

ÅRSMØTE 2022

UTDANNINGSFORBUNDET LILLESTRØM

Folkets Hus 31.mars



UTDANNINGS
FORBUNDET

Lillestrøm

Innholdsfortegnelse

Sak 1 Konstituering.....	4
1.1 Godkjenning av innkalling.	4
1.2 Valg av møtedirigenter.	4
1.3 Valg av referenter.	4
1.4 Valg av protokollunderskrivere.	4
1.5 Valg av tellekorps.	4
1.6 Godkjenning av møtereglementet.	4
1.7 Godkjenning av valgreglementet.	5
1.8 Godkjenning av saksliste.	6
Sak 2 Årsmelding fra lokallagsstyret og de hovedtillitsvalgte 01.01.21. – 31.12.21.....	6
Styrets sammensetning og arbeid i perioden.	6
Hvem snakker lærernes sak?	12
Utdanningsforbundet skal jobbe for å markere seg og være mer synlig i den offentlige debatten hvor de i større grad får frem lærernes perspektiver.....	12
Kjønnsbalanse i personalet	22
Breddekompetanse blir ikke belønnet.	22
Assisterende styrer i de store barnehagene Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at de store barnehagene og ressursbarnehager får beholde sin assisterende styrer.....	22
Antall elever som en del av arbeidsbyrden.	23
Smittevern og lærere for elever med spesielle behov.	23
Krav til språkpedagog	23
Tid til pålagte oppgaver	23
Nybygg og rehabilitering av skoler og barnehager i Lillestrøm kommune.	23
Organisering av fagsamlinger	23
Bruk av egen mobil og internett.	24
Antall elever i klasserommet	24
Endring i vedtekter for uravstemning.	26
Sak 3 Innmeldte saker	27
3.1 Sak fra Pensjonistrådet i Utdanningsforbundet Lillestrøm: Pensjonistenes plass i Utdanningsforbundet	27
3.2 Sak fra klubben i Volla barnehage: Økte lønninger til pedagogiske ledere	28
3.3 Sak fra klubben i Volla barnehage: Forhandling av lønn ved tilsetting	28
3.4 Sak fra styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm: Utdanning skal lønne seg både for lærere i barnehage og skole	28
3.5 Sak fra klubben på Volla skole: Kontaktlærerjobben må bli mer attraktiv	29
3.6 Sak fra styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm: Utrygt læringsmiljø	30

3.7 Sak fra klubben på Riddersand skole: Ressurser til forpliktende tiltak i Lillestrøm kommunes kvalitetsplaner for opplæringen	30
3.8 Sak fra klubben i Volla barnehage: Økt grunnbemanning i barnehagen	31
3.9 Sak fra styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm: Grenser for tilgjengelighet	31
3.10 Sak fra Pensjonistrådet i Utdanningsforbundet Lillestrøm. Innkalling av vara for pensjonistrådsleder ved forfall til styremøter.	32
3.11 Sak fra Pensjonistrådet i Utdanningsforbundet Lillestrøm. Dekking av reiseutgifter til medlemmer av pensjonistrådet.	32
Sak 4 Strategisk plan for Utdanningsforbundet Lillestrøm 2022-2023.	32
Sak 5 Regnskap og budsjett.	35
5.1 Regnskap 2021:	35
5.2 Budsjett 2022:	36
Sak 6 Valg.	38
6.1 Valg av leder i lokallagsstyret.	38
6.2 Valg av nestleder i lokallagsstyret.	38
6.3 Valg av hovedtillitsvalgte.	39
6.4 Stadfesting av hovedtillitsvalgt 1 som representant i lokallagsstyret.	39
6.5 Valg av øvrige medlemmer til lokallagsstyret:	39
6.6 Valg av to varamedlemmer til lokallagsstyret:	39
6.7 Valg av valgkomite.	39
Sak 7 Resolusjoner	40

Sak 1 Konstituering

1.1 Godkjenning av innkalling

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Innkallingen godkjennes.

1.2 Valg av møtedirigenter

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Som møtedirigenter velges Berit Veia Gulbrandsen, pensjonist og Veera Nygaard, Tienbråten barnehage.

1.3 Valg av referenter

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Som referenter velges Hanne Syversen, Vigernes skole og Hanne Nabben Aslaksen, Frogner skole.

1.4 Valg av protokollunderskrivere

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Som protokollunderskrivere velges to årsmøtedeltakere.

1.5 Valg av tellekorps.

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Som tellekorps velges fire årsmøtedeltakere.

1.6 Godkjenning av møtereglementet

1. Leder åpner møtet og leder møtet under godkjenning av innkallingen og valg av dirigenter. Dirigentene leder resten av møtet.
2. Alle medlemmer av lokallaget som har meldt seg på innen fristen, har tale- og stemmerett på årsmøtet.
3. Årsmøtedeltakere som ønsker innlegg og replikk gir melding om dette ved å vise nummerskilt.
4. Taletiden er begrenset til 3 minutter og replikker 1 minutt. Saksinnledere og medlemmer fra lokallagstyret kan få ordet utenom talerlisten for å svare på spørsmål eller gi saksopplysninger.
5. Dirigenter og deltakere kan komme med forslag om ytterligere begrenset taletid, antall replikker eller at strek settes. Slike forslag tas straks opp til avstemning.
6. Årsmøtedeltakere som ber om ordet til dagsorden, forretningsorden eller saksopplysning, får ordet straks og har maksimum 1 minutt taletid.
7. Forslag i saker leveres av forslagsstiller.
8. Alle forslag skal være levert og gjort kjent før strek settes.

9. Nye forslag kan ikke fremmes i en sak etter at strek er satt.

10. Forslag vedtas dersom det avgis flere stemmer for enn mot. Ved stemmelikhet avgjøres det ved loddtrekning. Stemmelikhet ved personvalg er regulert i pkt. 1.7 Valgreglement -generelt om valgene.

11. Årsmøtet kan med 2/3 flertall vedta å behandle saker som ikke er satt opp på sakslisten. Vedtak i slike saker krever også 2/3 flertall.

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Årsmøtet vedtar lokallagsstyrets forslag til møtereglementet.

1.7 Godkjenning av valgreglementet

Generelt om valgene

Alle valg skjer normalt for to år med virkning fra første august 2022, (Utdanningsforbundets vedtekter §58.3) dersom ikke annet er oppgitt.

Alle valg skal være skriftlige og skjer elektronisk. Dirigentene 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 – 6) / lokallagsstyret (pkt. 7)
 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.

Om ingen av kandidatene får halvparten av stemmene, skal det holdes nytt valg mellom de kandidatene som har fått stemmer i første valgomgang. Kandidatene blir satt opp etter stemmetall. Dersom det er flere enn to kandidater, går kandidaten med lavest stemmetall ut. Nytt valg blir holdt mellom de kandidatene som står igjen. Dette prinsippet følges til bare to kandidater står igjen. Ved omvalg mellom de to gjenstående kandidatene er den valgt som har fått flest stemmer.

Får kandidatene likt stemmetall i to valgomganger trekkes det lodd mellom kandidatene.

2. Valg av nestleder i lokallaget (plenum).

Her gjelder de samme valgreglene som i punkt 1.

3. Valg av hovedtillitsvalgte (kun for lokallagets medlemmer ansatt i Lillestrøm kommune).

Hovedtillitsvalgte velges i nummerert rekkefølge. Valgene gjennomføres som særskilte valg på samme måte som for leder og nestleder i lokallagsstyret, jf. pkt.1.

4. Stadfesting av hovedtillitsvalgt 1 som representant i lokallagsstyret.

Årsmøtet stadfester hovedtillitsvalgt 1 som representant i lokallagsstyret.

5. Valg av styremedlemmer for 2 år (plenium) (her velges alle samlet.)

Gyldig stemme er enten å krysse av for valgkomiteens innstilling, eller å velge riktig antall kandidater av de som er innstilt av valgkomite eller foreslått på årsmøtet.

Valg av medlemmer til lokallagsstyret skjer i henhold til kvoteringsbestemmelsene i vedtektene § 15.1.: *Det skal tilstrebes en kvinneandel på minst 50 % i alle valgte organisasjonsledd*, og § 15.2: *Lokallagsstyret skal settes sammen med en rimelig representasjon fra de ulike medlemsgruppene og minst en lederrepresentant.*

6. Valg av varamedlemmer til lokallagsstyret (plenium) Det velges varamedlemmer i prioritert rekkefølge.

Disse velges fritt (uavhengig av tilhørighet til medlemsgruppe) i særskilte valg etter samme regler som for leder (pkt. 1).

7. Valg av valgkomité.

Lokallagsstyret fremmer forslag på et antall medlemmer til ny valgkomité for årsmøteperioden.

Valgkomiteen velges på samme måte som for (øvrige) medlemmer av lokallagsstyret.

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Årsmøtet vedtar lokallagsstyrets forslag til valgreglement.

1.8 Godkjenning av sakliste

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Saklisten godkjennes.

**Sak 2 Årsmelding fra lokallagsstyret og de hovedtillitsvalgte 01.01.21.
– 31.12.21.**

Styrets sammensetning og arbeid i perioden

Vi har lagt bak oss nok et kalenderår preget av koronasituasjonen med smittevern, karanteneregler, mye fravær blant både barn, elever og ansatte, digital undervisning og redusert åpningstid i barnehagen. I løpet av vårhalvåret foregikk alt arbeidet i lokallaget på Teams fra våre hjemmekontorer. Vi arrangerte alle kurs og møter på Teams. Årsmøtet 2021 ble også et Teamsmøte. Høsten ble heldigvis litt annerledes. Fra august og til i begynnelsen av desember kunne vi drive møte- og kursvirksomheten vår noenlunde som normalt. Fra begynnelsen av desember måtte vi igjen gå over til å drifte fra hjemmekontor.

I forbindelse med valgene som ble foretatt på årsmøtet i april, ble det noen endringer i frikjøpsfordelingen. Berit Veia Gulbrandsen gikk av som hovedtillitsvalgt 31.07.21, og Hilde Henriksrud Svendsen ble valgt inn som ny hovedtillitsvalgt fra 01.08.21. Det nyvalgte styret fra 01.08.21. hadde konstituerende styremøte i mai der frikjøpsfordelingen for skole- og barnehageåret 2021-2022 ble vedtatt. Under er en oversikt over lokallagsstyret og hovedtillitsvalgte våren og høsten 2021.

Styrets sammensetning fra 01.01.21 – 31.07.21.

Navn	Funksjon
Kristin Løver (G)	Leder
Jon Ola Eggen (G)	Nestleder
Lene Skjønhaug (B)	Styremedlem
Jorunn Døhlen (G)	Styremedlem
Kirsti Torvund (B)	Styremedlem
Marte K. Østby (G)	Styremedlem
Linn R. Haakonsen (B)	Styremedlem
Lotte Korsnes (G)	Styremedlem
Gro-Hege Stensrud (FAS)	Styremedlem
Karianne Rogndalen (VGO)	Styremedlem
Hege Faust (VGO)	Styremedlem

Varamedlemmer fra 01.01.21 – 31.07.21.

Navn	Funksjon
Joakim Bang (G)	1. varamedlem
Ingun B. Thoresen (G, pensjonist)	2. varamedlem
Else Teigen Stenberg (B)	3. varamedlem
Trine Grenne (G)	4. varamedlem
Hilde H. Svendsen (G)	5. varamedlem

Hovedtillitsvalgte våren 2021

1. Berit Veia Gulbrandsen (G)
2. Alexander Fjellestad (G)
3. Lene Skjønhaug(B)
4. Jon Ola Eggen (G)
5. Kristin Løver (G)

Frikjøpsfordeling for hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet Lillestrøm våren 2021

Berit Veia Gulbrandsen	60%
Alexander Fjellestad	90%
Lene Skjønhaug	40%
Jon Ola Eggen	40%
Kristin Løver	20%

Frikjøpsfordeling for organisasjonstillitsvalgte i Utdanningsforbundet Lillestrøm våren 2021

Berit Veia Gulbrandsen	40%
Alexander Fjellestad	10%
Lene Skjønhaug	60%
Jon Ola Eggen	60%
Kristin Løver	80%

Styrets sammensetning fra 01.08.21 – 31.12.21.

Navn	Funksjon
Kristin Løver (G)	Leder
Jon Ola Eggen (G)	Nestleder
Lene Skjønhaug (B)	Styremedlem
Alexander Fjellestad (G)	Styremedlem
Linn R. Haakonsen (B)	Styremedlem
Tine Elise Luneborg (B)	Styremedlem
Joakim Bang (G)	Styremedlem
Jorunn Døhlen (G)	Styremedlem
Kirsti Torvund (B)	Styremedlem
Christian Laupsa (VGO)	Styremedlem
Gro-Hege Stensrud (FAS)	Styremedlem

Varamedlemmer fra 01.08.21 – 31.12.21.

Navn	Funksjon
Julie Elisabeth Henneli (G)	1. varamedlem
Ingun B. Thoresen (G, pensjonist)	2. varamedlem
Trine Grenne (G)	3. varamedlem
Hilde H. Svendsen (G)	4. varamedlem

Hovedtillitsvalgte valgt på årsmøtet fra 01.08.21.

