



ÅRSMØTE

UTDANNINGSFORBUNDET FREDRIKSTAD

30.03.2023 kl. 18:00, QUALITY HOTELL FREDRIKSTAD

Innholdsfortegnelse

Sak 1/2023 Åpning	3
1.1 Åpning v/lokallagsleder, Ulrika Hanssen	3
Sak 2/2023 Konstituering	3
2.1 Godkjenning av innkalling og antall stemmeberettigede	3
2.2 Valg av dirigenter	3
2.3 Valg av referenter	3
2.4 Valg av protokollunderskrivere	3
2.5 Valg av tellekorps	3
2.6 Valg av redaksjonskomité	3
2.7 Godkjenning av møtereglement	4
2.8 Godkjenning av valgreglement	4
2.9 Godkjenning av saksliste	6
Sak 3/2023 Årsberetning 2021 og 2022	7
3.1 Sammensetning av styrer, råd og utvalg	7
3.2 Valgkomité	10
3.3 Medlemmer	10
3.4 Møter i lokallaget	11
3.5 Skolering/kurs	11
3.6 Medlemsaktivitet	11
3.7 Viktige saker i perioden	13
Sak 4/2023 Regnskap	19
4.1 Regnskap 2021	20
4.2 Regnskap 2022	23
Sak 5/2023 Retningslinjer for lokallagsstyrets arbeid i kommende periode	27
Sak 6/2023 Budsjett	30
6.1 Budsjett 2023	31
6.2 Rammebudsjett 2024	32
Sak 7/2023 Årsmøtesaker	34
7.1 Bemanning i barnehagen	34
7.2 Grunnbemanning og tildelt styrkingsressurs i SFO	35
7.3 Lærebøker i tillegg til Chromebook/pc	36
7.4 Seniortiltak i barnehage	37
7.5 Bemanningsnorm i PP-tjenesten	38
7.6 Store utfordringer knyttet til ressursbruk i forhold til de sårbare barna i Fredrikstad	40
7.7 Økning av tilskudd til klubbene	42

7.8 Ressursmangel i skolen	43
7.9 Sosialressurs i barneskolen.....	44
7.10 Frustrasjoner knyttet til lærernes digitale arbeidshverdag	46
7.11 Uttelling for videreutdanning for barnehagelærere	47
7.12 Barnehagelæreren, barnevakt eller profesjonsutøver?.....	48
7.13 Kompensasjon telefongodtgjørelse for barnehagelærere og lærere i grunnskolen – krav om ny sentral, særskilt avtale	51
Sak 8/2023 Valg	52
8.1 Valgkomitéens innstilling til tillitsverv	52
8.2 Valg av delegater til Fylkesårsmøte 2023.....	54
8.3 Nominasjon av representanter til fylkestyret og til valgkomiteen i UDF Østfold	56
8.4 Styrets innstilling til valgkomité Utdanningsforbundet Fredrikstad.....	57

Sak 1/2023 Åpning

1.1 Åpning v/lokallagsleder, Ulrika Hanssen

Sak 2/2023 Konstituering

2.1 Godkjenning av innkalling og antall stemmeberettigede

Styrets innstilling til vedtak:

Innkallingen godkjennes

Det var x stemmeberettigede på årsmøtet.

2.2 Valg av dirigenter

Styrets forslag:

Laila-Brith Josefsen og Ann-Heidi Jensen

2.3 Valg av referenter

Styrets forslag:

Lene Lorentzen Sørby og Lene Baumann

2.4 Valg av protokollunderskrivere

Styrets forslag:

Hege-Silje Værvågen og Simen Amundsen

2.5 Valg av tellekorps

Styrets forslag:

Valgkomiteen

2.6 Valg av redaksjonskomité

Styrets forslag:

Ole Jørgen Christiansen og Jeanette Martinsen

2.7 Godkjenning av møtereglement

Møtereglementet

1. Leder åpner årsmøtet og leder forhandlingene under godkjenning av innkalling og valg av dirigenter til årsmøtet.
2. Dirigentene foretar den videre konstituering og leder årsmøtet.
3. Taletid under årsmøtet er satt til: saksinnledning maks 3 minutter, innlegg maks 2 minutter og replikk maks 1 minutt. Saksinnledere og medlemmer fra lokallagstyret kan få ordet utenom talerlisten for å svare på spørsmål eller gi saksopplysninger.
4. Årsmøtedeltakerne eller dirigentene kan foreslå ytterligere begrenset taletid enn i punkt 3 om dette viser seg nødvendig eller at strek settes. Slike forslag kan tas opp til avstemning dersom noen ber om dette.
5. Den som krever ordet til dagsorden/forretningsorden/saksopplysninger gis ordet umiddelbart og utenom saklisten, og gis maksimum 1 minutt taletid.
6. Alle kommentarer til årsberetningen og regnskapet som ønskes vedlagt protokollen, og forslag til de øvrige sakene - leveres skriftlig på dirigentenes bord. Alle forslag må være undertegnet med forslagsstillerens navn.
7. Alle forslag skal være levert og bekjentgjort før strek settes.
8. Årsmøtet avgjør voteringsmåten. Den kan være skriftlig eller ved håndsopprekning.
9. Vedtak fattes med vanlig flertall der ikke annet er fastsatt i Utdanningsforbundet sine vedtekter.
10. Årsmøtet kan med 2/3 flertall vedta å behandle saker som ikke er satt opp på saklisten. Vedtak i slike saker krever også 2/3 flertall.

Styrets forslag til vedtak:

Møtereglementet godkjennes.

2.8 Godkjenning av valgreglement

Valgreglementet

Generelt om valgene

Alle valg gjelder for perioden: 1.8.2023 - 31.7.2025, så sant ikke annen ordning blir vedtatt av årsmøtet forut for valgene.

Alle valg skal være skriftlige. Møteleder 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. Stemmesedler som inneholder andre navn blir forkastet.

Kandidater som det er fremmet forslag på, er:

- a) Forslag fra valgkomiteen (pkt. 1-5)/lokallagsstyret (pkt. 6)
- b) Kandidater som det er fremmet forslag på fra årsmøtets talestol.

Blank stemmeseddel blir regnet som avgitt stemme.

Gjennomføring av valgene på årsmøtet

Valgene gjennomføres i den rekkefølgen som de fremkommer i nummereringen nedenfor:

1. Valg av lokallagsleder

Leder 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 mer 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.

2. Valg av nestleder i lokallaget

De samme prinsippene som i pkt. 1 gjelder for valg av nestleder.

3. Valg av hovedtillitsvalgte i virksomheter på kommunenivå

Valgkomiteen fremmer forslag på hovedtillitsvalgt(-e) for de aktuelle tariffområdene innenfor lokallaget

- Valg av hovedtillitsvalgt 1 for medlemmer innenfor KS-området.
- Valg av hovedtillitsvalgt 2 for medlemmer innenfor KS-området.
- Valg av hovedtillitsvalgt 3 for medlemmer innenfor KS-området.
- Valg av hovedtillitsvalgt 4 for medlemmer innenfor KS-området.
- Valg av vara hovedtillitsvalgt barnehage for medlemmer innenfor KS-området.
- Valg av vara hovedtillitsvalgt skole for medlemmer innenfor KS-området.

Valgene gjennomføres som særskilte valg i årsmøtet, for årsmøtedeltakere med tilsetning i ovennevnte virksomheter, på samme måte som for leder og nestleder i lokallagsstyret, jf. pkt. 1.

4. Valg av styrerepresentanter

Her velges det antall medlemmer av styret som gjenstår etter valg av leder, nestleder.

Ved valg av øvrige medlemmer av lokallagsstyret, skal stemmeseddelen inneholde navn på det antall kandidater som skal velges. Ut fra sammensetningen av de som allerede er valgt (antall kvinner/menn), opplyses årsmøtet om hvilken sammensetning etter kjønn som må ivaretas for å komme ut med riktig kvotering for resten av lokallagsstyret. Deretter gis årsmøtet beskjed om at hver stemmeseddel skal inneholde den fordelingen som ivaretar disse kravene. Stemmesedler som ikke fyller alle disse kravene, forkastes. Ved opptellingen rangeres

kandidatene etter stemmeantall, men likevel slik at kvinnelige kandidater med lavere stemmeantall går foran når kriterium for kjønnsfordeling krever det.

5. **Valg av varamedlemmer til lokallagsstyret**

Det velges 3 varamedlemmer i prioritert rekkefølge. Disse velges fritt i særskilte valg etter samme regler som for leder (pkt. 1).

6. **Valg av valgkomité**

Jf. vedtekter for Utdanningsforbundet, § 64.1: «Årsmøtet velger en valgkomité med minimum tre medlemmer. Valgkomitéen er sammensatt i samsvar med gjeldende kvoteringsregler, jf. § 15. Valgkomitéen konstituerer seg selv, eventuelt med et arbeidsutvalg.»

Lokallagsstyret fremmer forslag på et antall medlemmer og varamedlemmer til ny valgkomité for perioden 1.8.2023-31.7.2025.

