss. Videre fikk oppgjøret en viss skoleprofil. Vi fikk løftet alle kontaktlærerne ytterligere, det gjør at de aller fleste av våre medlemmer i grunnskole fikk i dette oppgjøret. Vi fikk også rettet opp en del oppståtte utilsiktede skjevheter i dette oppgjøret. En ting vi ikke har grunn til å være fornøyd med, er at vi ikke oppnådde en klar heving av funksjonstillegg for stedfortredere for styrer i barnehage. Dette er noe vi må ta med oss videre og se nærmere på.

Klubbmøter, råd og utvalg

Lokallagsleder og HTV har deltatt på en rekke klubbmøter, både digitalt og fysisk, og er tilhørere på møtene i Hovedutvalget for oppvekst og kultur og på de fleste møter i formannskap og kommunestyre. HTV Hanne Nesfeldt og Line Koldsø Pedersen, sitter i Arbeidsmiljøutvalget. Nesfeldt var leder av utvalget fram til 31.12.21. Per Audun Mannsåker er vara til utvalget. Hanne Nesfeldt sitter som medlem i Administrasjonsutvalget, Audun Johannessen som 1. vara til utvalget. HTV har jevnlig medbestemmelsesmøter med virksomhetsleder barnehage og HTV og lokallagsleder med virksomhetsleder grunnskole. HTV sitter i kommunens tilsettingsutvalg og hun har også deltatt i kommunens beredskapsledelse med hensyn til korona.

Jørn Frantzen UDF Ås sitter i pensjonistråd UDF Viken. Hanne Nesfeldt er valgt til medlem av valgkomiteen UDF Viken. Heidi Breen Råken sitter i UDF Vikens råd for voksenopplæring. Halvor Haakens fra UDF Ås ble i desember 2021 valg til nytt hovedverneombud i Ås kommune. Han tiltrådte i vervet fra 1.1.22 og er valgt for to år.

Kurs og møtevirksomhet

Lokallagsleder, nestleder og HTV deltar på kurs og møter i regi av UDF Viken. Disse har i perioden vært hyppige. I tillegg er det egne møter for lokallagsledere og nestledere ca. en gang i halvåret. De fleste av møtene har vært digitale, men fra om lag mars 2022 så er en tilbake til at fysiske møter er det vanlige. Lokallagsleder, nestleder og HTV har i perioden deltatt på flere møter i Follonettverket, et uformelt samarbeidsorgan for lokallagene i Follo. I november 2021 inviterte lokallagene i Follo til seminar for ledermedlemmene på Grand Hotell i Oslo. Om lag 25 fra UDF Ås deltok. 3.-4.3.22 hadde vi eget seminar for lokallagsstyret. Det har vært holdt ett medlemsmøte for våre pensjonister. Hovedtema på møtet var nye Åsgård skole. Pensjonistene vil bli inviterte til møte og omvisning på nye Åsgård skole når denne står ferdig høsten 2023.

I forkant av lønnsforhandlingene kap. 3, ble det holdt møte med ledermedlemmene. Vi har også hatt et møte særskilt for ledermedlemmene i forbindelse med oppstart pilotprosjekt avvik og varsling. Nedstengning og smittesituasjon har gjort at det ikke har vært mulig å holde flere medlemsmøter. Medlemmene i alle medlemsgrupper har imidlertid fått tilbud om å delta på digitale medlemsmøter eller «webinarer» i regi av UDF Viken. Våren 2022 vil det i samarbeid med Follonettverket bli holdt to digitale medlemsmøter med tema pensjon. UDF Ås har fått god hjelp, veiledning og støtte fra fylkeslaget.

Plasstillitsvalgte har deltatt på kurs og møter i regi av UDF Viken. De plasstillitsvalgte har også deltatt på kurs i regi av lokallaget. Temaer her har blant annet vært tariff 2022 og pilotprosjekt avvik og varsling. Nye plasstillitsvalgte har deltatt på skoleringskurs i regi av UDF Ås (TV 1) og UDF Akershus (TV 2 og 3). Det har vært mange dialogmøter digitalt mellom, de plasstillitsvalgte og HTV og lokallagsleder.