6. Alexander Fjellestad (G)
7. Kristin Løver (G)
8. Jon Ola Eggen (G)
9. Lene Skjønhaug (B)
10. Hilde H. Svendsen (G)

Frikjøpsfordeling for hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet Lillestrøm høsten 2021

Alexander Fjellestad	60%
Kristin Løver	20%
Lene Skjønhaug	40%
Jon Ola Eggen	30%
Hilde H. Svendsen	100%

Frikjøpsfordeling for organisasjonstillitsvalgte i Utdanningsforbundet Lillestrøm høsten 2021

Alexander Fjellestad	40%
Kristin Løver	80%
Lene Skjønhaug	60%
Jon Ola Eggen	70%

Medlemstall i Utdanningsforbundet Lillestrøm

2185 medlemmer pr 28.1.22.

954 medlemmer, grunnskole

316 medlemmer, videregående opplæring

349 medlemmer, barnehage

45 medlemmer, faglig/administrativt støttesystem

463 medlemmer uten klubbtilhørighet (først og fremst pensjonister)

58 medlemmer med andre arbeids- og tilsettingsforhold

(99 ledermedlemmer)

De fleste medlemmene har Lillestrøm kommune som arbeidsgiver. Alle medlemmer i videregående opplæring har Viken fylkeskommune som arbeidsgiver. Vi har også mange medlemmer på andre avtaleområder: PBL (Private barnehagers landsforbund), FUS (eies av Trygge barnehager), Spekter (Norlandia) og KA (Kirkelig arbeidsgiver- og interesseorganisasjon). I tillegg har vi medlemmer på arbeidsplasser med egne avtaler. I januar 2022 er det 99 ledermedlemmer i lokallaget. Det vil si rektorer, inspektører (fagledere), styrere, assisterende styrere og SFO-ledere.

Kurs og møter for våre medlemmer i perioden

Koronapandemien og smittevern hensyn har ført til at mange kurs og møter ikke kunne arrangeres slik vi hadde planlagt. Vi har også i år prioritert kontakten med og skoleringen av de tillitsvalgte høyt. Tillitsvalgtkursene vi hadde våren 2021 var på Teams. Årsmøtet i Utdanningsforbundet Lillestrøm ble også avholdt på Teams 22.04.21. Teams er i utgangspunktet ikke egnet for årsmøter, men årsmøtet 22.04. ble et godt møte likevel. Det var mange deltakere og etter hvert ble det også god debatt om flere av sakene.

I løpet av høsten gjennomførte vi kurs og møter fysisk fram til begynnelsen av desember. Utdanningsforbundet Viken og Utdanningsforbundet sentralt arrangerer kurs og møter som både arbeidsplass tillitsvalgte, ledere og hovedtillitsvalgte og medlemmer deltar på.

Mål/saker for perioden

Årsmøtet i 2021 vedtok følgende retningslinjer for årsmøteperioden:

Innledning

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal basere sitt arbeid på vedtak fattet på forbundets sentrale nivå: landsmøtet og sentralstyret, samt fylkesårsmøtet, fylkesstyret og lokallagets årsmøte med innsendte saker.

Strategisk plan for Utdanningsforbundet Lillestrøm er organisert i fire deler med utgangspunkt i landsmøtets strategidokument *Vi utdanner Norge 2020-2023*.

Hovedmål

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal ivareta medlemmenes profesjonsfaglige interesser, samt lønns- og arbeidsvilkår.

***God utdanning og en sterk profesjon**

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal ha en helhetlig tilnærming i arbeidet med kvalitet i utdanningen. Målet for utdanningen er både kunnskap og danning. Alle barn, unge og voksne i Lillestrøms barnehager og skoler skal ha et kvalitativt godt opplæringstilbud.

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal løfte frem profesjonsetisk plattform og profesjonsetikk i utviklingen av et sterkt profesjonsfellesskap.

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for:

- å sikre at alle barn i barnehage får servert mat, uten at dette går ut over pedagog - og bemanningsnorm i barnehagene.
- å tydeliggjøre at det er lærerprofesjonen som skal definere god opplæring
- tydelige føringer på i hvor stor grad arbeidsgiver skal styre fellestid og plandager.
- bedre vilkår for barnehagelærere som tar videreutdanning, ved at de får redusert sin arbeidstid og fortsatt får full lønn.

Saker lokallagsstyret har arbeidet med i årsmøteperioden:

Vedtak	Status
Det er lærerprofesjonen som skal definere god opplæring Utdanningsforbundet skal på alle nivå signalisere at det er profesjonen som skal definere hva som er god opplæring i skole og barnehage. Videre må Utdanningsforbundet på alle nivå gjennomføre prosesser der medlemmene aktivt deltar i å definere god opplæring i skole og barnehage, ut fra hvilken medlemsgruppe de tilhører.	Vi har hatt flere møter med politikere denne høsten. I møtene har vi blant annet tatt opp viktigheten av at profesjonen har metodeansvaret i opplæringen og at vi er kritiske til å la private aktører fra idrettslag, interesseorganisasjoner og lignende organisere eller dirigere aktiviteter på skolens læringsarena. Dette er også i tråd med læreplanen og stortingets vedtak i behandlingen av fagfornyelsen. Saken er under kontinuerlig arbeid. Styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm har også gitt tilslutning til at lokallaget skal gjennomføre flere åpne møter med foreldre, politikere og andre om fagpolitiske temaer i både skoler og barnehage i 2022 for å sette agenda. Saken overføres til et fast punkt i strategisk plan.
Planleggingsdager Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for tydelige føringer på i hvor stor grad kommunen skal styre fellestid og plandager.	UDF Lillestrøm har i møter med kommunalsjefene, tatt opp fellestid og planleggingsdager for skole- og barnehageåret 20/21. Saken er avsluttet.

<p>Hvem snakker lærernes sak?</p> <p>Utdanningsforbundet skal jobbe for å markere seg og være mer synlig i den offentlige debatten hvor de i større grad får frem lærernes perspektiver.</p> <p>Utdanningsforbundet sentralt skal evaluere om tiltakene etter forskningsrapporten «Se og bli sett» har ført til positiv utvikling for sine medlemmer. Saken sendes Utdanningsforbundet sentralt.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm arbeider kontinuerlig med å få aktuelle saker i media. Saken er overført til strategisk plan.</p> <p>Den delen av saken som handler om evaluering av sentralstyrets arbeid og oppfølging av medlemsundersøkelsen osv., er sendt Utdanningsforbundet Viken.</p>
---	--

***Styring, ledelse og partssamarbeid**

Styring og ledelse skal styrke lærerne og støtte opp under profesjonens handlingsrom, både faglig og etisk. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at Hovedavtalens intensjon følges, godt partssamarbeid skal ha fokus. Det skal være gode rutiner for medbestemmelse på alle arbeidsplasser, og Utdanningsforbundet Lillestrøm skal delta der viktige avgjørelser tas.

Utdanningsforbundet Lillestrøm møter kommunedirektøren ca. en gang i måneden. Vi har jevnlig medbestemmelsesmøter med kommunaldirektør for oppvekst og med kommunalsjefene for skole og barnehage. Medbestemmelsesmøtene dette året har også dreid seg mye om ulike problemstillinger knyttet til pandemien og våre medlemmers lønns- og arbeidsvilkår. Utdanningsforbundet Lillestrøm har også meldt flere andre saker i medbestemmelsesmøtene. Her er eksempler på saker vi meldte inn i 2021: Ivaretagelse av smittevern i skoler og barnehager, risikovurderinger i skoler og barnehager, godtgjøringsordninger for lærere i forbindelse med mange omstillinger på kort tid, pedagogisk forsvarlighet og smittevernhensyn, ekstra arbeidsbelastning over lang tid for lærere, ansatte i skoler og barnehager uten godkjent utdanning, arbeidstid, klesgodtgjørelse, oppfølging av minstenorm for lærertetthet i skolen, kommunale faggrupper, innføring av avgiftsbelagt parkering for ansatte, ansattes tilgang til oversikt over egen lønn, godtgjøring for bruk av privat mobiltelefon, arbeid med retningslinjer for håndtering av vold og trusler, kompensasjonsordninger for ledere, kommunebudsjett for 2021 og 2022, årshjul for medbestemmelse, tilsyn i norm for lærertetthet, drøfting av roller lærere i skoler og barnehager har der arbeidsbyrden blir stor (delvis tidligere samlingsstyreroppgaver, men også andre oppgaver), godtgjøring for bruk av privat mobil, arbeidet med inkluderende arbeidsliv i skoler og barnehager, retningslinjer for ansettelse av ledere, planleggingsdager for skoleåret 2021/2022, fellesskolering i Hovedavtalen, status SGS 1010, planer i skoler og barnehager (kvalitetssikring, ambisjonsnivå og finansiering), Skolepuls, praktisering av plantid i barnehagen SFS 2201, tolkning av SFS 2213 og livsfasetiltak, muntlig eksamen, overtid for lærere, informasjonssikkerhet og arbeid hjemmefra, innkjøp av læremidler, praktisering av god medbestemmelse og sikring av tidlig involvering, personvern og politiske saker til hovedutvalg for oppvekst.

Utdanningsforbundet Lillestrøm bistår også i partssamarbeidet ute på skoler og i barnehager og har medbestemmelse som tema på kurs for tillitsvalgte.

Vi har også jevnlig møter med politikerne. På disse møtene har vi blant annet tatt opp pedagog- og bemanningsnorm i barnehagen, minstenorm for lærertetthet i skolen,

ressurssituasjonen generelt i skoler og barnehager, viktigheten av språkpedagoger i barnehagene, koronasituasjonen, rekruttering til skoler og barnehager, utviklingen i resultater i skoler og barnehager, profesjonens rolle i faglig utvikling av skoler og barnehager og utfordringer med avgiftsparkering for ansatte.

Utdanningsforbundet Lillestrøm har hatt egne møter med de fleste politiske partiene i forbindelse med kommunebudsjettet for 2022. De tillitsvalgte i skoler og barnehager svarte på en ståstedanalyse i høst som har blitt brukt aktivt overfor politikere og media i Lillestrøm, for å sette fokus på bemanning i barnehager, lærertetthet, ressurssituasjon og rekrutteringssituasjon i Lillestrøm kommune. Analysen dannet grunnlaget for vårt hovedarbeid i forbindelse med kommunebudsjettarbeidet.

Utdanningsforbundet Lillestrøm er representert i:

- Månedlige møter med kommunedirektøren
- Partssammensatt utvalg, Lillestrøm kommune
- Arbeidsmiljøutvalget i Lillestrøm kommune
- Medbestemmelsesmøter med kommunaldirektør for oppvekst
- Medbestemmelsesmøter med kommunalsjefer for skole og barnehager
- Medbestemmelsesmøte med kommunalsjef for helsetjenester barn, unge og familier, avdelingssjef PPA og avdelingssjef fagstab
- Dialogmøter og kontaktmøter med kommunalsjefene for skole og barnehage
- Ansettelsesutvalget
- Omstillingsutvalget
- Arbeidsgruppe for inkluderende arbeidsliv
- Arbeidsgruppe– Sophie Radich skole
- Arbeidsgruppe– Skjærva skole
- Arbeidsgruppe for Rom- , areal og funksjonsprogram for kommunale barnehager
- Styringsgruppe mobilbrukerstøtte
- Prosjektgruppe for Bedre Tverrfaglige Innsats
- Digitaliseringsforum
- Programstyret for program oppvekstreform
- Arbeidsgruppe - vold og trakassering i skoler

***Lønn og arbeidsvilkår**

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal være en viktig aktør i utforming av arbeidsgiveres lønnspolitikk, og jobbe for økt lønn for alle medlemsgrupper. Lønn skal gis på etterprøvbare og objektive kriterier. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at det er tilstrekkelig ressurser på arbeidsplasser til å drive god opplæring. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for gode arbeidsvilkår for de ansatte.

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal:

- være pådriver for at det utarbeides og igangsettes tiltak på systemnivå når det gjelder atferdsproblemer i skolen.

- arbeide for at lærere og skoleledelse forberedes på problematisk elevadferd, og hvordan skolen skal opptre profesjonelt i møte med disse elevene og deres foresatte. Lærere som utsettes for vold og trusler skal oppleve at de blir ivaretatt av sin arbeidsgiver.
- Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at det må gis sanksjonsmuligheter - større handlingsrom, forankret i ordensreglement til kommunen, når en elev utøver vold og/eller krenker det psykososiale miljøet til en gruppe/klasse.
- arbeide for at det opprettes en vikarbank i kommunal regi.
- arbeide for at det iverksettes en ordning der arbeidsklær av god kvalitet, til utebruk, kjøpes inn til barnehagene. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at barnehagelærere får minimum 200 kr pr. måned til godt og riktig utstyr.
- jobbe for en høyere bemanningsnorm i Lillestrøm kommune sine barnehager, for å legge bedre til rette for pedagogiske ledere/barnehagelærernes arbeidstid.
- arbeide for at det startes en pilotering på økt bemanning i en eller flere av kommunens barnehager.
- arbeide for at hver enkelt lærer kan få oversikt over opptjent ansiennitet på lønsslipp, og lett får tilgang til oversikt over lønnsgrunnlaget, herunder ansiennitet, funksjonstillegg, lønnstillegg og tillegg for videreutdanning.
- jobbe for at lærere generelt, og kontaktlærere spesielt, får vesentlig mindre undervisningsplikt enn hva dagens rammeverk legger opp til.
- jobbe for å gjøre den tidligere seniorordningen i Skedsmo kommune til en rettighet inn i en ny kommune. Ordningen skal ikke belastes det enkelte tjenestested, men kommunen sentralt.
- jobbe for at seniortiltak skal gjelde alle arbeidstakere i Lillestrøm kommune. Det skal tilstrebes at individuelle tilpasninger kan gjøres lokalt.
- arbeide for at det ikke er store undervisningsgrupper i ungdomsskolen, og at språk og praktiske valgfag har gruppestørrelser som er tilpasset fysiske forutsetninger som romstørrelse og fagets egenart. Gruppestørrelsen bør ha et tak på 15 elever.
- jobbe for at kontaktlærertillegget økes i både lokale og sentrale forhandlinger
- arbeide for at det blir ansatt en IKT-rådgiver på hver enkelt skole og barnehage i inntil 100% stilling.
- bidra i arbeidet for å stoppe avskiltingen av lærere, og løfte saken inn i lokalpressen.
- prioritere arbeidet med å øke vikarbudsjetten slik at vi kan sette inne vikarer og overholde Barnehagelovens bemanningsnorm til enhver tid.
- arbeide for at man får flere støttefunksjoner og systemer for oppfølging inn i skolen, i form av ressurstilføring, flere pedagoger og fagpersoner.
- kreve at det på kommunenivå settes av tid til arbeid med ulike kvalitetsplaner i barnehagen, utover de minimum fire timene (jfr.SFS 2201)
- jobbe for at fordelingen av ressurser til IOP-elever blir mer rettferdig fordelt etter hver skoles behov. Videre bør det være en kommunal pott som kan fordeles til nye IOP-elever som får vedtak i løpet av skoleåret.
- jobbe for at nye pedagoger ønsker å søke jobb i kommunen og at de som er ansatt fra før ønsker å bli.
- arbeide for at trinn-, team- og spes.ped koordinatorene i kommunen skal motta funksjonstillegg for det ekstra ansvaret de har.