Valgkomitéen med varamedlemmer velges på samme måte som for (øvrige) medlemmer og varamedlemmer av lokallagsstyret. Det skal være rimelig representasjon.

Styrets forslag til vedtak:

Valgreglementet godkjennes.

2.9 Godkjenning av saksliste

Styrets forslag til vedtak:

Sakslisten godkjennes.

Sak 3/2023 Årsberetning 2021 og 2022

Innleder: Ulrika Hanssen

Lokallagsstyret vil med dette legge frem årsberetningen om aktiviteten i lokallaget for perioden 1.1.2021-30.03.2023.

3.1 Sammensetning av styrer, råd og utvalg

Lokallagsstyret valgt i perioden 1.8.2021 - 31.07.2023

Verv	Navn	Arbeidssted	Medlemsgruppe
Leder	Ulrika Hanssen	Gaustadgrenda barnehage	Fritt valgt
Nestleder	Eline Nilsen Udnesseter	Sagabakken skole	Fritt valgt
Styremedlem	Mattis Uthberg Hambo	Begby barne- og ungdomsskole	GSK
Styremedlem	Siri Reinertsen	Oksviken barnehage	BHG
Styremedlem	Fredrik Ranum	Ambjørnrød skole	GSK
Styremedlem	Agusta Kristinsdottir, (01.08.21-13.03.22)	Torsnes barnehage	BHG
Styremedlem	Morten Johnsen Rummelhoff	Trara skole	GSK (lederrep.)
Styremedlem	Carina Isabelle Stenbakken, (14.03.2022-31.07.23)	Ambjørnrød barnehage	BHG
Styremedlem	Laila Eliassen	Trosvik barnehage	BHG (lederrep.)
Styremedlem	Ole Borgan, (01.08.21-14.12.21)	Glemmen vgs.	VGO
Styremedlem	Heidi Nordstrand	Ambjørnrød skole (SFO)	GSK
Styremedlem	Morten Reed Breivik	Haugeåsen skole	GSK
1.vara	Halvor Stensrud Erikstad, fast styremedlem fra 07.02.22	Hurrød skole	Fritt valgt
2.vara	Daniel Nordlund Wellendorf, 1. vara fra 07.02.22	Læringsverkstedet Trosvik DoReMi barnehage	Fritt valgt
3.vara	Gro Anita Thømt, 2. vara fra 07.02.22	Løen barnehage	Fritt valgt

Hovedtillitsvalgte valgt i perioden 1.8.2021-31.07.23

Verv	Navn	Arbeidssted	Medlemsgruppe
HTV 1	Mattis Uthberg Hambo	Begby barne- og ungdomsskole	GSK
HTV 2	Siri Reinertsen	Oksviken barnehage	BHG
HTV 3	Fredrik Ranum	Ambjørnrød skole	GSK
HTV 4	Ulrika Hanssen	Gaustadgrenda barnehage	BHG
Vara HTV	Eline Nilsen Udnesseter	Sagabakken skole	GSK
Vara HTV	Agusta Kristin Kristinsdottir (01.08.21-13.03.22) Carina Isabelle Stenbakken (14.03.22-31.07.23)	Torsnes barnehage Ambjørnrød barnehage	BHG

Frikjøp

Utdanningsforbundet Fredrikstad har i perioden 1.8.19- 31.7.23 hatt følgende frikjøp:

Verv	Størrelse 1.8.21-31.07.23
Leder	100 %
Nestleder/vara HTV	60 %
Styret for lederråd	10 %
HTV 1	100 %
HTV 2	100 %
HTV 3	100 %
Totalt:	470 %

For perioden 1.8.2021 – 31.7.2023 er frikjøpet fordelt slik:

Periode	Fra kommunen	Fra UDF sentralt	Fra UDF lokalt
1.8.21 – 31.7.22	270%	158%	42%
1.8.22 – 31.7.23	270%	160%	40%

Styret for lederrådet

Perioden 1.8.2021 – 31.7.2023

Verv	Navn
Leder:	Morten Johnsen Rummelhoff
Nestleder:	Laila Eliassen
Medlem:	Daniel Nordlund Wellendorf
Medlem:	Steinar Ekeberg t.o.m. 31.7.22, Kari Lund Kallerød f.o.m. 1.8.22.
Medlem:	Eli Tronsaune Gulbrandsen
Medlem:	Silje Charlotte Johansen
Medlem:	Ole Jørgen Christiansen

SFO-utvalget

Perioden 1.8.2021 – 31.7.2023

Verv	Navn
Leder:	Heidi Nordstrand
Medlem:	Barbro Fjeld Iversen
Medlem:	Anna Ulrika Søderholm
Medlem:	Hans Fredrik Hansen (t.o.m. 31.8.2022) Silje Charlotte Johansen (f.o.m. 1.9.2022)
Medlem:	Jonas Krogh Pedersen

Pensjonistråd

Perioden 1.8.2021 – 31.7.2023

Verv	Navn
Leder:	Arild Larsen
Medlem:	Torunn Lorentzen Sørby
Medlem:	Arnt Storvik
Medlem:	Odd Gunnar Erikstad
Medlem:	Sonja Forsetlund

3.2 Valgkomité

Følgende valgkomité ble valgt for perioden 1.8.2021 – 31.7.2023:

Fast plass	Arbeidssted	Personlig vara	Arbeidssted	Omr.
Susan Alfredsén	Bjørneklova bhg	Hege- Silje Værvågen	Rolvsøy barnehage	BHG
Erik Hæren	Sagabakken skole	Simen Amundsen	Kvernhuset ungdomsskole	GSK
Fredrik Raæ	Kråkerøy ungdomsskole	Roy Andersen	Ambjørnrød skole	GSK
Tomas Bjørnstad (f.o.m. 31.7.22)	Glemmen vgs.	Elin Camilla Imrik (fast f.o.m. 1.8.22)	Frederik II	VGO
Marianne Jones (leder f.o.m. 31.7.22)	Kjølstad barnehage	Odd Espen Høili (leder f.o.m. 1.8.22)	Rekustad skole	Leder
Hilde Hermansen	Begby barne- og ungdomsskole	Marlene Sofi Løvli Olseng	PPT	Fritt valgt

3.3 Medlemmer

Utdanningsforbundet Fredrikstad har hatt en medlemsvekst på ca. 5,2 % i perioden 2021 til 2023. Medlemstall for årene er presentert under:

Antall medlemmer per 1.1.2021: 2380

Antall medlemmer per 1.1.2023: 2505

Medlemmene er fordelt slik pr. 1.1.2023:

Antall:	Medlemsgruppe:
394	BHG
1015	GSK
295	VGO
58	FAS
701	Uføre-/alderspensionister
40	ANDRE

3.4 Møter i lokallaget

Styremøter

Det ble avholdt konstituerende styremøte den 29.4.2021.

I 2021 hadde lokallagsstyret 7 møter og behandlet 81 saker.

I 2022 hadde lokallagsstyret 6 møter og behandlet 85 saker.

Protokollene fra styremøtene legges i arkivsystemet til Utdanningsforbundet og på Utdanningsforbundet Fredrikstads hjemmeside (for innloggede medlemmer).

Arbeidsutvalg (AU)

Lokallaget har et arbeidsutvalg som har bestått av:

Leder, nestleder, HTV 1, 2 og 3

Arbeidsutvalget skal være et styringsverktøy for lokallagsstyret. Utvalget skal kunne fatte raske administrative avgjørelser og innstille saker til lokallagsstyret. De skal også kunne slutføre saker eller oppsummere saker/høringer som har vært til drøfting og/eller debattert i lokallagsstyret.

I 2021 hadde AU 17 møter hvor til sammen 144 saker ble behandlet.

I 2022 hadde AU 17 møter hvor til sammen 133 saker ble behandlet

3.5 Skolering/kurs

- Klubblederkurs, avholdt med 5-6 ukers mellomrom
- TV1-opplæring av nye tillitsvalgte
- Årlig storkurs for tillitsvalgte og ledere
- Kurs for ledere og tillitsvalgte

3.6 Medlemsaktivitet

Medlemsmøter/medlemsaktiviteter

- Medlemskino «Nordsjøen»
- «Frisk nok for livet» med Jørgen Skavlan
- Medlemskino «Lange flate ballær»
- Jule- og påskekalender på Facebook
- Deltagelse under Fredrikstad Pride
- Foredrag med Thomas Winther
- Konsert med Stian Joneid
- Hockeykamp Stjernen – Vålerenga
- Medlemskino «Krigsseileren»

Pensjonistrådet

Utdanningsforbundet Fredrikstad har et eget pensjonistråd som arrangerer treff og medlemsaktiviteter for pensjonistene våre. Det var begrenset aktivitet i pensjonistrådet i 2021 på grunn av smittevern hensyn i forhold til Covid19. Pensjonistrådet har hatt 6 styremøter i 2022, og deltok på Utdanningsforbundet Fredrikstads storkurs. På møtene har pensjonistrådet planlagt aktiviteter for pensjonistene. Aktivitetene er evaluert i etterkant. Vi har også tatt for oss trygdeoppgjøret og landsmøtesak: pensjonistenes plass i Utdanningsforbundet. Det er utarbeidet retningslinjer for pensjonistrådets arbeid. Vi har også hatt et fellesmøte med pensjonistrådene i Halden, Moss og Sarpsborg.