Lokallaget samarbeider som allerede nevnt, med de andre lokallagene i Follo gjennom Follonettverket. En har også svært god kontakt med de samme lokallagene ved behov. Samarbeidet i nettverket lå stort sett nede under nedstengningen våren 2020, men var fra høsten samme år og fram til i dag igjen godt i gang og på plass. Informasjon fra lokallaget til arbeidsplassene sendes digitalt. Informasjon fra overordnet ledd i organisasjonen sendes på samme vis. Godkjente protokoller fra styremøter oversendes de plasstillitsvalgte, men vil fra nå av (våren 2022) legges ut på lokallagets nettside. Annen informasjon gis også på lokallagets nettside. UDF Ås er på facebook. UDF Ås har flere ganger i perioden markert seg i lokalpressen. Mye av dette har dreid seg om situasjonen for våre medlemmer i skole og barnehage under koronaen. UDF Ås har uttalt seg i flere høringer – nevnes kan tariff 2022, skole- og barnehagerute og høring om et ekstra måltid til barna i barnehage. I den siste høringen gikk styret inn for å støtte kommunedirektørens forslag om å beholde ett måltid i barnehage slik som i dag.

Pilotprosjekt avvik og varsling

Før sommeren 2021 ble UDF Ås forespurt fra UDF Viken om vi ønsket å delta i et pilotprosjekt om avvik og varsling sammen med fem andre lokallag i UDF Viken. Utdanningsforbundet har alltid hatt avvik og varsling som tema, men det må erkjennes at dette arbeidet ikke har gitt god nok uttelling verken på fylkesnivå eller på lokallagsnivå. Etter styrebehandling takket UDF Ås ja til å delta i prosjektet. Vi har hatt skolering om pilotprosjektet med et utvidet styre, med ledermedlemmene og med de plasstillitsvalgte. Prosjektet var ett av hovedtemaene på vårt eget styreseminar. Pilotprosjektet er sammenfallende med Ås kommunes eget satsingsprosjekt vedrørende avvik og varsling. Våre representanter i Arbeidsmiljøutvalget følger opp saken der og kommune- administrasjonen er informert om pilotprosjektet. I skrivende stund så er de fleste klubbene godt i gang med arbeidet rundt avvik og varsling.

Lokallagets økonomi

Avslutningsvis, lokallagets økonomiske situasjon er god. Dette skyldes godt budsjettarbeid og god økonomisk styring, men det må bemerkes at en også har lagt seg opp midler fordi det under koronatiden ikke har vært normal grad av medlemsaktivitet og møtevirksomhet. I budsjettåret 2021 så er det derfor ønskelig å ta ned ca. kr 90 000,- av oppsparte midler. Styret ser for seg at dette bør gjøres ved å tilby alle plasstillitsvalgte et eget seminar høsten 2022 i samarbeid med de andre lokallagene i Follo. Ut ifra denne forutsetning så vil lokallagets økonomi også være god i årene som kommer, men budsjettene må trygge frikjøp. En må stadig her ha i mente at lønnsoppgjør betyr stigende utgifter til frikjøp.

Evaluering av mål og tiltak i handlingsplan 2021-22

God utdanning og en sterk profesjon

Strategisk mål og tiltak

1. Norm for lærertetthet og pedagognorm med kvalifiserte lærere er styrket i hele utdanningsløpet i Ås kommune og ved Ås videregående skole

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none">• Drive politisk påvirkningsarbeid• Budsjett, tallforståelse, GSI og KOSTRA er tema på kurs• Kommuneøkonomi er tema i styremøter og skolering• Synliggjøre hvilke konsekvenser den økonomiske prioriteringen vil få for barn og unge i barnehager og skoler.• Arbeide for økte ressurser til pedagogiske støttefunksjoner som sikrer kontinuerlig opplæring av lærere og elever i bruk av digitale verktøy i tillegg til pedagogisk og teknisk support.	Lokallagsleder
Evaluering <ul style="list-style-type: none">• Det drives kontinuerlig politisk påvirkningsarbeid, og dette må opprettholdes.• Tall fra SSB viser at det mangler 38 kvalifiserte lærere i Ås. Dette inkluderer videregående skole.• GSI tall viser at i Ås er det kun en skole som mangler ½ stilling på småskolen sammenlignet med bemanningsnormen. Tallene viser at pedagognormen er styrket sammenlignet med tidligere år. GSI har ikke tall fra videregående skole.• Det er fortsatt behov for kurs knyttet til budsjett, tallforståelse, GSI og KOSTRA.• Kommuneøkonomi har vært fast tema i styremøter.• Dersom det blir kutt i barnehager og skoler vil dette bli tatt som sak i lokalpressen.• Det har ikke kommet økte ressurser til pedagogiske støttefunksjoner knyttet til IKT i perioden. Ansvar for å ivareta dette er flyttet til digitalpedagoger. Det er fremdeles et udekket behov knyttet til opplæring av lærere og elever.	