- arbeide for at lærere som har oppgaver og ansvar for rom som er til gode for hele skolen skal kompenseres for dette i form av nedsatt undervisningstid/funksjonstillegg for denne typen oppgaver.
- Jobbe for at Lillestrøm voksenopplæring skal få en sentral plassering i kommunen slik arbeidsgruppa har foreslått. Dette vil være det beste for deltakerne ved skolen og vil sikre arbeidsplassene. Inntil permanent lokalisasjon er vedtatt, skal Lillestrøm voksenopplæring ha 2 avdelinger: en i Sørumsund og en på Skedsmokorset.
- arbeide for at ansatte godtgjøres for bruk av privat mobiltelefon.
- arbeide for at hver enkelt kommunal barnehage selv kan styre sin egen utlysings- og ansettelsesprosess.
- jobbe for at barnehagene kan samarbeide og stenge 2 uker hver i fellesferieperioden slik at man sikrer at barna får sammenhengende ferie og at personalet lettere kan få avviklet ferie når det også er færrest barn til stede i barnehagen.
- Utdanningsforbundet Lillestrøm skal også jobbe for at vedtaket om at barn *bør* ha 3 ukers ferie sammenhengende endres til *skal* ha 3 ukers ferie sammenhengende.
- gjennomgå praksis for kompensasjon for leirskoler og forhandle lokalt om avtalt avspasering for lærere som deltar på leirskole.
- jobbe for at barnehagene, spesielt de store som har et storkjøkken som krever kompetanse innen IK mat, får ansette en kjøkkenassistent/kokk.

Tariffoppgjøret 2021 var et såkalt mellomoppgjør. Dette innebar at i år forhandlet man kun på lønn i sentrale forhandlinger. Forhandlingene endte i brudd og streik for hele hovedsammenslutningen Unio.

Streiken ble avsluttet med krav om stans og tvungen lønnsnemd 4. juni i år på grunn av fare for brann i et renovasjonsanlegg i Fredrikstad. Lønnsnemda møttes 16. september. I sin kjennelse satt de virkningsdato for Unios medlemmer i alle lønnskapitler til 4. juni med samme resultat som de andre hovedsammenslutningene godtok. Det vil si en ramme på 2,82% for kapittel 4 hvorav 1% ble avsatt til lokale lønnsforhandlinger. Unio har påklaget forståelsen av virkningsdato for lønnskapittel 3 og 5 og har meldt dette som sak for arbeidsretten. Saken vil bli behandlet i 2022.

Lokalt har lokallaget gjennomført lokale forhandlinger etter hovedtariffavtalen i lønnskapittel 3 (Barnehagestyrere og rektorer) ,4 (lærere, pedagogiske ledere, inspektører og ass.styrer) og 5 (rådgivere i PPA og FAS). I forhandlingene for kapittel 4 ble resultatet 5600,- for de fleste lærere og ledergrupper, og 4000,- for alle pedagogiske ledere. I tillegg fikk pedagogiske ledere et økt ped.ledertillegg fra 1.1.22 på 1700,-. Utdanningsforbundet fremforhandlet også en større lønnsvekst for ledere i kapittel 4 som lå langt under andre i tilsvarende stilling. Dette arbeidet ble også fortsatt sammen med arbeidsgiver i drøftinger om lønnsharmonisering etter lønnsforhandlingene.

I kapittel 3 ble det forhandlet frem et resultat på mellom 14 000 og 32 000 og i kapittel 5 ble resultatet mellom 16 000 og 32 000. Utdanningsforbundet gikk til brudd i forhandlinger i kapittel 3 og 5 da vi mente arbeidsgiver ikke hadde oppgitt informasjon som ville påvirke det endelige resultatet for våre medlemmer i forhandlingene og i protokoll. Vi møtte i lokal

lønnsnemd i november. Nemdas kjennelse var å avvise å behandle saken da nemda mente den var en del av sentral uenighet om virkningsdato for lønnsoppgjøret.

I tillegg har lokallaget gjennomført kompetanseforhandlinger etter HTA 4.2.4 hvor det ble gitt tillegg på opptil 20 000 kroner for 60 studiepoeng. Lokallaget har også gjennomført og bistått i å rekruttere og beholde forhandlinger etter HTA 4.2.3 for nyansatte.

Utdanningsforbundet Lillestrøm har arbeidet mye med å påvirke kommunebudsjettet for 2022. Vårt hovedmål for arbeidet har vært å synliggjøre konsekvenser av de ulike budsjettforslagene. Det har vært viktig for oss å tydeliggjøre at ressursituasjonen i Lillestrøms skoler og barnehager er svært knapp fra før, og etter vår mening ikke tåler ytterligere kutt og må styrkes. Det ble avholdt felles møte med de politiske partiene på Folkets hus i Lillestrøm, og et eget møte med politikere fra Hovedutvalg for oppvekst i forbindelse med kommunebudsjettet for 2022. I tillegg ble det avholdt eget møte med ett parti som ikke kunne stille på møtet på Folkets hus og et parti som ønsket et oppfølgingsmøte. Det ble også sendt ut eget notat til alle medlemmene i kommunestyret med innspill fra Utdanningsforbundet Lillestrøm til budsjettarbeidet. Som tidligere har Utdanningsforbundet Lillestrøm også deltatt på kommuneadministrasjonens budsjettmøter og budsjettseminar sammen med administrasjon og politikere.

Vi har også i løpet av denne årsmøteperioden hatt mange henvendelser om lønn og arbeidsvilkår fra våre tillitsvalgte og andre medlemmer. Arbeidet med å følge opp disse enkeltsakene har vært et prioritert område for oss.

Saker lokallagsstyret har arbeidet med i årsmøteperioden:

Vedtak	Status
Antall elever i klasserommet Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for maks 26 elever i klasserommet på ungdomsskolene i Lillestrøm kommune.	Saken overføres til årsmøtet 2021. Den nye saken erstatter dette punktet.
Gruppestørrelse i valgfag Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at språk- og praktiske valgfag på ungdomsskolen har gruppestørrelser som er tilpasset fysiske forutsetninger som romstørrelser og til fagets egenart. Gruppestørrelsen bør ha et tak på 15 elever.	Saken sees i sammenheng med saken om klassestørrelse over. Arbeidet med klassestørrelse skjer på flere nivåer, men i all hovedsak som politisk påvirkningsarbeid for å få en styrkning av lærenormen og en styrkning av bemanningen i vår kommune. Vi skiller ikke mellom ulike saker om gruppestørrelser, men benytter dem som eksempler og argumenter i dette arbeidet for å belyse viktigheten av dette. Her brukes blant annet valgfag, språkfag, delingsgrupper m.m som eksempler på hvordan man kan forbedre læring ved økt lærertetthet. Saken er avsluttet.
Mer tid til for- og etterarbeid etter fagfornyelsen Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at lærere generelt, og kontaktlærere spesielt, får vesentlig mindre undervisningsplikt enn hva dagens rammeverk legger opp til.	Saken er sendt til Utdanningsforbundet Viken. Saken er avsluttet.
Økt kontaktlærertillegg sentral og lokalt Utdanningsforbundet Lillestrøm jobber for at kontaktlærertillegget økes i både lokale og sentrale forhandlinger.	Når det gjelder økning av det sentrale kontaktlærertillegget, vil Utdanningsforbundet Lillestrøm sende inn økning i kontaktlærertillegget som et av flere innspill til hovedtariffoppgjøret 2022. Lokalt har Utdanningsforbundet i lokale forhandlinger høst 2021, fremmet krav om økt kontaktlærertillegg. Økt

	<p>kontaktlærertillegg var tema i undersøkelse sendt klubbene til behandling i forkant av forhandlingene. Dette dannet grunnlag for at forhandlingsutvalget utarbeidet krav om økt kontaktlærertillegg i forhandlingene. Dette kravet fikk vi dessverre ikke gjennomslag for. Saken er overført til strategisk plan.</p>
<p>IKT-rådgiver Utdanningsforbundet skal arbeide for at det blir ansatt en IKT-rådgiver på hver enkelt skole og barnehage i inntil 100% stilling. IKT-rådgiver skal ha drifts- og vedlikeholdsansvar. Ressursen skal komme i tillegg til skolens rammetimetall og barnehagens pedagog- og bemanningsnorm.</p>	<p>Det er igangsatt et pilotprosjekt med et ambulerende team fra IT-avdelingen som kommer ut og bistår skolene. Utdanningsforbundet Lillestrøm har deltatt i, og kommet med innspill til prosjektgruppa som har utarbeidet pilotprosjektet. Utdanningsforbundet Lillestrøm følger evalueringen av pilotprosjektet tett, og innhenter erfaringer fra medlemmer og tillitsvalgte. Mobil brukerstøtte er tenkt innført fra høsten 2022.</p>
<p>Rehabilitering av Sten-Tærud skole Utdanningsforbundet skal arbeide for rehabilitering av Sten-Tærud skole.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm har tatt opp saken med både politikere og administrasjon i kommunen i forbindelse med skolebehovsplanen. Saken er også tatt opp i brev til alle politikerne i kommunestyret, og det er tatt opp i møter Utdanningsforbundet Lillestrøm har hatt i forbindelse med budsjettprosessen. Lokallagsstyret fremmet en ny sak til årsmøtet i april 2021 om oppfølging av både skole- og barnehagebehovsplanene. Den ble vedtatt og vil erstatte denne saken. Saken er avsluttet.</p>
<p>Synliggjøring av den enkeltes lønn Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at hver enkelt lærer kan få oversikt over opptjent ansiennitet på lønnslipp, og lett får tilgang til oversikt over lønnsgrunnlaget, herunder ansiennitet, funksjonstillegg, lønnstillegg og tillegg for videreutdanning.</p>	<p>Saken har vært diskutert med kommunalsjef skole, digitaliseringsagent oppvekst, direktør for digitalisering og ansvarlig for Visma på lønn. Tilgang til lønnstillegg og tillegg for videreutdanning må fortsatt tas via leder, men vi har fremmet ønske om en selvbetjeningsløsning også her for å lette arbeidet for ledere og gjøre dette enklere for den enkelte ansatte. Saken er avsluttet da ansiennitet nå fremkommer nederst på lønnsslipp.</p>
<p>Gode støttesystemer for elever med spesielle behov a) Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at man får flere støttefunksjoner og systemer for oppfølging inn i skolen. Dette i form av økte tilføringer av ressurser, og flere pedagoger og fagpersoner i forhold til arbeid med ulike typer adferd og psykisk helse.</p>	<p>Høsten 2020 deltok tre tillitsvalgte som hadde sendt inn saker til årsmøtet med dette som tema, på et styremøte i lokallaget. De innledet kort om sine saker og vi hadde en påfølgende debatt i styret om det videre arbeidet. Utdanningsforbundet Lillestrøm har tatt opp dette temaet flere ganger i medbestemmelsesmøter med kommunalsjef for skole og i møter med kommunepolitikere i budsjettsammenheng. En arbeidsgruppe initiert av kommunalsjef skole har laget rutine for forebygging og oppfølging av vold- og trakasseringssaker som implementeres i 2021/2022 med tilhørende kursmateriell. Saken er også tatt opp med NAV Arbeidslivssenter. Utdanningsforbundet Lillestrøm deltar i videre oppfølging av gruppenes arbeid. Saken er under arbeid og er overført til strategisk plan.</p>
<p>b) Utdanningsforbundet Lillestrøm skal være pådriver for at det utarbeides og igangsettes tiltak på systemnivå når det gjelder atferdsproblemer i skolen. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal sette atferdsproblemer i skolen på dagsorden i møter med politikere i Lillestrøm kommune. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal med fokus på et systemisk perspektiv drøfte atferdsproblemer i skolen med Utdanningssektoren i Lillestrøm ved kommunaldirektør for oppvekst.</p>	<p>Som punktet over. Saken ble også behandlet på fylkesårsmøtet i Utdanningsforbundet Akershus våren 2019 og ble sendt til landsmøtet. Saken ansees ivaretatt i «Vi utdanner Norge.» Saken er under arbeid lokalt og er overført til strategisk plan.</p>