- September 2021: Treff for pensjonistene på Stallen. Tema: forsikringer for pensjonistmedlemmer. En representant for Tryg forsikring gikk gjennom avtaler og svarte på spørsmål. Tor Erik Jakobsen sto for underholdning og ledet allsang. Det var god oppslutning.
- Desember 2021: Treff på Roald Amundsens Minde. Omvisning og foredrag ved Jan Erik Ekeberg med etterfølgende juletallerken. 55 deltok på Fredrikstads arrangement. Det var fulltegnet.
- Februar 2022, gratis pensjonistkino, Verdens verste menneske
- Mai 2022: Guidet omvisning på Elingaard herregård med guidet omvisning og lunsj
- November 2022: Pensjonistkino, Krigsseileren
- Desember 2022: Julemøte på Folkets hus Torsnes med foredrag av Willy Olsen om Folkets hus historie og stenhoggerindustrien i Torsnes og etterfølgende julemiddag.

3.7 Viktige saker i perioden

Styret har utarbeidet og vedtatt handlingsplaner ut fra retningslinjer vedtatt på årsmøtet i mars 2021. De har vært førende for de sakene det har vært arbeidet med i perioden. Handlingsplanen er vedlagt. Det brukes mye tid på samarbeid med arbeidsgiver, andre fagforeninger, andre lokallag i UDF, samt lokalt påvirkningsarbeid opp mot politikere.

Her er et utvalg av viktige saker det har blitt jobbet med i perioden:

- Ivaretagelse av og opplæring i lov- og avtaleverk
- Koronapandemien
- Kompensasjon for merarbeid under koronapandemien
- Ledernes arbeidssituasjon
- Digitale arbeidsverktøy for elever og lærere
- Plan for skolebygg mot 2040
- Indremedisinsk kampanje lærerstreiken 2022
- Politisk påvirkningsarbeid
- Kommunebudsjett
- #Bærekraft2025
- Avvikshåndtering
- Vold og trusler
- SFS2213, SGS1010 og SFS2201
- Lokale lønnsforhandlinger
- Tariff 2021 og tariff 2022
- Handlingsplan
- Lokale forhandlinger
- Tilsettinger
- Høring ny opplæringslov
- Sykefravær og IA-avtalen
- Bruk av privat mobiltelefon i jobben som lærer
- Medlemsaktiviteter
- Den økonomiske situasjonen i kommunen
- Lærerstreiken 2022
- Barnehagestreiken PBL
- Høring inntektssystemet
- Rikslønnsnemndas kjennelse februar 2023

God utdanning og en sterk profesjon

Arbeids- område	Behandlet	Mål	Tiltak
Profesjonsetikk	83/21, 38/22, 39/22, 43/22, 46/22, 47/22	<ul style="list-style-type: none"> Verne om det profesjonelle handlingsrommet 	<ul style="list-style-type: none"> SIG-møter, IDA-møter, bruke media, påvirkningsarbeid mot politikere Klubblederkurs, TV1-opplæring
	56/22	<ul style="list-style-type: none"> Øke bevisstheten om verdigrunnlaget i formålsparagrafene for barnehage, SFO og skole og Lærerprofesjonens etiske plattform 	
Kvalitet og ressurser i barnehage, SFO og skole	29/22, 46/22, 17/23	<ul style="list-style-type: none"> Synliggjøre konsekvensene av at elever ikke får oppfylt retten til opplæring etter §2-8 og §5-1 (Årsmøtevedtak 7.2, 2021) 	<ul style="list-style-type: none"> Etterspørre politikere og administrasjon om hvordan denne retten til enkeltvedtak blir oppfylt. Hente inn informasjon om manglende §2-8 og §5-1-timer. Synliggjøre opp mot administrasjonen og politikerne konsekvensene av at ressurser til helsefaglige utfordringer i dag tas fra undervisningsmidlene. SIG-møter, IDA-møter, bruke media, påvirkningsarbeid mot politikere Følge opp arbeidet i ulike arbeidsgrupper
	83/21, 16/22, 40/22, 46/22, 54/22, 17/23	<ul style="list-style-type: none"> Undervisning skal gis av kvalifiserte lærere 	
	46/22,	<ul style="list-style-type: none"> Kontaktlærerne skal ha maksimalt 15 kontaktelever 	
	54/21	<ul style="list-style-type: none"> Fjerne tidstyver i barnehage og skole 	
		<ul style="list-style-type: none"> Redusere krav til rapporter og dokumentasjon 	
	29/22, 46/22, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Enkeltelevers vedtak om tildelt assistentressurs i skolen skal også gjelde i SFO 	
	29/22, 53/22	<ul style="list-style-type: none"> SFO-leders administrasjonsressurs tas ut av bemanningsnormen 	
	07/23	<ul style="list-style-type: none"> Obligatorisk sosialpedagogisk tjeneste på barnetrinnet 	
	46/22,	<ul style="list-style-type: none"> Barnehager i levekårsutsatte områder skal få ansette en fast spesialpedagog i hver barnehage i tillegg til grunnbemanning (Årsmøtevedtak 7.5, 2021) 	
	46/22,	<ul style="list-style-type: none"> Arbeide for at Fredrikstad kommune styrker ressursene til barn med særskilte helseutfordringer (Årsmøtevedtak 7.6, 2021) 	
	69/21, 14/22, 22/22, 46/22, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Arbeide for en driftssikker og enkel IKT-hverdag for elever og lærere i Fredrikstad kommune, og ha fokus på og synliggjøre problematikken i møte med administrasjon og politikere 	

	69/21, 09/22, 22/22, 40/22, 46/22, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Arbeide for at alle lærere får en bærbar pc med felles nettverk med felles tilgang til administrative- og elevverktøy (årsmøtevedtak 7.4, 2021) 	
Etter- og videre-utdanning	66/21, 69/21, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Medlemmer skal ha gode ordninger for kompetanseheving 	<ul style="list-style-type: none"> Jobbe opp mot arbeidsgiver slik at etter- og videreutdanning for våre medlemmer prioriteres Motivere, informere og bevisstgjøre medlemmer til å søke etter- og videreutdanning Sikre de tillitsvalgte reell medbestemmelse i virksomhetenes kompetanseplan

Styring, ledelse og partssamarbeid

Arbeids-område	Behandlet	Mål	Tiltak
Partssamarbeid	15/22, 29/22, 47/22	<ul style="list-style-type: none"> Å arbeide for reell medbestemmelse uavhengig av virksomhetenes organisering. Den tillitsvalgte skal få nødvendig tid til å utføre sine oppgaver. 	<ul style="list-style-type: none"> Skolere tillitsvalgte gjennom klubblederkurs, tillitsvalgtopplæring og fellesskoleringer Arbeide for felles skolering i avtaleverk for ledere/arbeidsgiver og tillitsvalgte
	75/21, 83/21	<ul style="list-style-type: none"> Videreutvikle samarbeidet mellom leder og tillitsvalgt slik at partssamarbeidet blir en faglig ressurs 	
Ledelse	46/22, 57/22	<ul style="list-style-type: none"> Redusere krav til rapporter og dokumentasjon og styrke det administrative og merkantile støttearbeidet 	<ul style="list-style-type: none"> Lederråd Jobbe opp mot administrasjon og politikere
	66/21	<ul style="list-style-type: none"> Én styrer i hver barnehage, én rektor på hver skole og én SFO-leder på hver SFO 	
	46/22, 57/22	<ul style="list-style-type: none"> Gode rammebetingelser slik at styrere, rektorer og ledere får utøvd faglig og pedagogisk ledelse, herunder å øke ledelsesressursen 	
Politisk påvirkning	10/22, 46/22, 47/22, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Økt grunnbemanning/overdekningsmodell innføres i barnehager og skoler i Fredrikstad (Årsmøtevedtak 7.1, 2021) 	<ul style="list-style-type: none"> Synliggjøre fordelene med en overdekningsmodell i møter med politikere og administrasjon Etterspørre status for verbalforslag 16 (2020) og 10 (2021) Delta i samfunnsdebatten, og bruke media når
	54/21, 29/22, 40/22, 46/22, 47/22, 64/22, 74/22, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Bemannings- og lærernormene i barnehage og skole følges og styrkes. 	