2. Bemanningsnormen er styrket

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Drive politisk påvirkningsarbeid • Budsjett, tallforståelse, GSI og KOSTRA er tema på kurs • Kommuneøkonomi er tema i styremøter og skolering 	Lokallagsleder
Evaluering <ul style="list-style-type: none"> • UDF sentralt jobber med politisk påvirkningsarbeid for å styrke bemanningsnormen. Regjeringen har forpliktet seg til dette i Hurdalsplattformen. Når det blir vedtatt må vi følge opp dette lokalt i Ås. • Det er fortsatt behov for kurs knyttet til budsjett, tallforståelse, GSI og KOSTRA. • Kommuneøkonomi er fast tema i styremøter, 	

3. Lærerprofesjonen har en god ytringskultur

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Kartlegge kommunale etiske retningslinjer for ytring og kommunens kommunikasjonsplattform • Oppfordre til gode rutiner på arbeidsplassene for å skape kultur for ytring • Skolere og trygge våre tillitsvalgte og ledere i retten til å ytre seg offentlig • Bevisstgjøre og skolere tillitsvalgte på lov- og avtaleverk og lærerprofesjonens etiske plattform 	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt
Evaluering <ul style="list-style-type: none"> • UDF Ås deltar i pilotprosjekt varsling og avvik i regi av UDF Viken, hvor skolering av ledere og tillitsvalgte er igangsatt. • Kommunale etiske retningslinjer for ytring og kommunens kommunikasjonsplattform er ikke kartlagt. • Pilotprosjekt varsling og avvik er presentert i AMU for forankring. • Lederseminar på Grand 4.-5.11 i regi av UDF Follonettverket hadde også fokus på lederes rett til å ytre seg. 	

Styring, ledelse og partssamarbeid

Strategisk mål og tiltak

1. God medbestemmelse sikres i alle ledd/Utdanningsforbundet Ås har innflytelse og er involvert gjennom partssamarbeid på alle nivå

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none">• Skolere tillitsvalgte i Hovedavtalens bestemmelser• Skolere om tilsettinger og tillitsvalgtes medbestemmelse i prosessen• Synliggjøre negative konsekvenser ved midlertidige tilsettinger• Ha oppfølging av tillitsvalgte i private virksomheter med tanke på reell medbestemmelse• Har innflytelse gjennom politisk påvirkningsarbeid• Klubbene har jevnlig møter og gode prosesser. Leder, nestleder og hovedtillitsvalgt deltar på klubbmøter• Det settes av tid til klubbmøter ved arbeidsstedene avhengig av sak.• Tillitsvalgte er involvert i pedagogisk utviklingsarbeid gjennom lokalt partssamarbeid på alle nivå.	Lokallagsleder Nestleder Hovedtillitsvalgt
Evaluering <ul style="list-style-type: none">• Medbestemmelse fungerer ulikt på ulike nivå.• Tillitsvalgte deltar på skolering og kurs. Noen kurs er utsatt på grunn av pandemien. Tillitsvalgte skal delta på 2 dagers storkurs i regi av UDF Viken i mai.• Arbeidsgiver planlegger for fellesskolering i Hovedavtalen.• Det kan være utfordrende å få til å avholde jevnlig klubbmøter i barnehagene.• Det er variabelt hvordan tillitsvalgte er involvert i pedagogisk utviklingsarbeid på de ulike arbeidsplassene.• Vurdere om man skal jobbe spesielt for at tidsressurspott primært skal gå til nedsatt undervisning til lærere med belastende situasjon.• Det etterlyses relevante medarbeiderundersøkelser. Hvordan skal man få gitt viktige tilbakemeldinger knyttet til den reelle situasjonen?	