<p>Vold, trakassering og krenkelser av lærere a) Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at lærere og skoleledelse forberedes på å takle problematisk elevadferd, og hvordan skolen skal opptre profesjonelt i møte med disse elevene og deres foresatte. Lærere som utsettes for vold og trusler skal oppleve at de blir ivaretatt av sin arbeidsgiver. Dette innebærer at Lillestrøm kommune må utarbeide systemer som bidrar til at både skoleledelsen og lærere får kunnskap om hvordan man skal møte disse utfordringene.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm har vært med på å utarbeide Lillestrøm kommunes <i>Rutine for forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler i skoler og SFO</i>. Vold, trusler og trakassering og krenkelser mot lærere har vært tema på to ATV-kurs høsten-21 med Børge Skåland som ekstern foreleser. UDF Lillestrøm har tatt opp temaet flere ganger i medbestemmelsesmøter og andre møter på kommunalsjefs nivå og blant annet stilt spørsmål om hva som kan gjøres og hvem som har ansvaret når de systemiske tiltakene i rutiner og <i>Plan for systemisk arbeid med skolemiljø</i> ikke strekker til. Saken er under arbeid og er overført til strategisk plan.</p>
<p>b) Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at det må gis sanksjonsmuligheter - større handlingsrom, forankret i ordensreglement til kommunen, når en elev utøver vold og/eller krenker det psykososiale miljøet til en gruppe/klasse.</p>	<p>Se punktet over.</p>
<p>Bemanningsnorm i barnehagen Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for en høyere bemanningsnorm i Lillestrøm kommune sine barnehager, for å legge bedre til rette for pedagogiske ledere/barnehagelærernes arbeidstid. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at det starter en pilotering på økt bemanning i en eller flere av kommunens barnehager.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm har tydeliggjort behovet, og problematisert ressurs situasjonen angående bemanningsnorm i barnehagen i møter med politikerne, i medieutspill og i offentligheten i årsmøteperioden. Som et ledd i dette arbeidet utarbeidet Utdanningsforbundet Lillestrøm en undersøkelse om ressurs situasjonen i barnehagene. Bemanning i barnehage er også planlagt å være tema på fagpolitiske møter for politikere og foreldre i 2022. Saken er under arbeid og overføres til strategisk plan.</p>
<p>Budsjettkutt Utdanningsforbundet Lillestrøm skal prioritere arbeidet med å øke vikarbudsjettet slik at vi kan sette inn vikarer og overholde Barnehagelovens bemanningsnorm til enhver tid. Bare på denne måten kan vi opprettholde et forsvarlig pedagogisk tilbud til alle barn.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm har tydeliggjort behovet for vikarer både i møter med administrasjonen og i møter med politikerne i innværende årsmøteperiode. Saken er avsluttet.</p>
<p>Vikarpool Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at det opprettes en vikarbank i kommunal regi.</p>	<p>Det ble vedtatt i kommunestyret 16.12.2020 at det skal etableres vikarpool innenfor ulike tjenesteområder. Utdanningsforbundet Lillestrøm har deltatt i, og kommet med innspill til en arbeidsgruppe som har arbeidet med saken. Saken er under arbeid og er overført strategisk plan.</p>
<p>Matsservering i barnehagen Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for å sikre at alle barn i barnehage får servert mat, uten at dette går ut over pedagog – og bemanningsnorm i barnehagene.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm har arbeidet politisk med saken, særlig i forbindelse med budsjettbehandlingen. Saken er under arbeid og er overført strategisk plan.</p>
<p>Stopp avskiltingen av lærere Utdanningsforbundet Lillestrøm sender leserinnlegg til Romerikes Blad om kompetansekrav og avskilting av lærere. Saken sendes også Utdanningsforbundet Viken.</p>	<p>Saken er sendt Utdanningsforbundet Viken. Utdanningsforbundet Lillestrøm har også hatt et leserinnlegg i Romerikes Blad Saken er avsluttet.</p>
<p>Språkintervensjonen Utdanningsforbundet Lillestrøm skal kreve avsatt tid til språkintervensjonen utover fire timer avsatt til planarbeid på kommunenivå.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm har arbeidet politisk for å presisere viktigheten av språkintervensjonen og språkpedagogenes arbeid. Flere politiske partier i opposisjonen i kommunen fremmet forslag om økte ressurser til språkpedagoger i barnehager, men fikk ikke gjennomslag i kommunestyret. Saken er under arbeid og er overført til strategisk plan.</p>

<p>Ressurser til elever med IOP Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at fordelingen av ressurser til IOP-elever blir mer rettferdig fordelt etter hver skoles behov. Videre bør det være en kommunal pott som kan fordeles til nye IOP-elever som får vedtak i løpet av skoleåret.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm har både tatt opp denne saken i flere medbestemmelses-møter, og har deltatt og kommet med innspill til arbeidsgruppa som jobba med ressursberegningsmodellen. Utdanningsforbundet Lillestrøm har også arbeidet politisk med saken i innværende årsmøteperiode. Saken var også tema i vår ståstedanalyse høst 2021 overfor lokalpolitikere. For skoleåret 2021/2022 vil det være en lokal pott som det kan søkes på til særlig ressurskrevende elever. Saken er avsluttet.</p>
<p>Livsfasepolitikk a) Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at seniortiltak skal gjelde alle arbeidstakere i Lillestrøm kommune. Det skal tilstrebes at individuelle tilpasninger kan gjøres lokalt.</p>	<p>Flere seniortiltak som eksisterte i de tre tidligere kommunene, ble borte i forbindelse med kommunesammenslåingen. Seniortiltak som var i Lillestrøm kommune fra 01.01.20, som f.eks. muligheten til å søke om et antall fridager og bonuslønn, ble fjernet i forbindelse med inndekningssaken i juni. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil i samarbeid med de andre fagforeningene i kommunen fremme en sak om seniorpolitikk for Lillestrøm kommune. Saken er under arbeid og er overført til strategisk plan.</p>
<p>b) Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for å senke aldersgrensen for lærere i aktiv tjeneste til 65 år.</p>	<p>Saken ble behandlet på årsmøtet i 2021, og saken falt. Saken er avsluttet.</p>
<p>c) Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for å gjøre den tidligere seniorordningen i Skedsmo kommune med 80% jobb for 100% lønn, til en rettighet inn i en ny kommune. Ordningen skal ikke belastes det enkelte tjenestested, men kommunen sentralt.</p>	<p>Flere seniortiltak som eksisterte i de tre tidligere kommunene, ble borte i forbindelse med kommunesammenslåingen. Seniortiltak som var i Lillestrøm kommune fra 01.01.20, som f.eks. muligheten til å søke om et antall fridager og bonuslønn, ble fjernet i forbindelse med inndekningssaken i juni. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil i samarbeid med de andre fagforeningene i kommunen fremme en sak om seniorpolitikk for Lillestrøm kommune. Saken er under arbeid og er overført til strategisk plan.</p>
<p>Rekruttering Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at nye pedagoger ønsker å søke jobb i kommunen og at de som er ansatt fra før ønsker å bli.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm arbeider bredt i forhold til rekruttering, blant annet ved å arbeide mot avgiftsbelagt parkering for ansatte. Videre ved å arbeide for at det skal være gode målrettede seniortiltak for ansatte i skoler og barnehager. Utdanningsforbundet Lillestrøm har tatt opp dette og kommet med konkrete forslag framlagt i arbeidsmiljø-utvalget og i møter med kommunedirektøren. Utdanningsforbundet Lillestrøm arbeider også for gode lønnsvilkår for våre medlemsgrupper. Utdanningsforbundet Lillestrøm er opptatt av at Lillestrøm kommune skal være en attraktiv arbeidsgiver sammenlignet med våre nabokommuner. Utdanningsforbundet Lillestrøm har etterspurt arbeidet med lønnsharmonisering i flere møter med kommunedirektøren. Det skal nedsettes en arbeidsgruppe over nyttår der Utdanningsforbundet Lillestrøm skal delta. Utdanningsforbundet Lillestrøm arbeider for gode rutiner for ansettelser i skoler og barnehager. Utdanningsforbundet Lillestrøm har bedt om og skal delta i evaluering av årets tilsetninger over nyttår. Utdanningsforbundet Lillestrøm bruke rekruttering aktivt som argument for økte funksjonstillegg i skole og barnehager i lokale lønnsforhandlinger og har et spesielt fokus på rekruttering av pedagogiske ledere. Vi har også</p>

	løftet utfordringen med rekruttering i skoler og barnehager med lokalpolitikere og administrasjonen Saken er under arbeid og overføres til strategisk plan.
Funksjonstillegg for trinnansvarlige, teamansvarlige og spes. ped. Koordinatorer Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at trinn-, team- og spes.ped koordinatorene i kommunen skal motta funksjonstillegg for det ekstra ansvaret de har.	Saken er under arbeid og er overført strategisk plan.
Funksjonstillegg for lærere med ansvar for spesialrom/samlinger Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at lærere som har oppgaver og ansvar for rom som er til gode for hele skolen skal kompenseres for dette i form av nedsatt undervisningstid/funksjonstillegg for denne typen oppgaver.	Saken er under arbeid og er overført strategisk plan.
Kontaktlærertillegg i voksenopplæringen Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at alle lærere som har ansvar for klasser i voksenopplæringa skal ha tid og lønn for dette arbeidet på lik linje med alle lærere i grunnskolen i Lillestrøm kommune.	Saken er under arbeid og er overført strategisk plan.
Økt lønn til barnehagelærere på forsterket avdeling Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for et tillegg på 20 000 kr til pedagogisk leder på tilrettelagt og forsterka avdeling.	Saken er under arbeid og er overført til strategisk plan.
Lokalisering av voksenopplæringen Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at Lillestrøm voksenopplæring skal få en sentral plassering i kommunen slik arbeidsgruppa har foreslått. Dette vil være det beste for deltakerne ved skolen og vil sikre arbeidsplassene. Inntil permanent lokalisasjon er vedtatt, skal Lillestrøm voksenopplæring ha 2 avdelinger: en i Sørumsand og en på Skedsmokorset.	Utdanningsforbundet Lillestrøm har arbeidet politisk med saken i inneværende årsmøteperiode, og er i dialog med ATV og klubben om saken for videre arbeid. Flg. ble vedtatt i kommunestyret i oktober: Planen om å samlokalisere Lillestrøm Voksenopplæring delt over Sørums kommunehus, Helsebygget og Verkstedgården skrinlegges. 2. Kommunen går ut med en konkurranse om å leie lokaler til Lillestrøm voksenopplæring i markedet. Konkurransen legger til grunn at det er ønskelig med lokaler på Sørumsand, men er ikke avgrenset til dette. Valg av lokaler legges frem for politisk behandling. 3. Kommunedirektøren kommer tilbake med egen sak om alternativ bruk av rådhusomtene på Sørumsand. Saken er under arbeid
Privat mobiltelefon Utdanningsforbundet Lillestrøm kommune skal arbeide for at ansatte godtgjøres for bruk av privat mobiltelefon.	Utdanningsforbundet Lillestrøm har vært i flere møter med direktør for digitalisering om denne saken. Saken er tatt opp i flere medbestemmelsesmøter. Denne saken er fortsatt i prosess. Vi har løst noe gjennom kompensasjon for enkeltgrupper, men det er fortsatt en lang vei å gå knyttet til tofaktoraутentisering og bruk av eget utstyr. Det er også sendt et brev til personvernkonsulenten til Lillestrøm kommune om dette. Saken ønskes også behandlet sentralt, da dette er en utfordring i hele skole og barnehage-Norge. Saken er under arbeid og er overført til strategisk plan.
Ansettelsesprosess i barnehagen Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at hver enkelt kommunal barnehage selv kan styre sin egen utlysings- og ansettelsesprosess.	Utdanningsforbundet Lillestrøm ba om å få bli med i en gruppe med styrere i barnehager som skulle se på ansettelsesprosesser i barnehage høsten 2020, men fikk ikke respons på dette.