	46/22,07/23	<ul style="list-style-type: none"> Bemanningsnormen skal gjelde i hele barnehagens åpningstid (Årsmøtevedtak 7.3, 2021) 	aktuelle saker og situasjoner tilsier det <ul style="list-style-type: none"> Invitere til møter med politikere og utvalg
	46/22, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Styrke bemanningen i PPT 	
	83/21, 29/22, 39/22, 46/22, 57/22, 64/22, 81/22, 23/23, 24/23	<ul style="list-style-type: none"> Skape arenaer for samarbeid med politikere og utvalg 	
	79/22	<ul style="list-style-type: none"> Arbeide for at inntektssystemet for kommunene får en sterkere profil med vekt på sosiale kriterier (Årsmøtevedtak 7.9, 2021) 	

Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Arbeids-område	Behandlet	Mål	Tiltak
Lønnspolitikk	78/21, 42/22, 54/22, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Kompetanse og utdanning skal gi lønnsmessig uttelling for alle medlemsgrupper 	<ul style="list-style-type: none"> Følge opp organisasjonens lønnspolitikk ved lokale lønnsforhandlinger Skolere, bevisstgjøre og arbeide for at medlemmene våre får den lønnskompensasjonen de har krav på etter avtaleverket Oppsøke og ha fokus på private virksomheter uten tariffavtale
	19/21, 33/22, 51/22, 66/21, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Lokale kompetanselønnstillegg skal gjelde relevant videreutdanning 	
	52/21, 64/21, 79/21, 83/21, 10/22, 29/22	<ul style="list-style-type: none"> Bedre lønns- og arbeidsvilkår for kontaktlærerne (Årsmøtevedtak 7.7, 2021) 	
	52/21, 64/21, 78/21, 83/21, 46/22, 47/22, 63/22	<ul style="list-style-type: none"> Følge opp organisasjonens lønnspolitikk ved lokale forhandlinger og stanse mindrelønnsutviklingen i skoleverket 	
	52/21, 64/21, 83/21, 10/22	<ul style="list-style-type: none"> Sikre at lokalt fremforhandlede tillegg kommer i tillegg til endringer i garantilønn 	
	52/21, 64/21, 55/22, 63/22	<ul style="list-style-type: none"> Lederlønn som samsvarer med lederansvar, kompetanse og størrelse på den virksomheten man leder 	
	64/21, 83/21, 07/22, 29/22	<ul style="list-style-type: none"> Ledere i stillinger som er unntatt arbeidstidsbestemmelsene får kompensasjon for merbelastning utover det som er forventet i stillingen, ref. AML §10-12 	

Arbeidsvilkår og arbeidsmiljø	75/21, 83/21, 08/22, 47/22, 39/22	<ul style="list-style-type: none"> Alle medlemmer skal ha et trygt og godt arbeidsmiljø og det skal jobbes systematisk med HMS på den enkelte arbeidsplass 	<ul style="list-style-type: none"> Arbeide for at medlemmer skolerer i bruken av kvalitetssystem, HMS-arbeid, varslingsrutiner og avvikshåndtering Jobbe for en god fellesskolering i SF52201, SGS2213 og SGS1010 av tillitsvalgte og ledere.
	69/21, 83/21	<ul style="list-style-type: none"> Alle medlemmer i private virksomheter skal være omfattet av en tariffavtale 	
	69/21, 22/22, 12/23	<ul style="list-style-type: none"> Digitale systemer skal ikke innføres før de er godt utprøvd, og det har blir gitt nødvendig brukeropplæring 	
	07/22, 10/22, 43/22, 47/22, 84/22, 25/23	<ul style="list-style-type: none"> Arbeidstidsavtaler skal sikre vern mot for høy arbeidsbelastning, gi den enkelte profesjonelt handlingsrom. 	
Livsfase-politikk	61/22, 84/22, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Seniorpolitiske tiltak, herunder også rettighetmuligheter for ledere 	<ul style="list-style-type: none"> Bruke medbestemmelsesretten på alle nivåer Arbeid i styret og AU Skolering av tillitsvalgte Følge opp arbeidet i ulike arbeidsgrupper
	07/23	<ul style="list-style-type: none"> Livsfasetiltak skal gjelde alle medlemmer 	
Tilsetninger	40/22	<ul style="list-style-type: none"> Faste tilsetninger 	<ul style="list-style-type: none"> Skolere og bevisstgjøre arbeidsplassstillitsvalgte Følge opp arbeidsgivernes rutiner i tilsetninger og ved overtallighet Arbeide opp mot administrasjon og politikere Følge opp arbeidet i ulike arbeidsgrupper
	64/21, 83/21, 08/22, 47/22	<ul style="list-style-type: none"> Synliggjøre rekrutteringsutfordringer 	
		<ul style="list-style-type: none"> Jobbrotasjon som en mulighet for flere medlemsgrupper 	
Vikar-ordninger	29/22, 83/21, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Et velfungerende vikarsystem (Årsmøtevedtak 7.1, 2021) 	<ul style="list-style-type: none"> Fokus på vikarsituasjonen i møter med arbeidsgiver og politikere Etterspørre status for vikarpool
	83/21, 40/22, 54/22, 07/23, 17/23	<ul style="list-style-type: none"> Kvalifiserte vikarer 	

Organisasjon i utvikling

Arbeids-område	Behandlet	Mål	Tiltak
Samarbeid med andre aktører	69/21, 83/21, 56/22	<ul style="list-style-type: none"> Bygge sterke allianser og nettverk for å styrke fagbevegelsen 	<ul style="list-style-type: none"> Samarbeide med andre fagforeninger i aktuelle saker Samarbeide andre aktuelle aktører Møter i UNIO
	83/21	<ul style="list-style-type: none"> Samarbeide med andre fagforeninger innenfor UO-området 	

Klubb utvikling	83/21, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Rekruttere tillitsvalgte på alle arbeidsplasser hvor det finnes medlemmer og bidra til å styrke arbeidet i klubbene 	<ul style="list-style-type: none"> Delta på klubbmøter Sikre tillitsvalgte god skoling Arbeide med verving Bevisstgjøre ATV om ledermedlemmers plass i klubben
	75/21, 83/21, 38/22, 47/22, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Tillitsvalgte har en god rolleforståelse og riktig kompetanse for å kunne være en sterk part i medbestemmelsesprosessene. 	
Ledernes rolle	83/21, 12/22, 56/22, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Styrke ledernes rolle i organisasjonen 	<ul style="list-style-type: none"> Avholde medlemsmøter med aktuelle temaer Invitere ledere til skoling Videreutvikle lederrådet Oppfølging av ledermedlemmer
Skape møteplasser for medlemmer	75/21, 76/21, 77/21, 83/21, 24/22, 27/22, 41/22, 74/22, 82/22, 09/23, 26/23	<ul style="list-style-type: none"> Videreutvikle ulike møteplasser, arenaer og nettverk for tillitsvalgte innenfor alle de ulike avtaleområdene 	<ul style="list-style-type: none"> Avholde medlemsmøter med aktuelle temaer Samarbeide med andre lokallag Gjøre hjemmesiden og facebooksidene kjent for medlemmene og holde disse oppdatert
Pensjonistmedlemmer	83/21, 29/22, 46/22, 57/22,	<ul style="list-style-type: none"> Arbeide for at medlemmer fortsetter som medlemmer etter de blir pensjonister 	<ul style="list-style-type: none"> Skoling av tillitsvalgtes rolle Pensjonistråd Samarbeide med andre pensjonistråd i bynettverket vårt Medlemsmøter med aktuelle temaer
	83/21, 15/22, 35/22, 57/22, 07/23	<ul style="list-style-type: none"> Ha et fungerende pensjonistråd som kan avholde jevnlig møter i samarbeid med lokallagets pensjonistkontakt 	
		<ul style="list-style-type: none"> Arbeide for at pensjon skal være på dagsordenen sentralt i Utdanningsforbundet 	
Bærekraftig utvikling	83/21, 44/22, 47/22, 66/22	<ul style="list-style-type: none"> Arbeide med bærekraftsmål på et lokalt nivå 	<ul style="list-style-type: none"> Samkjøring på kurs og møter, digitale møter der det er hensiktsmessig, rydding i fjæra.

Styrets forslag til vedtak

Årsmøtet godkjenner årsberetningen.

Sak 4/2023 Regnskap

Innleder: *Ulrika Hanssen*

Kommentar til regnskap 2021 og 2022:

2021 ble også et år med koronapandemi og redusert aktivitet. Lokallaget gikk derfor med et solid overskudd, og måtte tilbakebetale kr. 713 515,- til fylkeslaget, jf. sentrale retningslinjer som sier at lokallag ved årsslutning ikke kan ha større egenkapital enn 35 % av kontingentoverføringen. UDF Viken vedtok at alle lokallag skulle få tilbakeført 50% av disse pengene, samt at resten kunne søkes på til ulike aktiviteter og formål. Til sammen fikk vi tilbakeført 556 503 kroner som organisasjonsinternt tilskudd, og disse har kommet godt med til økt aktivitet og ulike innkjøp i 2022, blant annet sekker til alle medlemmer.

Regnskapsåret 2021 endte med en positiv egenkapital ved inngangen til 2022 på kr 565 218,-.

Regnskapsåret 2022 endte med et overskudd på kr 71 65,- etter avsetning på 37 100,- til årsmøtet i 2023 og tilbakebetaling til fylket på 110 324,72- jf. 35%-regelen. Lokallagets egenkapital per 1.1.2023 er på 609 483,-.