2. Ledere og tillitsvalgte har lik forståelse av lov- og avtaleverk

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeidet mellom ledere og tillitsvalgte styrkes, blant annet gjennom felles opplæring i Hovedavtalen, SFS 2213 og SFS 2201 • Ledermedlemmene får tilbud om lederskolering 	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt Ledermedlem i lokallagsstyret
Evaluerings <ul style="list-style-type: none"> • Samarbeid og grad av lik forståelse varierer på de ulike arbeidsplassene. • Arbeidsoppgavene i skole og barnehage er for massive. Det er for mange arbeidsoppgaver til å kunne utføre alle oppgavene godt. SFS2201 fungerer ikke etter hensikten, avtalen blir ikke praktisert slik KS/partene har bestemt. Det er behov for lokal fellesopplæring. • Fellesopplæring i regi av kommunen skal komme. Forrige gang det ble gjennomført var i 2020. • Lederskoleringen er bedret. 	

3. Medlemmer ytrer seg i det offentlige rom

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Skolerer tillitsvalgte og ledere i retten til å ytre seg i offentligheten. • Er tydelige og synlige i samfunnsdebatten + 	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt
Evaluerings <ul style="list-style-type: none"> • Ledere har fått skoling i retten til å ytre seg, men det er et klart behov for å holde fokuset oppe. • Tillitsvalgte kan skoles bedre vedrørende det å ytre seg. 	

Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Strategisk mål og tiltak

1. Gruppestørrelser i barnehage og skole er pedagogisk og sikkerhetsmessig forsvarlig. Bemanningsnormen i barnehagen er styrket og skal gjelde i hele barnehagens åpningstid.

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none">• Gruppestørrelse løftes inn som et sentralt tema i det politiske påvirkningsarbeidet.• Synliggjøre behovet for styrket bemanning i barnehagene i hele åpningstiden.• Arbeide for at mest mulig ressurser og kompetanse er/gis der hvor barn og unge er. (Spesialpedagogisk innsats i barnehager og skoler).• Arbeide for at elever som på grunn av helseproblematikk ikke kan få hovedvekten av sin opplæring på skolen, får et tilbud utenfor ordinær opplæring, eventuelt i samarbeid med ansatte som har helsefaglig kompetanse.• Arbeide for et trådløst, oppdatert og brukervennlig dataprogram ved dokumentasjon av sensitiv informasjon, IOP, pedagogiske rapporter og lignende.• At implementeringen av BTI-modellen (Bedre tverrfaglig innsats) styrker samarbeidet mellom faginstansene til det beste for barn og unge.	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt
Evaluerings <ul style="list-style-type: none">• Regjeringen har i Hurdals plattformen forpliktet seg til å forbedre bemanningsnormen. Når det blir vedtatt må vi følge opp dette lokalt i Ås.• Vi holder stadig øye med hvorvidt bemanningsnormen i skoler og barnehager følges slik at mest mulig ressurser og kompetanse er der barn og unge er.• Vi har ikke kommet lenger i forhold til skoletilbud for elever med helseproblematikk.• Datasystem for dokumentasjon av sensitiv informasjon, IOP, pedagogiske rapporter og lignende er tilgjengelig på ny hjemmekontorløsning, men fremdeles ikke brukervennlig.• Vi holder et øye med implementeringen av BTI-modellen, i forhold til hvorvidt det faktisk bedrer samarbeid mellom faginstanser for de som jobber nærmest barna.	

2. Medlemmene har et godt og trygt arbeidsmiljø

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeider for at arbeidsgiver tar et helhetlig ansvar for å forebygge, håndtere og følge opp trakassering, trusler om vold og voldsepisoder (ROS-analyser). • Arbeider og trygger medlemmer i å bruke avviks- og forbedringssystemet etter vold og trusler om vold og når det er berettiget. • Arbeider for at krenkelsesbegrepet blir løftet og debattert • Synliggjør mot politikere og arbeidsgiver de nye utfordringene pandemien har gitt for medlemmenes arbeidsmiljø, smittevern og arbeidshverdag. • Arbeider for at arbeidsmiljø blir satt på dagsorden og at tillitsvalgte får opplæring i forhold til sin rolle. • Skolerer tillitsvalgte i Opplæringslovens § 9A (§ 9A-5) og om medlemmenes rett til kontradiksjon. 	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt
Evaluering <ul style="list-style-type: none"> • Arbeidsgivers helhetlige ansvar følges blant annet opp av HTV i AMU. • Fellesskolering ROS for ledere/ATV kommer i regi av kommunen. • UDF Ås deltar i pilotprosjekt avvik og varsling i regi av UDF Viken, hvor bruk av avviks og forbedringssystemet ved vold og trusler inngår. Viktig også å støtte de som sitter med det overordnede ansvaret, styrere og rektorer, på en god måte. • Krenkelsesbegrepet er ikke løftet og debattert spesielt. • Det er planlagt ATV kurs i mai som inkluderer tema knyttet til avvik og varsling, §9A-5, vold og trusler. • Arbeidsmiljø: Mye gjenstår fremdeles. Jobbe videre med hvordan man kan samarbeide best mulig om tiltakene. Viktig å sette opplæring på dagorden fremover. 	