	<p>Vi har brakt saken fram for kommunalsjef og HR-avdelingen som enn så lenge ser administrative og økonomiske fordeler av fellesutlysning. Utdanningsforbundet Lillestrøm har fått HR-avdelingen til å legge ved link til kommunal hjemmeside for de aktuelle barnehagene i utlysningsteksten, slik at barnehagene kan profilere seg der.</p>
<p>Klesgodtgjørelse a) Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at barnehagelærere får minimum 200 kr pr måned til godt og riktig utstyr.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm sa opp avtalen om kles- og skogodtgjørelse med Lillestrøm kommune høsten 2021. Desember 2021 ble det forhandlet fram en ny avtale som gjelder fra 1.1.2022. Avtalen som er inngått gir ansatte i barnehager og SFO vinterdress og vintersko ved behov og 1000 kr i året til annet tøy. Klær og sko handles inn via innkjøpsavtalene til Lillestrøm kommune. Saken er avsluttet.</p>
<p>b) Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at det iverksettes en ordning der arbeidsklær av god kvalitet, til utebruk, kjøpes inn til barnehagene.</p>	<p>Se saken over.</p>
<p>Ferie i barnehagen Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at barnehagene kan samarbeide og stenge 2 uker hver i fellesferieperioden slik at man sikrer at barna får sammenhengende ferie og at personalet lettere kan få avviklet ferie når det også er færrest barn til stede i barnehagen. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal også jobbe for at vedtaket om at barn <i>bør</i> ha 3 ukers ferie sammenhengende endres til <i>skal</i> ha 3 ukers ferie sammenhengende.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm hadde en undersøkelse blant medlemmene i barnehage ang. sommerstengte barnehager desember 2020. Et flertall av medlemmene svarte der at de ønsket sommerstengte barnehager for å kunne ha tettere bemanning resten av året. Et alternativ var å ha åpent for eksempel to uker. Dette spilte vi inn til politikken. Saken var oppe i kommunestyret 13. Oktober 2021 og ble vedtatt med sommerstengt to uker, uke 29 og 30, og med fire åpne barnehager for de med behov for plass. Saken er avsluttet.</p>
<p>Leirskole Utdanningsforbundet Lillestrøm bør gjennomgå praksis for kompensasjon for leirskoler og forhandle lokalt om avtalt avspasering for lærere som deltar på leirskole.</p>	<p>SGS 1010 er lagt inn som en del av skoleringen for våre plasstillitsvalgte. Denne avtalen behandles årlig som en del av kursvirksomhet for plasstillitsvalgte om høsten. Vi gjennomgår viktige punkter i SFSene og SGSene for tillitsvalgte jevnlig. Saken er avsluttet.</p>
<p>Kjøkkenassistent/kokk Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at barnehagene, spesielt de store som har et storkjøkken som krever kompetanse innen IK mat, får ansette en kjøkkenassistent/kokk.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm har arbeidet politisk med matservering i barnehagen i årsmøteperioden, særlig i forbindelse med inndekningssaken og budsjettbehandlingen. Saken er under arbeid. Det ble politisk vedtatt i forbindelse med budsjettbehandlingen, å fortsette med ordninger for matservering slik det var i de tre kommunene. Saken er under arbeid og er overført til strategisk plan.</p>
<p>Bedre vilkår for barnehagelærere som tar videreutdanning Utdanningsforbundet skal arbeide for bedre vilkår for barnehagelærere som tar videreutdanning, ved at de får redusert sin arbeidstid og fortsatt får full lønn.</p>	<p>Saken ble behandlet på fylkesårsmøtet i Utdanningsforbundet Akershus våren 2019 og vedtatt sendt til landsmøtet. Arbeidet lokalt følges opp av Utdanningsforbundet Lillestrøm. Saken er under arbeid og er overført til strategisk plan.</p>

Kjønnsbalanse i personalet Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for å rekruttere flere mannlige pedagoger, og jobbe aktivt for å være en attraktiv arbeidsplass som rekrutterer og jobber for å beholde de lærerne vi har i dag i faste stillinger.	Saken ble behandlet på årsmøtet 2021. Det foreligger et nytt vedtak i saken. Saken er avsluttet.
Ressurser til skolene i Lillestrøm kommune Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at skolene i Lillestrøm kommune får de ressursene som kreves for å drive god skole.	Utdanningsforbundet Lillestrøm arbeider med saken gjennom året i politisk påvirkningsarbeid og i forbindelse med budsjettarbeidet. Saken overføres strategisk plan.
Breddekompetanse blir ikke belønnet. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at all kompetanse blir belønnet på en rettferdig måte.	Utdanningsforbundet Lillestrøm arbeider videre med saken, blant annet i forbindelse med revidering av lønnspolitikken våren 2022.
Assisterende styrer i de store barnehagene Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at de store barnehagene og ressursbarnehager får beholde sin assisterende styrer.	Saken er tatt opp med administrasjonen som på sikt vil jobbe for å ansette ass. styrere i alle de store barnehagene. Lokallaget arbeider videre med saken, blant annet i forbindelse med budsjettarbeidet. Saken overføres til strategisk plan.
Kontaktlærertid til elevsamtaler Kontaktlærere bør ha en time i uka avsatt til elevsamtaler, eventuelt nedsatt undervisningstid.	Lokallaget arbeider videre med saken, blant annet i forbindelse med budsjettarbeidet. Saken blir også tema på kurs i SFS2213 og tema i vårt oppfølgingsarbeid rundt SFS2213 opp mot kommunen. Saken overføres til strategisk plan.

<p>Antall elever som en del av arbeidsbyrden. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal sende innspillet over om å bygge inn antall elever pr lærer i arbeidstidsavtalen til lærere (SFS2213) til Utdanningsforbundet Viken med ønske om at dette videreformidles Utdanningsforbundet sentralt. Ønsket er at dette prioriteres i forhandlinger om sentral arbeidstidsavtale ved de neste to forhandlingene.</p>	<p>Saken er sendt Utdanningsforbundet Viken, og er avsluttet.</p>
<p>Smittevern og lærere for elever med spesielle behov. Lærere som jobber med elever med utviklingshemming har ikke mulighet til å holde avstand til elevene og er derfor meget utsatt for smitte. Utdanningsforbundet sentralt jobber for at lærere, både i barnehage og skole, blir prioritert i vaksineprogrammet. Utdanningsforbundet bør se på om det i tillegg bør lages en egen prioriteringsliste for hvilke lærere som skal prioriteres først, slik at lærere som jobber med elever med utviklingshemming blir blant de som er høyest prioritert. Frydenlund slutter seg til forslaget til vedtak fra Mona Johannesen og trekker sitt nye forslag til vedtak.</p>	<p>Saken er sendt Utdanningsforbundet Viken og er avsluttet.</p>
<p>Krav til språkpedagog Barnehager med mer enn 50% minoritetsspråklige barn skal ha minst en språkpedagog i full stilling. Når samtidig barneantallet i barnehagen er høyt bør det være 2 språkpedagogstillinger.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm har arbeidet politisk for å presisere viktigheten av språkintervensjonen og språkpedagogenes arbeid. Flere politiske partier i opposisjonen i kommunen fremmet forslag om økte ressurser til språkpedagoger i barnehager, men fikk ikke gjennomslag i kommunestyret. Saken er under arbeid og er overført til strategisk plan</p>
<p>Tid til pålagte oppgaver Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at oppgaver som blir pålagt pedagogiske ledere er forankret i Rammeplanen. Oppgaver som pålegges utover Rammeplanen, som lokale planer, medarbeidersamtaler, Språksprell også videre, skal gis tid utover den avsatte tiden i SFS 2201. Dette må avtales på kommunenivå slik at alle med dette ansvaret sikres nok tid til oppgavene og en forsvarlig arbeidssituasjon.</p>	<p>Saken tas opp jevnlig i medbestemmelsesmøte og samarbeidsmøter med kommunalsjef barnehage. Utdanningsforbundet Lillestrøm har en undersøkelse ute blant de tillitsvalgte i kommunale barnehager ang SFS 2001, plantid, vinter 2021/2022 for å kartlegge i hvilken grad pedagoger sammen med leder løser plantiden i barnehager. Arbeidet med SFS 2201 fortsetter vinter/vår 2022 på ATV kurs og i samarbeid med kommunalsjef barnehage. Saken overføres til strategisk plan</p>
<p>Nybygg og rehabilitering av skoler og barnehager i Lillestrøm kommune. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal følge opp Skole- og Barnehagebehovsplanene, etterspørre prosesser jevnlig, og sørge for at de ansatte på de berørte arbeidsplassene eller hovedtillitsvalgte kommer tidligst mulig med i planarbeidet.</p>	<p>Dette er en sak lokallaget arbeider kontinuerlig med. Saken overføres til strategisk plan</p>
<p>Organisering av fagsamlinger Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at organisering av fagsamlingene blir vurdert i forhold til organisering knyttet til tid og sted.</p>	<p>Utdanningsforbundet Lillestrøm har allerede gjort en del arbeid med denne saken. Blant annet har saken vært tema i dialogmøte med kommunalsjef skole. Saken fremmes på nytt i medbestemmelsesmøte med kommunalsjef for skole.</p>

Kjønnsbalanse i personalet Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at ved nyrekruttering på skoler og barnehager skal man jobbe for en mangfoldighet i personalgruppen i form av kjønn, alder og bakgrunn.	Saken er tatt opp i medbestemmelsesmøte januar 2022, og med våre tillitsvalgte på ATV - kurs i januar 2022. Saken drøftes i forbindelse med utarbeidelse av fellesutlysningstekst, og vi spiller inn dette årlig i forbindelse med fellesutlysning.
Bruk av egen mobil og internett. Utdanningsforbundet Lillestrøm mener at man må jobbe for at man både kan få betalt for bruk av private mobil og internett, og at man skal kunne reservere seg mot at dette brukes i arbeidet. For å få dette til må det arbeides for at det lages sentrale avtaler for hvordan dette skal reguleres og kompenseres. Innspillet sendes til Utdanningsforbundet Viken med beskjed om å sende det videre til Utdanningsforbundet sentralt.	Saken er overført til strategisk plan. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil fortsette arbeidet med denne saken.
Antall elever i klasserommet Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at det ikke er store undervisningsgrupper i ungdomsskolen.	Lokallaget arbeider videre med saken, blant annet i forbindelse med budsjettarbeidet og i styrets politiske påvirkningsarbeid våren 2022 hvor lærertetthet og bemanning i barnehager er fokus. Saken overføres til strategisk plan.

***Organisasjonen i utvikling**

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal fremstå som en sterk, tydelig og profesjonell organisasjon med god kontakt med tillitsvalgte, klubber og medlemmer. Det skal legges til rette for gode møteplasser for alle medlemsgrupper. Tillitsvalgte skal få støtte og god opplæring. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal ha bærekraft som overordnet mål for all virksomhet.

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal:

- arbeide for å sikre rekruttering av og for å beholde pedagog-kompetansen i FAS. Videre at det arbeides med å sikre FAS - medlemmer en lønns- og karrieremessig utvikling og at de også blir ivaretatt gjennom tilretteleggingstiltak. For eksempel livsfasetiltak og tilrettelegging ved videreutdanning.
- ha bærekraft som overordnet mål for all virksomhet og arbeide for å realisere FNs bærekraftsmål.

Det viktigste arbeidet i forbindelse med vår organisasjonspolitik, er kontakten med de tillitsvalgte på arbeidsplassene. Vi sender jevnlig ut informasjon og arrangerer møter og kurs. Vi har satt av midler til økt medlemsengasjement på budsjettet. Mange klubber bruker dette til bevertning på klubbmøtene.

I august hadde vi kurs for tillitsvalgte på Scandic Hotel. Vold og trakassering i skoler og barnehager var kursets hovedtema. Børge Skåland fra Oslo Met var med oss og hadde en økt om vold og trakassering. På samme kurs hadde vi også politikerdebatt med lokale politikere i forbindelse med høstens stortingsvalg. I oktober hadde vi kurs for tillitsvalgte på Arena Hotel. Hovedtema for kurset var arbeidsmiljø. Vi hadde med oss både Solfrid Brusletten Møst, hovedverneombud i Lillestrøm kommune og Synnøve Austefjord, seniorrådgiver i Lillestrøm kommune. Solfrid snakket om verneombudsrollen og samarbeidet mellom tillitsvalgte og verneombud. Synnøve snakket om arbeidsmiljøutvikling. Børge Skåland var også med på

dette kurset. I november arrangerte vi et medlemsmøte for medlemmene i Utdanningsforbundet Lillestrøm på Folkets Hus i Lillestrøm. Det ble en veldig vellykket kveld med litt faglig innhold, men først og fremst sosialt samvær, god mat og musikk med «Blodsbrødre.» Vi hadde også et overnattingskurs for tillitsvalgte på Klækken i november. Hovedtema for kurset var lov- og avtaleverk. På kurset hadde vi en god del lokale saker på dagsorden. I tillegg hadde vi besøk av Lars E. Torskenes fra Utdanningsforbundet Viken som snakket om tilsetninger, Leif-Inge Westbø fra Utdanningsforbundet Viken som snakket om hovedavtalen og medbestemmelse. Siste kursdag hadde vi Eli Moen, tidl. Professor på BI, som snakket om utviklingstrender i dagens arbeidsliv.

Pensjonistrådet i Utdanningsforbundet Lillestrøm har hatt en utfordrende oppstart på grunn av pandemien, men høsten 2021 åpnet heldigvis for noe mer aktivitet. Pensjonistrådets leder deltar i lokallagets styremøter med møte- og talerett. Leder og nestleder i lokallaget bistår pensjonistrådet med arbeidet, og deltar fast i møtene til pensjonistrådet. Pensjonistrådet har bestått av følgende personer i årsmøteperioden:

01.01.2021 – 31.07.2021 og 01.08.2021 – 31.12.2021

Mette Scharning, Odd Samstad, Ingun Bråten Thoresen, Bitte Ansnes, Bente Moen Torgersen, Bjørn Hubendick, Torunn Nordaas Stafne og Anne-Margrete Benæs.

Disse var oppnevnt for ett år fra 01.08.2020. Året med korona førte til minimal aktivitet, og alle ønsket å bli oppnevnt på nytt i håp om å utrette noe det kommende året.

2021 starta med nedstenging og begrensninger. Først i august var det mulig å avholde fysiske møter. På konstituerende møte 24.08 ble følgende oppnevnt: sekretær Bjørn Hubendick, nestleder Ingun Bråten Thoresen og leder Anne-Margrete Benæs.

Tre rådsmøter er avholdt i perioden, 14.09, 28.09 og 18.11, alle på Rådhuset. 26 saker ble behandlet, og hovedsaken denne høsten var planlegging av første medlemsmøte for pensjonistmedlemmene i Utdanningsforbundet Lillestrøm.