4.1 Regnskap 2021

Resultatrapport tom periode: 202112

FREDRIKSTAD

3004

	202100 - 202112	202100 - 202112
RESULTAT		
	Regnskap HiÅ	Budsjett HiÅ
INNETEKTER		
3290 Kontingentinntekter FY/LOK	-1 614 909	-1 546 437
3295 35 % -org.intern overføring	713 007	0
3430 Organisasjonsinternt tilskudd-inntekt	-642 725	-418 259
3910 Andre driftsinntekter (fri)	-26 119	-50 000
3990 Refusjon SPK-midler	-4 578	0
Sum Driftsinntekter	-1 575 323	-2 014 696
KOSTNADER		
5010 Fast lønn	94 195	86 000
5017 Møtegodtgjøring uten feriepenger	28 500	30 000
5090 Påløpne feriepenger	11 303	11 000
5211 Fri telefon privat fordel, avg.pliktig	0	0
5230 Reisetilskudd hjem - arbeid	6 296	7 000
5231 Trekkpl. reise	77	0
5239 Telefondekn.i form av lønnsytelse	20 000	25 000
5400 Arbeidsgiveravgift	21 158	20 000
5403 Arb.giv.avg. pål. feriep.	1 594	1 500
Sum Lønnskostnader	183 123	180 500
6540 Inventar, innkjøp	2 385	10 000
6550 Kontorteknisk utstyr	1 149	20 000
6740 Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	299 069	350 000
6746 Refusjon frikjøp/SPK	508	0
6780 Honorar uten oppg.plikt	14 034	118 000
6781 Honorar næringsdrivende oppg.plikt	89 185	0
6800 Kontorrekvisita	667	2 000
6861 Oppslagsverk	25 001	30 000
6940 Portokostnader, postboksleie	0	0
Sum kontorhold mm	431 998	530 000
7110 Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftsfri	6 537	12 000
7111 Passasjertillegg	2 137	1 500

7112 Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftspliktig	990	1 500
7142 Flybilletter	0	20 000
7143 Andre reiseutgifter	10 234	39 000
7144 Hotell	0	18 000
7162 Diett med overnatting	244	0
7170 Leie kurslokale/møterom	464 175	635 000
7171 Beverning ved møter	105 170	205 000
7190 Andre kurs/møte kostnader	70 030	65 000
7321 Profileringsmaterieill	252 497	317 000
7420 Støtte andre organisasjoner	0	25 000
7422 Representasjon, gaver	99 077	100 000
Sum reise mm	1 011 092	1 439 000

DRIFTSRESULTAT	50 889	134 804
-----------------------	---------------	----------------

FINANSINNTEKTER OG KOSTNADER

8040 Renteinntekter bank	-42	-400
8171 Bankgebyr	2 706	3 200
8173 Smådifferanser, diverse	-508	0
Sum Finansposter	2 157	2 800

Årsresultat	53 046	137 604
--------------------	---------------	----------------

OVERFØRINGER

8961 Dispon. årsresulta EK m interne restriks	-41 550	0
8962 Dispon. årsresult fri egenkapital	-11 496	0
Sum overføringer	-53 046	0

Balanserapport for periode 202100-202112

3004

FREDRIKSTAD

202100-202112 202000-202012

Dette år Forrige år

EIENDELER

Sum Anlegsmidler	0	0
1560 Fordring sentral organisasjonsdrift	68 472	120 931
1561 Internt mellomværende organisasjon	-713 515	-816 519
Sum Fordringer	-645 043	-695 588
Sum Investeringer	0	0
1920 Bank	1 118 824	1 215 892
1921 Driftskonto 2	107 113	107 071
Sum Bankinnskudd	1 225 937	1 322 963
Sum Eiendeler	580 893	627 375

EGENKAPITAL OG GJELD

Periodens resultat	0	0
2050 Fri egenkapital	-576 714	-523 390
2052 Årets resultat	11 496	-53 324
2054 EK m/interne restriksjoner	0	-41 550
Sum Egenkapital	-565 218	-618 264

EGENKAPITAL OG GJELD

Periodens resultat	0	0
2050 Fri egenkapital	-576 714	-523 390
2052 Årets resultat	11 496	-53 324
2054 EK m/interne restriksjoner	0	-41 550
Sum Egenkapital	-565 218	-618 264

2960 Påløpte kostnader	-15 675	-9 111
Sum Gjeld	-15 675	-9 111

Sum Egenkapital og Gjeld	-580 893	-627 375
--------------------------	----------	----------

Differanse	0	0
------------	---	---

4.2 Regnskap 2022

Resultatrapport 2022

FREDRIKSTAD

202200 -
202200 - 202212 202212

RESULTAT		
	Regnskap HiÅ	Budsjett HiÅ
INNETEKTER		
3290 Kontingentinntekter FY/LOK	-1 635 379	-1 663 356
3295 35 % -org.intern overføring	110 325	0
3430 Organisasjonsinternt tilskudd-inntekt	-556 504	-566 504
3910 Andre driftsinntekter (fri)	-69 263	-50 000
3990 Refusjon SPK-midler	-11 196	0
Sum Driftsinntekter	-2 162 017	-2 279 860
KOSTNADER		
5010 Fast lønn	104 019	98 000
5017 Møtegodtgjøring uten feriepenger	21 000	51 000
5090 Påløpne feriepenger	12 482	12 000
5230 Reisetilskudd hjem - arbeid	7 544	7 300
5231 Trekkpl. reise	0	0
5239 Telefondekn.i form av lønnsytelse	20 000	25 000
5315 Honorar uten feriepenger	12 000	0
5400 Arbeidsgiveravgift	23 408	22 000
5403 Arb.giv.avg. pål. feriep.	1 760	1 700
Sum Lønnskostnader	202 213	217 000
6540 Inventar, innkjøp	76 585	86 500
6550 Datautstyr (pc,mobil,iPad, mm)	348	10 000
6740 Frikjøp tillitsvalgte e. avtale	343 981	310 000
6746 Refusjon frikjøp/SPK	659	600
6780 Honorar uten oppg.plikt	59 447	20 000
6781 Honorar næringsdrivende oppg.plikt	31 072	110 000
6800 Data- og kontorrekvisita	2 544	2 000
6840 Aviser og abonnementer kontoret	0	0
6861 Oppslagsverk	28 423	30 000
6890 Diverse kontor- og adm.kostnader	0	0
Sum kontorhold mm	543 059	569 100

7110 Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftsfri	9 563	12 000
7111 Passasjertillegg	2 155	2 300

7112	Bilgodtgjøring - trekk- og avgiftspliktig	1 448	1 500
7142	Flybilletter	22 423	40 000
7143	Andre reiseutgifter	23 167	39 000
7144	Hotell	36 132	19 000
7162	Diett med overnatting	0	0
7170	Leie kurslokale/møterom	313 940	320 000
7171	Beverting ved møter	173 419	200 000
7190	Andre kurs/møte kostnader	167 687	230 000
7321	Profileringsmateriell	527 661	550 000
7420	Støtte andre organisasjoner	26 930	40 000
7422	Representasjon, gaver	66 760	105 000
7790	Streikekostnader	-268	0
Sum reise mm		1 371 017	1 558 800

DRIFTSRESULTAT		-45 729	65 040
-----------------------	--	----------------	---------------

FINANSINNTEKTER OG KOSTNADER

8040	Renteinntekter bank	-749	-523
8171	Bankgebyr	2 872	2 800
8173	Smådifferanser, diverse	-659	0
Sum Finansposter		1 465	2 277

Årsresultat		-44 264	67 317
--------------------	--	----------------	---------------

OVERFØRINGER

8961	Dispon. årsresulta EK m interne restriks	37 100	0
8962	Dispon. årsresult fri egenkapital	7 165	0
Sum overføringer		44 265	0

Balanserapport 2022

Fredrikstad

202200 -202212 202100-202112

Dette år	Forrige år
----------	------------

EIENDELER

Sum Anlegsmidler	0	0
1560 Fordring sentral organisasjonsdrift	-25 851	68 472
1561 Internt mellomværende organisasjon	-110 984	-713 515
1700 Forskuddsbetalte kostnader	4 946	0
Sum Fordringer	-131 889	-645 043

Sum Investeringer	0	0
1920 Bank	633 510	1 118 824
1921 Driftskonto 2	107 862	107 113
Sum Bankinnskudd	741 372	1 225 937

Sum Eiendeler	609 483	580 893
----------------------	----------------	----------------

EGENKAPITAL OG GJELD

Periodens resultat	0	0
2050 Fri egenkapital	-565 218	-576 714
2052 Årets resultat	-7 165	11 496
2054 EK m/interne restriksjoner	-37 100	0
Sum Egenkapital	-609 483	-565 218

2960 Påløpte kostnader	0	-15 675
Sum Gjeld	0	-15 675

Sum Egenkapital og Gjeld	-609 483	-580 893
---------------------------------	-----------------	-----------------

Differanse	0	0
------------	---	---

31. desember 2022

Fredrikstad

Ulrika Hanssen Eline N. Udnesseter Mattis U. Hambo

Ulrika Hanssen

Styreleder

Eline N. Udnesseter

Nestleder

Mattis U. Hambo

Styremedlem

Siri Reinertsen Fredrik Ranum Morten J. Rummelhoff

Siri Reinertsen

Styremedlem

Fredrik Ranum

Styremedlem

Morten J. Rummelhoff

Styremedlem

Laila Eliassen Heidi Nordstrand Carina I. Stenbakken

Laila Eliassen

Styremedlem

Heidi Nordstrand

Styremedlem

Carina I. Stenbakken

Styremedlem

Halvor S. Erikstad Morten Breivik

Halvor Erikstad

Styremedlem

Morten Breivik

Styremedlem

Daniel N. Wellendorf Gro Anita Thømt

Daniel N. Wellendorf

Styremedlem

Gro Anita Thømt

Styremedlem

Styrets forslag til vedtak:

Årsmøtet godkjenner regnskapet for 2021 og 2022 og melder styret ansvarsfrihet.