3. Medlemmene har god kultur for avviksmelding og varsling

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Skolerer tillitsvalgte i arbeidsmiljølovens vern av varslere. • Ser sammenhengen mellom avviksmelding og utvikling/forbedring av virksomheten. • Medlemmene har kultur for å skrive avviksmeldinger når det er berettiget. 	Hovedtillitsvalgt
Evaluering <ul style="list-style-type: none"> • UDF Ås deltar i pilotprosjekt avvik og varsling i regi av UDF Viken hvor god kultur for avviksmelding og varsling er et hovedmål. • Vern av varslere er et spesifikt tema / hovedtiltak i pilotprosjekt avvik og varsling. • UDF Viken har hatt kurs for tillitsvalgte i lovverk knyttet til avvik og varsling. Kurs for ATV i mai omhandler også tema. 	

4. Medlemmene har god lønnsutvikling

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeider for at vi fortsatt skal ha en lokal lønnspolitikk som sikrer objektive, forutsigbare og etterprøvbare kriterier for lønnstillegg basert på utdanning, kompetanse og ansvar. • Krav ved lokale lønnsforhandlinger fremmes på objektive kriterier, og defineres nærmere etter drøfting i og innspill fra klubbene og lederforum. • Lærere og ledere i barnehage og skole får uttelling for formell utdanning. • Skolere tillitsvalgte i å bruke gjeldende avtaleverk i lønnsutviklingssammenheng. • Lærere i barnehager og skoler har karriere- og avansementsmuligheter i form av funksjoner som gir økt ansvar. • Vi har godt partssamarbeid og gode lokale prosesser knyttet til drøftinger og forhandlinger om arbeidstid i barnehage og skole. • Det forhandles frem en avtale om sensorgodtgjøring for medlemmene ved Ås læringssenter. • At medlemmer som ønsker det benytter seg av de lokale seniorpolitiske ordningene som finnes i dag. • At privatisering, konkurranseutsetting og kommersialisering begrenses. 	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt

<p>Evaluering</p> <ul style="list-style-type: none"> • I lokale lønnsforhandlinger er objektive, forutsigbare og etterprøvbare kriterier for lønnstillegg basert på utdanning, kompetanse og ansvar ivaretatt. • I forkant av lokale lønnsforhandlinger kan det vurderes å utarbeide et skjema for innhenting av noe informasjon. • I lønnsutviklingssammenheng kan ATV og HTV bruke HTA enda bedre for å be om lønnsutviklingssamtale. Det er viktig å skolere ift dette. Mangler skolering i regi av fylket siste perioder. • Vurdere å prioritere opp det å få uttelling for kompetanse som ikke gir tillegg i kompetanselønssystemet. Vurdere å bruke 4.2.4 forhandlinger ved videreutdanning; primært for å beholde ansatte opp mot rekrutteringstilleggene. • Funksjoner i skolen er styrket etter siste lokale lønnsforhandlinger. Det er teamlederfunksjon i barnehagene, og alle barnehagelærere er pedagogiske ledere. • Det er behov for å jobbe mer med arbeidstid i barnehage. • Lokal avtale om sensorgodtgjøring på Ås læringscenter er oppnådd. • Seniorpolitiske tiltak: Alle kan be om tilpasning, men dette er ikke godt nok kjent eller brukt. Tiltakene er egentlig ikke særskilt seniorpolitisk, men mer generelt behov for helsemessige tilpasninger. Man må synliggjøre behovet og bruke de virkemidlene som finnes. Det er viktig å passe på at mulighet til delvis AFP opprettholdes. 	
--	--