Vi holdt pusten og inviterte til førjulsmøte 2.desember i Doktorgården. Vi klarte akkurat å gjennomføre møtet før det ble en ny koronanedstenging. Det ble et variert møte med informasjon fra ledelsen i lokallaget, god mat og musikalsk underholdning til de ca. 40 frammøtte. Tilbakemeldingene var positive, og ønske om flere slike sammenkomster var godt å få med hjem til jul!

Det er avholdt 11 styremøter i Utdanningsforbundet Lillestrøm i årsmøteperioden, der 110 saker har blitt behandlet. I vårhalvåret hadde vi alle styremøtene på Teams. Fra og med august kunne vi ha fysiske møter igjen. I november hadde vi styremøtet lagt til Klækken samtidig med at vi hadde kurs for arbeidsplassstillitsvalgte. Det var et mål at styremedlemmer og tillitsvalgte skulle bli bedre kjent med hverandre og med ulike arbeidsområder. Vi hadde lagt opp til en felles økt for styret og tillitsvalgte i begynnelsen av kurset. Det ble arbeidet godt og vi fikk gode tilbakemeldinger på dette.

Det er et godt Unio-samarbeid i Lillestrøm kommune. Utdanningsforbundet Lillestrøm har også et godt samarbeid med Fagforbundet i de sakene vi arbeider sammen om.

Saker lokallagsstyret har arbeidet med i årsmøteperioden:

Vedtak	Status
Pensjonistråd Utdanningsforbundet Lillestrøm ønsker å opprette et pensjonistråd. Saken fremmes på årsmøtet.	Pensjonistråd ble utnevnt i lokallagets styremøte i juni 2020. Saken er avsluttet.
Eget lokallag VGO Viken Utdanningsforbundet Lillestrøm fremmer som fylkesårsmøtesak at medlemmer av Utdanningsforbundet med arbeidssted videregående skole, fylkets sentraladministrasjon eller veiledningssentrene i region Viken blir samlet i et eget lokallag VGO Viken.	Saken ble behandlet på fylkesårsmøtet i Utdanningsforbundet Akershus våren 2019 og på landsmøtet samme år uten at landsmøtet fattet vedtak i saken. Saken ble overført til årsmøtet 2021, og det ble enstemmig vedtatt at den skulle sendes fylkesårsmøtet Utdanningsforbundet Viken 2023.
FAS-medlemmenes plass i organisasjonen Utdanningsforbundet Lillestrøm arbeider for å sikre rekruttering av og for å beholde pedagog-kompetansen i FAS. Videre at det arbeides med å sikre FAS - medlemmer en lønns- og karrieremessig utvikling og at de også blir ivarettatt gjennom tilretteleggingstiltak. For eksempel livsfasetiltak og tilrettelegging ved videreutdanning.	Saken inngår i lokallagets arbeid med å følge opp alle medlemsgruppene. Saken er avsluttet.
Endring i vedtekter for uravstemning. Utdanningsforbundet Lillestrøm foreslår at vedtektene endres til at uravstemninger er bindende om 51% av medlemmene deltar i en uravstemning. Vi foreslår videre at dagens metode med SMS og Internett bør vurderes kombinert med avstemning i klubben. Det bør vurderes om klubber bør pålegges å holde klubbmøte hvor flere synspunkter får komme frem og hvor man avgir stemmer for å gjøre uravstemningen til en sak som angår klubben og fellesskapet og ikke bare hver enkelt. Saken sendes til Utdanningsforbundet sentralt.	Saken er sendt Utdanningsforbundet Viken. Saken sendes fylkesårsmøtet 2023.
En bærekraftig utvikling Utdanningsforbundet Lillestrøm skal ha bærekraft som overordnet mål for all virksomhet og arbeide for å realisere FN's bærekraftsmål.	Utdanningsforbundet Lillestrøm har spilt inn våre synspunkter gjennom høringen i lokallagene ("Utdanning for bærekraftig utvikling"). Høringssvaret er sendt til Viken. Høringssvaret er basert på følgende: <i>"Landsmøtet i 2019 vedtok at Utdanningsforbundet skal trappe opp arbeidet med klima og bærekraftig utvikling, og få ny politikk og praksis for arbeidet. Grunnet covid-19 har arbeidet med å gjennomføre en bred prosess i organisasjonen, der målet skal være å få i gang diskusjoner, utvikling av ny politikk og nye tiltak, blitt forsinket. Sentralstyret besluttet i 2020 at behandlingen av den nye handlingsplanen utsettes til oktober 2021. Utkast til ny handlingsplan vil bli sendt ut som sakspapir i forkant av representantskapet høsten 2021. Før et utkast til ny handlingsplan utarbeides ønsker vi innspill fra lokallagene som skal sendes videre oppover i organisasjonen. Høringen vil også bli behandlet i fylkestyret i 14.-16.juni 2021."</i> Saken er under arbeid.

Kristin Løver, leder og hovedtillitsvalgt
Jon Ola Eggen, nestleder og hovedtillitsvalgt
Alexander Fjellestad, hovedtillitsvalgt og styremedlem
Lene Skjønhaug, hovedtillitsvalgt og styremedlem
Tine Elise Luneborg, styremedlem
Linn R. Haakonsen, styremedlem (lederrepresentant)
Joakim Bang, styremedlem
Jorunn Døhlen, styremedlem
Kirsti Torvund, styremedlem
Christian Laupsa, styremedlem
Gro-Hege Stensrud, styremedlem
Hilde Henriksrud Svendsen, hovedtillitsvalgt

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Årsmøtet tar årsmeldingen fra lokallagsstyret og hovedtillitsvalgte til orientering.

Sak 3 Innmeldte saker

3.1 Sak fra Pensjonistrådet i Utdanningsforbundet Lillestrøm: Pensjonistenes plass i Utdanningsforbundet

Landsmøtet 2019 vedtok flere saker som angår pensjonistmedlemmer og deres plass i organisasjonen.

Landsmøtet 2015 vedtok at det skal opprettes pensjonistråd i alle fylker, også i lokallag der dette er mulig å få til. Alle fylker har nå pensjonistråd som fungerer svært bra. Mange lokallag har også etablert det samme, og Udf Lillestrøm er ett av dem.

Pensjonistråd på alle nivå er oppnevnt, ikke valgt. Dette betyr bl.a. at pensjonister som er oppnevnt i p-råd ikke har fulle rettigheter slik valgte funksjoner har. Leder av pensjonistråd har møte- og talerett i styret på sitt nivå, men ikke stemmerett. Flere andre rettigheter, så som f.eks. møtegodtgjørelse, har han/hun heller ikke. Disse vervene blir sett på som frivillig arbeid, med dekking av faktiske utgifter den enkelte måtte ha.

Vi mener at for å få en endring og en likeverdig behandling på alle nivå, må leder for pensjonistrådene velges på årsmøte i lokallag/fylkeslag, og på Landsmøtet til sentralt pensjonistråd.

Det betyr at valgkomiteen på hvert nivå må ha forslag til pensjonistleder sammen med andre forslag på kandidater.

Pr 01.01.2022 har Utdanningsforbundet ca. 45 000 betalende pensjonistmedlemmer. Dette er en stor del av den totale medlemsmassen.

På bakgrunn av vedtak på landsmøtet i 2019 og etterarbeid som nå er satt i gang sentralt i den forbindelse, ønsker pensjonistrådet i Utdanningsforbundet Lillestrøm å fremme denne saken for årsmøtet.

Forslag til vedtak:

1. Leder av pensjonistråd på alle nivå velges på årsmøte i lokallag og fylkeslag. Leder av sentralt pensjonistråd velges på Landsmøte.
2. Valgkomiteene innstiller til disse vervene på samme måte som til alle andre funksjoner som skal velges.
3. Vi ber om at saken videresendes årsmøte i Utdanningsforbundet Viken 2023. Og derfra til Landsmøte 2023.

Styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm støtter saken.

3.2 Sak fra klubben i Volla barnehage: Økte lønninger til pedagogiske ledere

Det oppleves i dag et stort lønnsgap fra nærliggende kommuner. Vi opplever at pedagoger takker nei til stillinger hos oss eller sier opp stillinger, siden reisevei til nærliggende kommuner (som Oslo og Lørenskog) er så kort, og lønningene der er høyere enn i Lillestrøm kommune. Hvis Lillestrøm kommune skal være en foretakskommune som ønsker høy kvalitet i utdanningssektoren, må vi også være konkurransedyktige på lønn.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet Lillestrøm må jobbe lokalpolitisk med kommunen og politikerne for å få konkurransedyktig lønn for pedagogiske ledere inn i budsjettet.

Styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm støtter saken.

3.3 Sak fra klubben i Volla barnehage: Forhandling av lønn ved tilsetting

Det er pedagogmangel i vår kommune, og det lyses ut stillinger jevnlig. Utdanningsforbundets tillitsvalgte oppfordrer søkere til å forhandle lønn ved ansettelse. Vi opplever derimot at søkere som får tilbud om stilling hos oss ikke blir møtt hos kommunen når de forsøker å forhandle om lønn, og vi har dermed mistet gode kandidater nettopp på grunn av dette. Dette igjen gjør at barnehagen mangler kvalifisert personell, og ikke får fylt opp stillinger.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at søkere får en reell mulighet til å forhandle lønn ved tilsetting, slik at vi får ansatt de beste søkerne til stillingene.

Styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm støtter saken.

3.4 Sak fra styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm: Utdanning skal lønne seg både for lærere i barnehage og skole

Utdanningsforbundet mener at barnehagen er den første delen av utdanningen og at barnehagelæreren er barnas første lærer. Slagordet *bare lærere er lærere* fra fjorårets valgkamp omfatter både lærere i barnehage og skole. Det er likevel flere vilkår for profesjonsutøvelse som skiller mellom lærere i barnehage og skole. Utdanningsforbundet jobber for eksempel for at lærerne i barnehagen skal gis like gode muligheter og økonomiske rammer for videreutdanning som lærerne i skolen. Slik det er i dag må den enkelte barnehagelærer bære hovedvekten av økonomiske kostnader for videreutdanningen selv.

Den enkelte barnehagelærer kan heller ikke regne med lønnskompensasjon etter fullført videreutdanning på samme måte som lærere i skolen. Årsaken er at stillingskoden barnehagelærer ikke følger bestemmelser om lønnsfastsettelse etter tilsvarende kompetanselønnssystem som stillingskoden lærer. For en lærer kan videreutdanning medføre endring av stillingskode til for eksempel adjunkt eller lektor med tilhørende lønnsforhøyelse.

På den ene siden kan det være en fordel for barnehagelærere å være adskilt fra andre lærere i lønssystemet, fordi lønnsforhandlinger for andre yrkesgrupper med krav om 3-årig universitets- eller høyskoleutdanning kan bidra til heving av barnehagelærerlønn. På den andre siden kan de ulike stillingskodene være et indremedisinsk problem for Utdanningsforbundet. Lærere som er organisert i samme fagforening, kan oppleve en urettferdighet seg imellom når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår, slik lærere i barnehage kan oppleve det når videreutdanning ikke lønner seg på samme forutsigbare måte som for lærere i skolen.

En vei å gå for å minske en slik urettferdighetsopplevelse når det gjelder videreutdanning, kan være å innlemme barnehagelærere i kompetanselønnssystemet som gjelder for lærere i skolen. Det kan bidra til at videreutdanning lønner seg for lærere i både barnehage og skole og samtidig signalisere at barnehagelæreren er barnas første lærer.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at barnehagelærere følger undervisningspersonalets regler for lønnsfastsettelse og innplassering i stillingskode, eventuelt at det utvikles et eget kompetanselønnssystem for barnehagelærere. Saken sendes Utdanningsforbundets fylkesårsmøte og årsmøte.

3.5 Sak fra klubben på Volla skole: Kontaktlærerjobben må bli mer attraktiv

På Volla jobber ledelsen og vi med å jevne ut forskjellene på kontaktlærere og faglærere. Ledelsen opplever at færre og færre vil være kontaktlærere fordi det er en stor og slitsom jobb. Hvert år er det flere som ønsker andre oppgaver. Ledelsen driver nå og ser på om faglærere kan være med å gjøre mer av arbeidsoppgavene til kontaktlærerne.

Vi ønsker derfor at en sak for årsmøtet er at det må gjøres noe for at det skal bli mer attraktivt å være kontaktlærer. Det er en utrolig viktig jobb med mye ansvar, det burde være en ettertraktet jobb. Vi tror og mener kontaktlærertillegget burde dobles, sånn at motivasjonen kunne blitt større og man faktisk kunne fått betalt for den enorme jobben man gjør. Å være kontaktlærer kan enkelte år være en stor belastning både på jobb, men også privat. Man får muligheten til å komme så nært på barn og foreldre at det noen år kan gå ganske mye inn på de som har denne jobben.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at det skal bli mer attraktivt å være kontaktlærer, blant annet ved at kontaktlærertillegget økes og at kontaktlæreroppgavene avgrenses.

Styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm støtter saken.

3.6 Sak fra styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm: Utrygt læringsmiljø

I Lillestrøm kommune har vi *Kvalitetsplan for læringsmiljø* og *Rutiner for psykososialt skolemiljø* med tiltak for å sikre et trygt skole- og læringsmiljø, vi har *Retningslinjer for å følge aktivitetsplikten* for å ivareta elever som opplever skolemiljøet som utrygt og blir krenket av medelever eller lærer, og vi har *Rutine for forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler* med detaljerte, forpliktende og handlingskonkrete tiltak når det gjelder forebygging og håndtering av vold og trusler. Oppfølging av læringsmiljøet har vagere innhold. Det skal holdes samarbeidsmøter, legges planer og gjøres avtaler for å ivareta ansatte og elevers sikkerhet og læringsmiljø, og det dreier seg om oppfølging etter en hendelse. Men hva når vold og trusler i læringsmiljøet vedvarer? Hva når tiltakene i planer og rutiner er iverksatt og lærere, til tross for dette, opplever læringsmiljøet som utrygt?