Sak 5/2023 Retningslinjer for lokallagsstyrets arbeid i kommende periode

Innleder: Eline Nilsen Udnesseter

Plan for arbeidet 2023 – 2025

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

Utdanningsforbundet Fredrikstad skal arbeide for at barn, unge og voksne får et godt opplæringsstilbud, og for at utdanning skal ha en sentral rolle i samfunnet.

Utdanningsforbundet Fredrikstad ønsker at de lokale innsatsområdene skal gjenspeile arbeidet som gjøres sentralt i Utdanningsforbundet, men med lokalt tilpassede tiltak.

Dokumentet «Vi utdanner Norge», ble vedtatt på Utdanningsforbundets landsmøte i 2019 og inneholder forbundets overordnede politikk og vedtatte innsatsområder for landsmøteperioden 2020 – 2023. Dokumentet synliggjør hva Utdanningsforbundet står for, og skal være et verktøy for tillitsvalgte på alle nivåer. Disse innsatsområdene samt vedtak i fra årsmøtet i 2019 og 2021 er implementert i retningslinjer for lokallagsstyrets arbeid i kommende årsmøteperiode.

Retningslinjene er sortert under følgende fire innsatsområder:

- 1) God utdanning og en sterk profesjon**
- 2) Styring, ledelse og partssamarbeid**
- 3) Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø**
- 4) Organisasjonen i utvikling**

God utdanning og en sterk profesjon

Utdanningsforbundet Fredrikstad skal arbeide for:

- å øke bevisstheten om verdigrunnlaget i formålsparagrafene for barnehage og skole og Lærerprofesjonens etiske plattform
- gode overganger mellom de ulike nivåene i utdanningssystemet
- å verne om det profesjonelle handlingsrommet
- at lærerprofesjonen skal spille en sentral rolle i å velge ut, evaluere og videreutvikle læremidler, læringsplattformer, skoleadministrative systemer, andre IT-systemer og pedagogisk programvare
- at lærere, ledere og støttesystem får tilbud om relevant etter- og videreutdanning
- krav til bemanning og pedagogisk kompetanse i personalet i SFO
- å styrke det spesialpedagogiske, helsefaglige og sosialpedagogiske tilbudet i barnehagen og skolen
- å styrke den faglige og administrative støttetjenesten
- at flere lærere i barnehage og skole har spesialpedagogisk kompetanse
- å sikre økonomiske ressurser, høy relevant kompetanse og fleksibilitet slik at det blir mulig å gi differensiert opplæring og individuelle tilpasninger innenfor det ordinære tilbudet
- at undervisning gis av kvalifiserte lærere
- at det tilsettes ledere med lærerutdanning, lærererfaring og god ledelsesfaglig kompetanse.
- å synliggjøre rekrutteringsutfordringer

- at alle nyutdannede lærere skal motta veiledning fra kvalifiserte veiledere og at alle nytilsatte ledere skal få tilbud om veiledning av erfarne ledere
- færre tidstyver i barnehage og skole slik at man får mer tid til pedagogisk arbeid med barn og elever
- at SFO-leders administrasjonsressurs tas ut av bemanningsnormen
- at enkeltelevers vedtak om tildelt assistentressurs i skolen også skal gjelde i SFO
- at en kontaktlærer har maksimalt 15 kontaktelever.

Styring, ledelse og partssamarbeid

Utdanningsforbundet Fredrikstad skal arbeide for:

- reell medbestemmelse uavhengig av virksomhetens organisering
- styrke bemanningen i PP-tjenesten og stille krav til antall elever og barnehagebarn per fagstilling
- at de lovfestede bemannings- og lærernormene i barnehage og skole styrkes
- at norm for bemanning i barnehagen må gjelde i hele åpningstiden og ved fravær
- at tid og ressurser til tillitsvalgte styrkes
- at det skal være én styrer i hver barnehage og én rektor ved hver skole
- avtalefestet fellesskolering for å styrke partssamarbeidet
- å styrke den offentlige styringen og kontrollen med utdanningssektoren
- å delta i den offentlige debatten om utdanningspolitikk og samfunnsliv for øvrig
- at det er kultur for å melde og behandle avvik på alle arbeidsplasser
- sikre gode rammebetingelser slik at styrere, rektorer og ledere får utøvd faglig og pedagogisk ledelse, herunder å øke ledelsesressursen, redusere krav til rapporter og dokumentasjon og styrke det administrative og merkantile støttearbeidet
- at pedagogisk ledelse i barnehage og skole prioriteres i ledelsesopplæringen.

Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Utdanningsforbundet Fredrikstad skal arbeide for:

- å følge opp organisasjonens lønnspolitikk ved lokale forhandlinger og stanse mindrelønnsutviklingen i skoleverket ved kommende lokale forhandlinger i Fredrikstad.
- at kompetanse og utdanning skal gi lønnsmessig uttelling for alle medlemsgrupper
- å følge opp organisasjonens lønnspolitikk ved lokale lønnsforhandlinger
- å videreføre arbeidet med tariffavtale
- at lokale kompetanselønnstillegg skal gjelde all relevant etter- og videreutdanning
- at lederlønn skal samsvare med lederansvaret, kompetansen og størrelsen på den virksomheten man leder
- å hindre at individuelle lønnstillegg som er basert på resultater og prestasjoner
- at lærerne får økt innvirkning på bruken og organiseringen av arbeidstiden og det kollektive arbeidet
- at barnehagelærerne sikres økt tid til for- og etterarbeid
- endring av stillingskode for pedagogisk leder og barnehagelærer med ett års relevant videreutdanning
- at lærerne skal få reduserte rammer for undervisning, og forhindre økt binding av arbeidstiden
- bedre lønns- og arbeidsvilkår for kontaktlærerne
- å utvikle og følge opp vedtatte livsfasetiltak, og for at lederne også omfattes av disse
- at det jobbes systematisk med helse, miljø og sikkerhet (HMS) på den enkelte arbeidsplass

- å finne tiltak som kan redusere sykefravær og lav avgangsalder i barnehagene
- å synliggjøre problematikken med digitale systemer som ikke fungerer i møter med administrasjon og politikere
- å sikre arbeidstakerne hele og faste stillinger
- et velfungerende vikarsystem
- at arbeidsplassene har gode rutiner og kultur for å si fra om kritikkverdige forhold
- at arbeidsgiver tar helhetlig ansvar for å forebygge, håndtere og følge opp vold og trusler om vold og mobbing, både i arbeidssituasjonen og i digitale medier
- seniorpolitiske tiltak, herunder også retrettmuligheter for ledere.

Organisasjon i utvikling

Utdanningsforbundet Fredrikstad skal arbeide for:

- å styrke fagforeningsbevissthet og kontinuerlig medlemsvekst
- å rekruttere tillitsvalgte på alle arbeidsplasser hvor det finnes medlemmer og bidra til å styrke arbeidet i klubbene
- å bygge sterke allianser og nettverk for å styrke fagbevegelsen
- å videreføre satsningen på lederne
- å sikre pensjonistmedlemmenes representasjon i organisasjonen
- at pensjon skal være på dagsorden sentralt i Utdanningsforbundet
- å videreutvikle ulike møteplasser, arenaer og nettverk for tillitsvalgte innenfor alle de ulike avtaleområdene
- at våre tillitsvalgte har god rolleforståelse og riktig kompetanse for å kunne være en sterk part i medbestemmelsesprosessene.

Med utgangspunkt i disse innsatsområdene og deres underpunkter, vil lokallagsstyret lage en handlingsplan med tiltak for den kommende perioden.

Styrets forslag til vedtak:

Retningslinjer for lokallagsstyrets arbeid i kommende periode vedtas med de endringene som årsmøtet har vedtatt.

Sak 6/2023 Budsjett

Innleder: *Ulrika Hanssen*

Egenkapitalen i lokallaget har etter hvert blitt meget solid, og vi har de siste årene gått over grensen for hva lokallaget har lov til å sitte med av midler. Lokallaget ønsker å ha et høyt aktivitetsnivå videre i 2023 og 2024, og budsjetterer kun med et lite overskudd for kommende år. På grunn av en forventet økning i utgifter til det meste av aktiviteter og innkjøp, ser vi forsiktig an muligheten til å tære noe på den solide egenkapitalen om det skulle være behov for dette.