Organisasjonen i utvikling

Strategisk mål og tiltak

1. Skaper en organisasjon/et lokallag i vekst som bygger på medlemsnærhet og god dialog

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none">• Vi skal utarbeide en lokal kursplan.• Arbeide for at vi er representert i aktuelle arbeids- og prosjektgrupper.• Vi skal rekruttere og beholde medlemmer i alle medlemsgrupper og arbeidsplassstillitsvalgte er aktive i verving av nye medlemmer.• At vi har tillitsvalgte/arbeidsplasskontakter der det finnes medlemmer.• Vi synliggjør Utdanningsforbundet Ås sitt arbeid, politikk og oppnådde resultater gjennom tillitsvalgte, informasjon fra leder, nettsider, Facebook-siden og gjennom media. (Nettsiden må jobbes med).• Vi har medlemsmøter for alle medlemsgrupper.• Lokallagsstyret og klubbene fremmer saker til årsmøtet.	Lokallagsleder Nestleder Hovedtillitsvalgt
Evaluering <ul style="list-style-type: none">• Lokale kurs skal legges inn i den sentrale oversikten. Lage et felles årshjul med lokale og sentrale kurs.• HTV er representert i aktuelle arbeids- og prosjektgrupper.• UDF Ås er en klubb i vekst. Vi passerte 600 medlemmer i 2021.• Instagramkonto kommer.• UDF Ås har fått tillitsvalgte/arbeidsplasskontakter på flere arbeidsplasser i 2021/22.• Hjemmesiden er under utvikling. Innkallinger og protokoller fra styremøter skal legges inn + aktuell lokal informasjon.• Vi skal ha økt fokus fremover på å planlegge medlemsmøter.• Vi skal jobbe bedre med hvordan klubbene kan fremme saker til årsmøtet. Det skal det arrangeres skrivekurs for tillitsvalgte.	

2. Vi ivaretar lederne som en naturlig del av profesjonen

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Det arbeides for å opprette et lederråd. • Det gjennomføres et lederseminar i regi av Follo-nettverket høsten 2021. • Ledersatsingen gjennomføres i vårt lokallag. • Ledermedlemmene bruker hovedtillitsvalgt ved behov. 	Lokallagsleder Ledermedlem i lokallagsstyret Hovedtillitsvalgt
Evaluering <ul style="list-style-type: none"> • Det jobbes fremdeles med å opprette lederråd. • Det er gjennomført 3 møter og seminar for ledermedlemmer. 	

3. Det eksisterende engasjementet blant pensjonistene videreutvikles gjennom opprettet pensjonistråd

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Pensjonistrådets leder innkalles til alle styremøter. • Pensjonistrådets engasjement og utvikling har gode vilkår i vårt lokallag. 	Lokallagsleder Pensjonistrådet
Evaluering <ul style="list-style-type: none"> • Pensjonistråd er opprettet og de har hatt flere møter. • Leder av pensjonistrådet innkalles til og stiller i styremøter. 	

4. Vi har tett samarbeid med pedagogstudentene ved NMBU

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Leder av pedagogstudentene ved NMBU innkalles til alle styremøter og årsmøter. 	Lokallagsleder
Evaluering <ul style="list-style-type: none"> • Det er vanskelig å opprettholde kontakt med pedagogstudentene. Leder for pedagogstudentene kalles inn til styremøter, men møter ikke. • Fokuserer på sosiale medier. Opprette kontakt ved å følge pedagogstudentene på NMBU på Facebook, eventuelt møte på arrangementer v/pedagogstudentene. 	

Omstilling til et bærekraftig samfunn

Strategisk mål og tiltak

1. Har et tydelig og bevisst fokus på bærekraft i politiske vedtak og daglig drift

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none">• Vi arbeider for styrket kollektivtilbud mellom nord og sør i Ås kommune.• Vi arbeider for at det blir muligheter for gjenvinning/søppelsortering i Ås kommune.• Vi er bevisst på vårt behov for å skrive ut dokumenter.• Vi gir innspill til og medvirker til Handlingsplan for klima og energi for Ås kommune.	Lokallagsstyret
<p>Evaluering</p> <ul style="list-style-type: none">• Kollektivtilbudet mellom nord og sør i Ås kommune er ikke bedret. Det er utfordrende å påvirke, det er Ruter som er ansvarlig for rutetilbudet.• Fortsette å ikke skrive ut dokumenter unødvendig.• Slette mailer man ikke trenger.	



Ås, 21.04.22

Audun Johannessen

Lokallagsleder

Britt Irene Sandbæk Edvardsen

Nestleder

Hanne Nesfeldt

Hovedtillitsvalgt

Hanne Filtvedt

Styremedlem

Per Audun Mannsåker

Styremedlem

Kirsti Madsen

Styremedlem

Lars Sønstevoid

Styremedlem

Ane Matea Bergum

Styremedlem

Amina Cecilie Khayre

Styremedlem