En lærer i Lillestrømskolen beskriver en skolehverdag med kasting av gjenstander i klasserommet, trusler mot medelever med saks og sparking og dytting av lærer i situasjoner hvor lærer skjerner eleven. Det er satt inn tiltak. Rektor, verneombud og PPA er involvert. Det føres logg og meldes avvik, og det er opprettet 9A-sak på vegne av klassen. Klassens lærere opplever ikke tiltakene som tilstrekkelige. De opplever arbeidshverdagen sin som utrygg. Det er tårer, sykemeldinger og kontakt med bedriftshelsetjeneste.

Lærerens beskrivelse vitner om en avmakt i systemet når det gjelder elever som av ulike årsaker gir uttrykk for følelser og behov med utagerende atferd. Dette er en normal del av skolehverdagen, noe vi må regne med på lik linje med at noen elever har dysleksi eller andre læringsutfordringer. Spørsmålet er om Lillestrømskolen som system har de rammene, den kompetansen og de tiltakene som skal til for å sørge for et trygt og godt læringsmiljø i møte med denne normalvariasjonen i elevgruppa

Det finnes forskning som peker på at arbeid med krevende atferd gir seg utslag i arbeidssituasjoner preget av stress som over tid kan virke energitappende på enkeltlærere og personalet. Lærere må ikke bli stående alene. Det må blant annet legges opp til samarbeid og støtte fra kollegaer. Hva et slikt samarbeid skal innebære krever en konkretisering, og det kan komme til å kreve noen ressurser.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at det i Lillestrømskolen blir utarbeidet rutiner med konkrete, forskningsbaserte og forpliktende tiltak for arbeid med utagerende atferd i klasserommet for å sikre et trygt læringsmiljø for lærere og elever.

3.7 Sak fra klubben på Riddersand skole: Ressurser til forpliktende tiltak i Lillestrøm kommunes kvalitetsplaner for opplæringen

Lillestrøm kommune har utviklet flere kvalitetsplaner for opplæringen i barnehage og skole, som for eksempel kvalitetsplan for regning. Kommunen beskriver selv at planen skal bidra til et felles faglig grunnlag for barnehager og skoler, fremme en opplæring som ivaretar ulike elevers behov og bidra til at barn med behov følges opp med tiltak. Det skisseres en rekke konkrete tiltak skolen er forpliktet til å gjennomføre for elever som skårer under

bekymringsgrenser på kartlegging. For eksempel er det spesifisert at elever på spesifikke trinn skal få tilbud om intensive kurs i et omfang av 3 timer x 60 min. i 8 uker med maks. 4 elever på kurset. Vi stiller oss kritisk til hvordan dette kan la seg gjennomføre med kommunens ressursfordeling til skolene, uten at det vil gå merkbart utover det pedagogiske tilbudet og lærertettheten til de resterende elevene.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at Lillestrøm kommune bevilger øremerkede midler til tiltak i kvalitetsplaner som kommunen selv forplikter skolene å gjennomføre.

Styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm støtter saken.

3.8 Sak fra klubben i Volla barnehage: Økt grunnbemanning i barnehagen

Lillestrøm kommune ønsker å være nytenkende, og da bør nye tiltak prøves ut for å se på muligheten for å redusere sykefraværet i kommunens barnehager. Hvis grunnbemanningen øker kan kommunen spare enorme summer som i dag blir brukt på vikarer. Presset på personalet i barnehager er stort, og ved sykefravær kan resten av bemanningen som er igjen på jobb bli utbrent ganske fort. Dersom det hadde vært flere faste i grunnbemanningen mener vi at dette også kunne gjøre noe med sykefraværet i en positiv retning. Det er mye penger som går til private aktører og vikarbyråer som heller kan legges i ekstra stillinger.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal jobbe for at Lillestrøm kommune har 3-4 pilotbarnehager med økt grunnbemanning. Dette for å heve kvaliteten og se om det er med på å redusere sykefraværet i barnehagen.

Styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm støtter saken.

3.9 Sak fra styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm: Grenser for tilgjengelighet

Digitale løsninger bidrar til at vi lett kan kommunisere med kollegaer, ansatte og ledere uten fysiske møtepunkter. Teams som kommunikasjonsplattform på PC, og for mange også på mobil, gjør at man raskt kan løfte en problemstilling, stille et spørsmål eller videreformidle en mer eller mindre viktig melding uten videre gjennomtenkning. Dette er spesielt treffende for lærere i skolen, siden de har en del av årsverket sitt som ikke forutsettes utført som arbeidstid på skolen. Selv om noen liker å jobbe utover kvelden, betyr ikke det at alle liker å jobbe slik, og som lærer er det svært lett å havne i en situasjon der arbeidet tar over alt. Det er bra at det å være lærer er en del av vår identitet, men det er også viktig for arbeidstakeres psykiske helse å ha et tydelig skille mellom arbeidstid og fritid.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal bidra til at skolene i Lillestrøm kommune får tydelige føringer for bruken av meldinger på Teams, e-post og mobil i jobbsammenheng som blant annet begrenser slik form for kommunikasjon mellom kollegaer og mellom ansatte og ledere til tidsrommet 07.00-17.00 på hverdager.

3.10 Sak fra Pensjonistrådet i Utdanningsforbundet Lillestrøm. Innkalling av vara for pensjonistrådsleder ved forfall til styremøter

Leder i pensjonistråd på alle nivåer i organisasjonen har møterett i styremøter. Dersom pensjonistrådsleder ikke har mulighet til å møte, er ikke vedtektene tydelige på at vara for pensjonistrådsleder skal kalles inn. For å sikre at en stor medlemsgruppe høres, bør vedtektene endres slik at vara for pensjonistrådsleder kalles inn dersom leder av pensjonistrådet er forhindret fra å stille i styremøtene.

Forslag til vedtak:

§§ 33.3, 47.3 og 61.3 i vedtektene endres med en presisering om at vara for leder i sentralt pensjonistråd, representant for pensjonistråd i fylket og representant for pensjonistråd i lokallagene kalles inn dersom den innkalte representant ikke kan møte. Saken videresendes fylkesårsmøte i Utdanningsforbundet Viken 2023, og derfra til Landsmøte 2023.

Styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm støtter saken.

3.11 Sak fra Pensjonistrådet i Utdanningsforbundet Lillestrøm. Dekking av reiseutgifter til medlemmer av pensjonistrådet

I vedtektene for Utdanningsforbundet, § 13.1, står det: *Det skal legges til rette for egne råd for pensjonistmedlemmer på alle nivåer i organisasjonen. (...)*

Pensjonistråd på alle nivåer i organisasjonen er oppnevnt, ikke valgt. Dette betyr bl.a. at medlemmer oppnevnt i pensjonistråd ikke har fulle rettigheter slik valgte funksjoner har. Verv i pensjonistrådene blir sett på som frivillig arbeid, der det enkelte medlem må dekke utgifter selv. De har blant annet ikke rettigheter knyttet til dekking av reiseutgifter. Medlemmer i pensjonistrådene gjør et viktig arbeid for en stor medlemsgruppe, og det er derfor naturlig at de ikke skal ha utgifter knyttet til oppgavene som utføres som pensjonistrådsmedlem.

Forslag til vedtak:

For å oppfylle intensjonen i vedtektenes §13.1, må det utarbeides retningslinjer for å sikre at medlemmer i pensjonistrådene får dekket reelle utgifter som påløper i kraft av arbeidet de gjør som pensjonistrådsmedlemmer. Saken videresendes fylkesårsmøte i Utdanningsforbundet Viken 2023, og derfra til Landsmøte 2023.

Styret i Utdanningsforbundet Lillestrøm støtter saken.

Sak 4 Strategisk plan for Utdanningsforbundet Lillestrøm 2022-2023

Innledning

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal basere sitt arbeid på politikk og ulike styringsdokumenter vedtatt av Utdanningsforbundet sentralt. *Vi utdanner Norge 2020–2023* ligger til grunn for den politikken som hele organisasjonen er forpliktet til å arbeide med i landsmøteperioden. For å gjøre tydelige prioriteringer og styrke den politiske påvirkningen,

har organisasjonen sentralt vedtatt en strategisk plan. Denne planen gjelder for perioden august 2021–august 2022, og skal årlig revideres. Flere av satsingene vil kunne gå over flere år. *Vi utdanner Norge* og *Strategisk plan* har ulike funksjoner, og utfyller hverandre som viktige styringsdokumenter for Utdanningsforbundet sentralt.

Det er et mål at det skal være en sammenheng i Utdanningsforbundets politikk på de ulike nivåene. Lokallagets strategiske plan er derfor bygget opp på samme måte som strategiske planer for sentralt og fylkesnivå. Innholdet i lokallagets strategiske plan er i hovedsak basert på vedtatte saker på lokallagets årsmøter.

Strategisk plan for Utdanningsforbundet Lillestrøm er organisert i fire deler med utgangspunkt i landsmøtets strategidokument *Vi utdanner Norge 2020-2023*.

Hovedmål

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal ivareta medlemmenes lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal ivareta medlemmenes profesjonsfaglige interesser.

God utdanning og en sterk profesjon

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal ha en helhetlig tilnærming i arbeidet med kvalitet i opplæringen. Målet for opplæringen er både kunnskap og danning. Alle barn, unge og voksne i Lillestrøms barnehager og skoler skal ha et kvalitativt godt opplæringstilbud.

Profesjonsfellesskapet av lærere, ledere og faglig administrativt støttesystem utgjør det som kalles *laget* rundt barnehagebarn og elever. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal være en pådriver for å sikre kvalitativ kompetanse i dette laget og for at elever og barnehagebarn skal ha kvalifiserte lærere. Lillestrøm kommune ligger i et område med stor kamp om kvalifisert arbeidskraft til barnehage, skole og faglig administrativt støttesystem. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil arbeide for å styrke tiltak som kan bidra til å rekruttere og beholde kompetanse.

Utdanningsforbundet mener at videreutdanning i *hele* utdanningsløpet er et viktig bidrag for å styrke profesjonen. Vilklårene for etter- og videreutdanning er på flere områder ikke like gode for lærere i barnehagen som for lærere i skolen i dag. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil arbeide for at alle lærere, både i barnehage og skole, skal ha gode vilkår for videreutdanning.

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal løfte frem profesjonsetisk plattform og profesjonsetikk i utviklingen av et sterkt profesjonsfellesskap. Som en del av dette vil Utdanningsforbundet Lillestrøm arbeide for å tydeliggjøre at det er lærerprofesjonen som skal definere hva som er god opplæring, gjennom metodeansvaret som ligger til profesjonsfellesskapet og lærernes praksis.

Styring, ledelse og partssamarbeid

Styring og ledelse skal styrke lærerne og støtte opp under profesjonens etiske og faglige handlingsrom. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil påse at intensjonene i Hovedavtalen blir fulgt og delta i medbestemmelse på alle nivåer der viktige avgjørelser tas. Det skal være gode rutiner for medbestemmelse på alle arbeidsplasser, slik at partssamarbeidet blir en ressurs i

faglig og pedagogisk utvikling. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil arbeide for god kunnskap i avtaleverket både gjennom egen og felles skolering av ledere og tillitsvalgte.

Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal være en tydelig aktør i utforming av lokal lønnspolitikk og arbeide for økt lønn til alle medlemsgrupper. Lønn skal gis på etterprøvbare og objektive kriterier, herunder godtgjøring for kompetanse. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for økt kontaktlærertillegg, tillegg for pedagogiske ledere, og økt tillegg for andre funksjoner i skoler og barnehager.

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for tilstrekkelige ressurser til å drive god opplæring. Medlemmer opplever en økende kompleksitet i leder- og lærerrollen med et økende press på antall oppgaver som skal løses innenfor arbeidstiden. Mer tid til for- og etterarbeid, pedagogisk ledelse, pedagogisk utvikling og faglig ajourføring gir bedre opplæring for barnehagebarn og elever. Som en følge av dette skal Utdanningsforbundet Lillestrøm arbeide for at bemanning i skoler, barnehager og støttesystem økes utover lovpålagt minimum. God oppfølging av lokale planer i skole og barnehage er avhengig av nok tid til oppgavene det innebærer for lærere og ledere. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil arbeide for redusert undervisningsplikt for kontaktlærere, økt plantid for barnehagelærere og tilstrekkelig lederressurs i skoler og barnehager.

Tidlig innsats må starte i barnehagen. Barnehagene i Lillestrøm har barn med ulik kulturell bakgrunn og språklige erfaringer. Språk og kommunikasjonsferdigheter er grunnleggende for barns sosiale og faglige utvikling i lek og læring i barnehage og skole. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil arbeide for at barnehager med stor andel av flerspråklige barn skal tildeles ressurser til språkpedagoger og for at antall språkpedagoger i barnehagene økes.

Vold, trusler og utagerende atferd har i den senere tid fått økt oppmerksomhet både i skole og barnehage. Det er viktig å sikre at arbeidsgiver i samarbeid med de tillitsvalgte sørger for at det utarbeides gode systemer som gjør at både lærere og ledere får kunnskap om hvordan man skal møte disse utfordringene. I slike saker er det vesentlig at de ansatte opplever seg ivaretatt og at det settes inn tiltak på systemnivå. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal følge opp dette både opp mot vernetjeneste og arbeidsgiver. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at det utarbeides og følges opp tiltak på systemnivå for vold, trusler og atferdsutfordringer i skole og barnehage.