Rammebudsjettet for 2024 er hovedsakelig lagt i tråd med prinsipper for 2023-budsjettet. Rammebudsjettet er omtrentlig oppjustert med 5% på de fleste postene. Enkelte poster er imidlertid justert noe av ulike grunner.

6.1 Budsjett 2023

Budsjett Utdanningsforbundet Fredrikstad 2023		
Inntekter		
3290	Kontingentrefusjon	kr 1 708 922
3430	Tilbakeføring av midler fra fylket	
3440	Organisasjonsinternt tilskudd	
3910	Andre driftsinntekter (fri)	kr 50 000
3990	Refusjon SPK	
8040	Renteinntekter	kr 780
8961	Avsetning årsmøte	kr 37 100
	Sum inntekter	kr 1 796 802
Utgifter		
5010	Fast lønn	kr 120 000
5017	Møtegodtgjøring	kr 51 000
5090	Påløpne feriepenger	kr 14 000
5230	Reisetilskudd hjem - arbeid	kr 8 000
5239	Telefondekn.i form av lønnsytelse	kr 25 000
5400	Arbeidsgiveravgift	kr 25 000
5403	Arb.giv.avgift pål. Feriep.	kr 2 000
6540	Inventar, innkjøp	kr 5 000
6550	Kontorteknisk utstyr	kr 5 000
6740	Frikjøp tillitsvalgte	kr 370 000
6780	Honorar uten oppg.plikt	kr 105 000
6800	Kontorrekvisita	kr 3 000
6861	Oppslagsverk, aviser (F-B), abonnement og faglitteratur	kr 30 000
7110	Reiseregninger/kjøregodtgjørelse	kr 12 000
7111	Passasjertillegg	kr 2 500
7112	Bilgodtgjørelse trekk- og avgiftspliktig	kr 1 600
7142	Flybilletter	kr 20 000
7143	Andre reiseutgifter (bla. parkering Apenesfjellet)	kr 30 000
7144	Hotell og ASSS-samlinger	kr 40 000
7170	Leie kurslokale/møterom	kr 340 000
7171	Beverting ved møter	kr 260 000
7190	Andre kurs/møteknader	kr 140 000
7321	Profileringsmateriell	kr 70 000
7420	Støtte andre organisasjoner	kr 40 000

7422	Gaver	kr 70 000
8171	Bankgebyr	kr 3 200
	Sum utgifter	kr 1 792 300
	RESULTAT	kr 4 502

Egenkapital per 1.1.2023	kr 609 483
Tillatt egenkapital jf. 35%-regelen:	kr 598 123
Tilbakeføring jf. 35%-regelen	kr 15 862
Budsjettert egenkapital per 1.1.2024	kr 598 123

6.2 Rammebudsjett 2024

Rammebudsjett Utdanningsforbundet Fredrikstad 2024		
Inntekter		
3290	Kontingentrefusjon	kr 1 794 368
3440	Organisasjonsinternt tilskudd	kr 0
3910	Andre driftsinntekter (fri)	kr 31 500
3990	Refusjon SPK	kr 0
8040	Renteinntekter	kr 819
	Sum inntekter	kr 1 826 687
Utgifter		
5010	Fast lønn	kr 126 000
5017	Møtegodtgjøring	kr 53 550
5090	Påløpne feriepenger	kr 14 700
5230	Reisetilskudd hjem - arbeid	kr 8 400
5239	Telefondekn.i form av lønnsytelse	kr 26 250
5400	Arbeidsgiveravgift	kr 26 250
5403	Arb.giv.avgift pål. Feriep.	kr 2 100
6540	Inventar, innkjøp	kr 5 250
6550	Kontorteknisk utstyr	kr 5 250
6740	Frikjøp tillitsvalgte	kr 388 500
6780	Honorar uten oppg.plikt	kr 110 250
6800	Kontorrekvisita	kr 3 150

6861	Oppslagsverk, aviser (F-B), abonnement og faglitteratur	kr 31 500
7110	Reiseregninger/kjøregodtgjørelse	kr 12 600
7111	Passasjertillegg	kr 2 625
7112	Bilgodtgjørelse trekk- og avgiftspliktig	kr 1 680
7142	Flybilletter	kr 21 000
7143	Andre reiseutgifter (bla. parkering Apenesfjellet)	kr 31 500
7144	Hotell og ASSS-samlinger	kr 42 000
7170	Leie kurslokale/møterom	kr 280 000
7171	Beverting ved møter	kr 265 000
7190	Andre kurs/møtekostnader	kr 147 000
7321	Profileringsmateriell	kr 73 500
7420	Støtte andre organisasjoner	kr 42 000
7422	Gaver	kr 73 500
8171	Bankgebyr	kr 3 360
	Sum utgifter	kr 1 793 555
	RESULTAT	kr 33 132

Budsjettert egenkapital per 1.1.2024		kr 598 123
Tillatt egenkapital jf. 35%-regelen:		kr 628 029
Avsetning til årsmøte 2025		kr 40 000
Budsjettert egenkapital per 1.1.2025		kr 591 255

Styrets forslag til vedtak:

Årsmøtet godkjenner budsjettet for 2023 og rammebudsjettet for 2024.

Sak 7/2023 Årsmøtesaker

7.1 Bemanning i barnehagen

Innleder: Siri Reinertsen (legger frem saken på vegne av styret)

1.august 2018 fikk vi en ny bemannings- og pedagognorm som skulle bedre bemanningssituasjon i barnehagene. Bemanningsnormen krever at barnehagene har en grunnbemanning på minst 1 ansatt per 3 barn under 3 år, og 1 ansatt per 6 barn over 3 år. Pedagognormen krever at barnehagen har en barnehagelærer per 7 barn under 3 år, og en barnehagelærer per 14 barn over 3 år.

Normene gjelder for barnehagen i sin helhet, og ikke for hver enkelt barnegruppe. Lang åpningstid, tidstyver, møter, pauser og sykefravær er faktorer som spiller inn på hvordan bemanningen oppleves i praksis. For å kunne ivareta kvaliteten på tilbudet og de ansatte, innføre seniortiltak og gjennomføre planleggingstiden trenger vi en bedre bemanning i barnehagen.

Styrets forslag til vedtak:

1. Utdanningsforbundet Fredrikstad skal jobbe for en økt bevissthet rundt bruk av kvalifiserte vikarer.
2. Utdanningsforbundet Fredrikstad sender saken til Utdanningsforbundet Østfold.
3. Utdanningsforbundet Fredrikstad ber om at Utdanningsforbundet sentralt intensiverer arbeidet med å øke bemannings- og pedagognormene, og jobbe for at:
 - Bemanningsnorm skal gjelde hver dag. Det vil si at man er forpliktet til å ta inn kvalifisert vikar ved fravær.
 - Det bør lovfestes at bemanningsnorm skal gjelde på gruppenivå. I dag gjelder den i barnehagen som helhet, noe som gjør at den i praksis ikke gjelder for alle barn.
 - Det bør være et krav at dersom man har åpningstider utover 9 timer skal det være økt bemanning. Dette vil gjøre noe med barnehagens sårbarhet ved lang åpningstid.

7.2 Grunnbemanning og tildelt styrkingsressurs i SFO

Innleder: Mattis Uthberg Hambo (legger frem saken på vegne av SFO-utvalget)

Vedtakselever med et fullt spesialpedagogisk tilbud i skolen har et SFO tilbud uten ekstra ressurser. Vi må derfor ta av den ordinære grunnbemanningen for å kunne gi disse barna den oppfølgingen de trenger.

Dette medfører personalmessige utfordringer og en redusert mulighet til å kunne gi et tilfredsstillende tilbud til de barna som er påmeldt ordningen.

Grunnbemanning og tildelt styrkingsressurs samsvarer ikke med de utfordringer den enkelte SFO har for å kunne dekke de behov som meldes inn. Vi mener å se en økning av komplekse diagnoser som genererer omfattende hjelpebehov. Dette medfører at de økonomiske rammene overstiges.

Styrets forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet Fredrikstad skal jobbe for at Fredrikstad kommune tildeler assistentressurs til enkeltelever som har behov for ekstra oppfølging i SFO.

7.3 Lærebøker i tillegg til Chromebook/pc

Innleder: Margrethe Breda Begby (legger frem saken på vegne av klubben på Manstad skole)

Lærerne på Manstad skole er bekymret for utviklingen i Fredrikstadskolen. Politikerne har vedtatt at det skal satses «kun/for mye» på digitale bøker og læringsplattformer, noe lærerne ikke er enige i. Lærerne på Manstad ser at elevene trenger lærebøker, særlig i matematikk. Lærere som nylig har tatt videreutdanning i matematikk, viser til at foreleserne der har sagt at det er en forutsetning at elevene har lærebøker i matematikk.