Barnehagene i Lillestrøm benytter seg av bemanningsbyråer i stor grad. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil arbeide for at bruken av vikarer utredes og at det opprettes en vikarpool for å sikre bemanning og best mulig trygghet blant barna med kompetente vikarer som blir kjent i barnehagene.

Barnehagene i kommunen har ulik praksis på hvordan matservering løses. For å sikre likebehandling i barnehagene vil Utdanningsforbundet Lillestrøm arbeide for at alle barn i barnehage får servert mat, uten at dette går ut over pedagog – og bemanningsnorm. Utdanningsforbundet vil arbeide for at de store barnehagene som har et storkjøkken som krever spesiell kompetanse, får ansette kvalifisert personell til kjøkkenet.

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal følge anskaffelsesprosesser for IKT- verktøy i skole og barnehage tett. Implementering av nye IKT-verktøy fordrer god opplæring og gode systemer for brukerstøtte i skoler og barnehager. Systemer som krever tofaktorautentisering kan føre til utfordringer knyttet til personvern og problemstillinger som følge av at flere må benytte privateid utstyr for pålogging. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal arbeide for at nødvendige IKT-verktøy stilles til rådighet av arbeidsgiver. Alternativt skal det utarbeides godtgjøringsordninger for bruk av eget utstyr som kreves for at ansatte skal kunne utføre sitt arbeid.

Flere skoler og barnehager har plassproblemer og utfordringer knyttet til vedlikehold av bygningsmasse og utearealer. Utdanningsforbundet Lillestrøm skal følge opp skole- og barnehagebehovsplaner, etterspørre prosesser jevnlig og sørge for at ansatte på de berørte arbeidsplassene eller hovedtillitsvalgte kommer tidligst mulig med i planarbeidet.

Et livsfasetilpasset arbeidsliv skal ivareta balansen mellom yrkesliv, familieliv og fritid i de ulike fasene i livet. I fremtiden vil man også måtte regne med å måtte stå lenger i arbeidslivet enn det som er forventet i dag. Dette krever en personalpolitikk som gir rom for tilpasninger til den enkelte arbeidstaker. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil arbeide for bedre livsfasetiltak for de ansatte.

Organisasjon i utvikling

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal fremstå som en sterk, tydelig og profesjonell organisasjon med god kontakt med tillitsvalgte, klubber og medlemmer. Det skal legges til rette for gode møteplasser for alle medlemsgrupper. Tillitsvalgte skal få støtte og god opplæring. Utdanningsforbundet Lillestrøm vil arbeide for å markere seg og være synlig i den offentlige debatten for å løfte saker som er viktige for medlemmene.

Utdanningsforbundet Lillestrøm skal styrke arbeidet med bærekraftig utvikling i tråd med FNs bærekraftsmål. Det må gjenspeiles i lokallagets daglige drift og avvikling av arrangementer.

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Årsmøtet vedtar strategisk plan for påfølgende årsmøteperiode.

Sak 5 Regnskap og budsjett

5.1 Regnskap 2021:

Regnskapet 2021 er som regnskapet for 2020 preget av koronapandemien. I dette ligger det en del mindre utgifter til leie av lokaler og bevertning ved møter da mange arrangementer, kurs og møter har blitt avholdt digitalt. Lokallaget har lov til å beholde 35% av inntektene i egenkapital dersom man går med overskudd og har beholdt 35% av inntektene både i 2020 og 2021.

Den største utgiften er organisasjonsfrikjøpet. I tråd med budsjettet for 2021 og styrets forslag har lokallaget opprettholdt et organisasjonsfrikjøp på 250% hvorav lokallaget betaler for frikjøpet utover det Utdanningsforbundet sentralt dekker. Hva som blir dekket sentralt gikk som forventet ned etter 1.8 2021 med ca. 50%. Denne utgiften er forventet å øke i 2022 da dette blir første år hvor lokallaget dekker mellomlegg for hele regnskapsåret.

Den nest største utgiftsposten er bevertning ved møter. Dette er mat og drikke som kjøpes inn til arrangementer, klubbmøter, kurs m.m. Den største enkeltutgiften her er medlemsmøtet i november med innledere og underholdning hvor det ble servert mat og to enheter alkohol hvor rundt 200 medlemmer deltok. Det ble i desember også holdt et medlemsmøte i regi av pensjonistrådet for rundt 30 pensjonistmedlemmer hvor det var servering, innledere og underholdning.

Lokallaget har brukt midlene på tre overnattingsseminarer på hotell, og to dagseminarer på hotell med bevertning. Tre av disse har vært for de plasstillitsvalgte, med en overnatting for styreseminar og seminar for frikjøpte i lokallaget i tillegg.

Andre store utgifter har vært profileringsmateriell blant annet matboksene som ble delt ut til medlemmer som julegaver via de tillitsvalgte, leie av lokaler til ulike kurs, møter og arrangementer og innleie av underholdning og foredragsholdere på arrangementer. Lokallaget har også dekket en parkeringsplass i kjelleren på rådhuset, kjøpt inn ytterligere IT-utstyr til kontoret og holder abonnement på Romerikes Blad, Første Steg og Bedre skole.

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Lokallagsstyret tar regnskapet for 2021 til orientering.

5.2 Budsjett 2022:

Styret har bestrebet seg på å legge et budsjett som er bærekraftig og i balanse med driftsinntektene med følgende prioriteringer:

- Opprettholde 250% organisasjonsfrikjøp hvorav ca 100% dekkes av driftsinntektene til lokallaget
- Opprettholde overnattingsseminar for plasstillitsvalgte sammen med styret og frikjøpte tillitsvalgte
- Opprettholde mulighet til å leie lokaler og gi bevertning til kurs for plasstillitsvalgte
- Opprettholde aktivitet i klubber og pensjonistrådet ved at alle klubber får «klubbmidler» på 120 kr per medlem og at det settes av en sum til pensjonistrådet
- Beholde egenkapitalen i årene som kommer som buffer for uforutsette eller ekstraordinære utgifter. I dette ligger det at styret kan gjøre vedtak om å bruke av egenkapital til større arrangementer som f.eks. medlemsmøter eller årsmøtefester

Budsjettet for 2022 er strammere enn for tidligere år og vi må også forvente mindre digital aktivitet og dermed høyere utgifter. Styret har lagt til grunn at lokallaget forsøker å drifte mer kostnadseffektivt ved å bruke rimeligere og gratis løsninger hvor dette er mulig, og at man i større grad holder kontroll på egne utgifter lokalt. Målet er at ordinær drift i lokallaget skal gjøres innenfor driftsinntektene til lokallaget i årene fremover.

Budsjett Utdanningsforbundet Lillestrøm		2022	2023
3290	Kontingentinntekter	1 445 719	1 445 719
5017	Møtegodtgjøring uten feriepenger	0	0
5230	Reisetilskudd hjem - arbeid	60 000	60 000
5239	Telefondeln. i form av lønnsytelse	6 000	6 000
5400	Arbeidsgiveravgift	6 000	6 000
6390	Leie kontorlokaler	11 000	11 000
6540	Inventar, innkjøp	0	0
6550	Kontorteknisk utstyr	15 000	15 000
6740	Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	770 000	770 000
6746	Refusjon frikjøp/SPK	0	0
6780	Honorar uten oppg.plikt	15 000	15 000
6800	Kontorrekvisita	2 500	2 500
6806	Edb-utstyr over drift	0	0
6810	Kopipapir	0	0
6820	Trykksaker	0	0
6840	Aviser og abonnementer kontoret	3 500	3 500
6890	Diverse kontor- og adm.kostnader	0	0
6940	Portokostnader, postboksleie	1 500	1 500
7110	Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftsfri	30 000	30 000
7111	Passasjertillegg	5 000	5 000
7112	Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftspliktig	0	0
7143	Andre reiseutgifter	40 000	40 000
7144	Hotell	150 000	150 000
7170	Leie kurslokale/møterom	70 000	70 000
7171	Beverting ved møter	260 219	260 219
7172	Deltakeravgift møter/kurs	0	0
7190	Andre kurs/møte kostnader	0	0
7321	Profileringsmateriell	0	0
7392	Representasjon - bevertning	0	0
7420	Støtte andre organisasjoner	0	0
7422	Representasjon, gaver	0	0
	DRIFTSRESULTAT	1 445 719	1 445 719

Lokallagsstyrets forslag til vedtak: Lokallagstyret vedtar budsjettet for 2022/23.

Sak 6 Valg

Valgkomiteen har bestått av:

Leder, Tommy Lykke Nordahl, Kjeller skole, G
Hege Vestby Thoreid, Blaker skole, G
Trude Håland, Skedsmo videregående skole, VGO
Siv Kallhovd, Brånås skole, G
Eva Moen Dahle, Sagelva barnehage, B
Harriet Fjellstad, Frogner barnehage, B
Yvonne Helene Foss Johansen, Tienbråten barnehage, B

Valgkomiteens innstilling til nytt lokallagsstyre, hovedtillitsvalgte, og varamedlemmer til lokallagsstyret. Innstilte kandidater er markert med **gult**.

De uten fargemarkering er altså **ikke på valg** på dette årsmøtet.

Til lokallagsstyret, som hovedtillitsvalgte og varamedlemmer velges:

Lokallagsleder:	Kristin Løver, Sten-Tærud skole, G
Nestleder:	Jon Ola Eggen, Riddersand skole, G
Hovedtillitsvalgt:	Alexander Fjellestad, Kjeller skole, G (med plass i styret)
Styremedlem:	Lene Skjønhaug, Tienbråten barnehage, B
Styremedlem:	Linn R. Haakonsen, Volla barnehage, B (ledermedlem)
Styremedlem:	Tine Elise Luneborg, Idrettsparken barnehage, B,
Styremedlem:	Joakim Bang, Østersund skole, G
Styremedlem:	Jorunn Døhlen, Frogner skole, G
Styremedlem:	Christian Laupsa, Skedsmo vgs, VGO
Styremedlem:	Trine Slupstad, Camenbert`n barnehage, B
Styremedlem:	Sigbjørn Teisnes, Lillestrøm Voksenplæringssenter, G
1. vara styremedlem:	Julie Henneli, Skjetten skole, G
2. vara styremedlem:	Ingun B. Thoresen, pensjonist
3. vara styremedlem:	Hanne Syversen, Vigernes skole, G
4. vara styremedlem:	Hilde Henriksrud Svendsen, Vardeåsen skole, G

1. HTV: Alexander Fjellestad, Kjeller skole, G (med plass i styret)

2.HTV: Kristin Løver, Sten-Tærud skole, G

3.HTV: Lene Skjønhaug, Tienbråten barnehage, B

4.HTV: Jon Ola Eggen, Riddersand skole, G

5.HTV: Hilde Henriksrud Svendsen, Vardeåsen skole, G

6.1 Valg av leder i lokallagsstyret

Et år igjen av valgperioden:

Kristin Løver, Sten-Tærud skole, G

6.2 Valg av nestleder i lokallagsstyret

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

Jon Ola Eggen, Riddersand skole, G

6.3 Valg av hovedtillitsvalgte

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

- | | |
|--------------------|---|
| Hovedtillitsvalgt: | 1.Alexander Fjellestad, Kjeller skole, G (plass i styret) |
| Hovedtillitsvalgt: | 2.Kristin Løver, Sten-Tærud skole, G |
| Hovedtillitsvalgt: | 3.Lene Skjønhaug, Tienbråten barnehage, B |
| Hovedtillitsvalgt | 4.Jon Ola Eggen, Riddersand skole, G |
| Hovedtillitsvalgt: | 5.Hilde Henriksrud Svendsen, Vardeåsen skole, G |

6.4 Stadfesting av hovedtillitsvalgt 1 som representant i lokallagsstyret

Et år igjen av valgperioden: Alexander Fjellestad, Kjeller skole, G

6.5 Valg av øvrige medlemmer til lokallagsstyret:

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

- | | |
|--------------|--|
| Styremedlem: | Lene Skjønhaug, Tienbråten barnehage, B |
| Styremedlem: | Jorunn Døhlen, Frogner skole, G |
| Styremedlem: | Trine Slupstad, Camenbert`n barnehage, B |
| Styremedlem: | Christian Laupsa, Skedsmo vg. skole, VGO |
| Styremedlem: | Sigbjørn Teisnes, Lillestrøm VO, G |

6.6 Valg av to varamedlemmer til lokallagsstyret:

Valgkomiteens innstilling til vedtak:

1. varamedlem: Julie Henneli, Skjetten skole, G
2. varamedlem: Ingun B. Thoresen, pensjonist
3. varamedlem: Hanne Syversen, Vigernes skole, G
4. varamedlem: Hilde H. Svendsen, Vardeåsen skole, G

6.7 Valg av valgkomite

Lokallagsstyrets innstilling til vedtak:

Trude Håland, Skedsmo videregående skole, VGO
Siv Kallhovd, Brånås skole, G

Eva Moen Dahle, Sagelva barnehage, B

Tommy Lykke Nordahl, Kjeller skole, G

Hege Vestby Thoreid, Blaker skole, G

Yvonne Helene Foss Johannesen, Tienbråten barnehage, B

Olav Hemli Rimstad, Skedsmo videregående skole, VGO

Sak 7 Resolusjoner