Lærerne opplever at elevene blir roligere av å ha noe konkret å «holde eller skrive i». Elevene trenger variasjon i hverdagen, og derfor ønsker vi at kommunen prioriterer at skolene får kjøpe inn skolebøker i større grad enn det er foreslått nå, i tillegg til å bruke læringsplattformer på nett. Vi synes det er rart at politikere vedtar noe lærerne i Fredrikstad ikke støtter. Vi lærere har vurdert ulike plattformer og kommet med innspill, som at noe er bra, men i tillegg trenger vi bøker. Forskning sier også at det er viktig med øye-hånd-bevegelser, noe all databruken ikke ivaretar alene.

Lærerne opplever at skolen.cdu er lik og forutsigbar, gir lite mulighet for differensiering, og det er lite øvingsoppgaver og for kort introduksjon av nye temaer. Lærerne bruker mye tid på å lete fram gode oppgaver til å trene på ulike emner, noe som koster mye tid og penger. Lærerne kopierer mye mer enn tidligere.

Styrets forslag til vedtak:

1. Utdanningsforbundet Fredrikstad skal jobbe bredt opp mot samarbeidspartnere, politikere og kommuneadministrasjon for at elever i Fredrikstadskolen skal få både oppdaterte lærebøker og digitale verktøy.
2. Utdanningsforbundet Fredrikstad skal synliggjøre saken i media.

7.4 Seniortiltak i barnehage

Innleder: Siri Reinertsen (legger frem saken på vegne av styret)

Arbeidet i barnehagen stiller store krav til den fysiske- og psykiske helsen til de ansatte. Barnehageansatte er noen av de som toppe statistikkene på sykefravær ifølge Statens arbeidsmiljøinstitutt.

Årsakene til helseplagene er arbeid på huk/knær, støy, ubekvemme løft, kontakt med biologisk materiale, hyppig håndvask, hudkontakt med rengjørings- og desinfeksjonsmidler, ubalanse i innsats og belønning, mobbing, høye emosjonelle krav og vold og trusler om vold. I tillegg er de utsatt for mye smitte som fører til enkeltdager med blant annet feber og omgangssyke.

Fremsidige barnehageansatte må stå lenger i jobb før de kan gå av med pensjon. Dette stiller store krav til å få på plass gode seniortiltak for barnehageansatte som sikrer at de kan stå i jobb frem til de velger å gå av med pensjon.

I dag finnes det ingen seniortiltak for barnehageansatte utover de generelle kravene for tilrettelegging i arbeidsmiljøloven. Arbeidsmiljøloven sier at *hvis en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje e.l., skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde eller få et passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak e.l.*

Med store krav til kvalitet, stram økonomi og dagens lave bemanning så vil ikke barnehagene ha mulighet til å innføre seniortiltak eller tilrettelegging som kan gjøre at ansatte kan stå lenger i jobb. Utdanningsforbundet sentralt må jobbe for at det innføres seniortiltak i barnehagesektoren.

Styrets forslag til vedtak:

1. Utdanningsforbundet Fredrikstad sender saken til Utdanningsforbundet Østfold.
2. Utdanningsforbundet Fredrikstad ber om at Utdanningsforbundet sentralt jobber for gode seniortiltak for barnehageansatte.

7.5 Bemanningsnorm i PP-tjenesten

Innleder: André Breivik (legger frem saken på vegne av klubben i PPT Fredrikstad)

PP-tjenesten har et tydelig mandat i både opplæringsloven § 5-6 og barnehageloven § 33. Tjenesten skal både drive sakkyndighetsarbeid og kompetanse- og organisasjonsutvikling.

I Meld.St.6 (2019-2020) «Tett på – tidlig innsats og inkluderende fellesskap i barnehage, skole og SFO» kan vi lese at PP-tjenesten er en viktig del av laget rundt barna og elevene og skal bidra til at barna og elevene får den hjelpen de trenger, når de trenger den. Det er et politisk ønske om at PP-tjenesten skal være mer til stede i barnehager og skole, slik at den i større grad kan bidra til å forebygge vansker og tilpasse tilbudene til mangfoldet i barne- og elevgruppen. En PP-tjeneste som arbeider tettere på barna og elevene, kan bidra til bedre kvalitet både på det ordinære og det spesialpedagogiske tilbudet.

PP-tjenesten har to hovedoppgaver. Den skal både bistå barnehager og skoler i arbeidet med å tilrettelegge tilbudet for barn med særlige behov og utarbeide sakkyndige vurderinger der loven krever det. Sistnevnte oppgave innebærer å utrede barnets eller elevens forutsetninger for og utbytte av å delta i det ordinære tilbudet og å anbefale tilrettelegginger og tiltak som vil gi barnet eller eleven et forsvarlig tilbud. Regjeringen er opptatt av at PP-tjenestene skal finne en riktig balanse mellom de to oppgavene, og at den skal se oppgavene i sammenheng.

Ekspertgruppen for barn og unge med behov for særskilt tilrettelegging, også kjent som Nordahlutvalget, beskrev i sin rapport fra 2018 at ca. 80% av arbeidstiden til de ansatte i PP-tjenesten går til å utarbeide sakkyndige vurderinger, og at det ofte er lang saksbehandlingstid. I kommuner med en høy andel spesialundervisning, slik som i Fredrikstad, kan det medføre at ansatte jobber mer enn 80% av tiden med sakkyndighetsarbeid.

I forslag til ny opplæringslov foreslås det en utvidelse av PP-tjenestens mandat. Tjenesten skal jobbe forebyggende, hjelpe til med kompetanse- og organisasjonsutvikling og skrive sakkyndige vurderinger der kommunen trenger det. Mandatet utvides i forslaget på to måter. I forslaget foreslås det at PP-tjenesten skal ha et ansvar for å tilrettelegge det pedagogiske tilbudet for barn og unge med «ulike» behov. Dette er en utvidelse av PP-tjenestens mandat, som tidligere har omhandlet «elever med særlige behov». Elever med «ulike» behov kan også omfatte elever som ikke står i fare for å ikke kunne få tilfredsstillende utbytte av den ordinære opplæringen, samt elever med et stort læringspotensial. Tall fra ulike rapporter de siste årene indikerer at dette kan gjelde 15-20% av elevene. I dag mottar i underkant av åtte prosent av alle elever i grunnskolen spesialundervisning. I Fredrikstad er dette tallet høyere.

En annen endring i PP-tjenestens mandat i ny opplæringslov er at det foreslås å lovfeste en plikt til å støtte og veilede skolene i deres forebyggende arbeid, gjennom utredninger av tilretteleggingsbehov og nødvendige tiltak. Dette praktiserer flere steder allerede i dag, men det nye er at det skal lovfestes.

I barnehage har man både en pedagog- og en bemanningsnorm og i skolene er det innført en lærernorm som definerer lærertettheten på 1.-4. og 5.-10-trinn. Det finnes ikke tilsvarende normtall eller nasjonal anbefaling for hvor mange ansatte det skal være i PP-tjenestene rundt om i landet. For at PP-tjenesten skal kunne gjennomføre de lovpålagte oppgavene og samtidig ta hensyn til lokale forskjeller og behov, er det nødvendig å sikre at tjenesten har nok ressurser og tid. Pr. tid så er PPT Fredrikstad ikke i stand til å oppfylle Forvaltningsloven §11a, første ledd, der sakene skal forberedes og avgjøres uten «ugrunnet opphold». Det er i perioden 1.08.22 til 06.01.23 meldt inn 110 avvik på brudd på lovkrav om saksbehandlingstid.

Det blir vanskelig å drive forebyggende systemrettet arbeidet og bidra med tilrettelegging for en utvidet elevgruppe med få ansatte og en høy andel elever i kommunen som krever sakkyndighetsarbeid. Det er flere måter en nasjonal tallfestet regulering av bemanningsnorm i PP-

tjenesten kan innrettes. Samtidig må en slik regulering ivareta flere hensyn. En bindende norm, vil på den ene siden kunne være inngripende overfor kommunalt selvstyre og begrense mulighetene for å tilpasse bemanningen i tjenesten etter lokale behov. På den andre siden vil en slik norm sikre et likeverdig tilbud uavhengig av kommunale/ fylkeskommunale forskjeller. I utarbeidelsen av en norm, eller en nasjonal anbefaling, knyttet til bemanning i PP-tjenesten bør det som et minimum tas hensyn til et forholdstall mellom antall barnehagebarn og elever sett opp mot stillinger.

Styrets forslag til vedtak:

1. Utdanningsforbundet Fredrikstad ønsker at det utarbeides en nasjonal bemanningsnorm i PP-tjenesten.
2. Utdanningsforbundet Fredrikstad vil jobbe for en lokal anbefaling rundt hvor mange saker en logoped i PP-tjenesten bør ha.
3. Årsmøtesaken og sakens vedtak punkt 1 oversendes fylkestyret for videre behandling på årsmøtet til Utdanningsforbundet Østfold.

7.6 Store utfordringer knyttet til ressursbruk i forhold til de sårbare barna i Fredrikstad

Innleder: Daniel Nordlund Wellendorf (legger frem saken på vegne av styret)

Dette er en sak som absolutt burde være en av våre viktigste saker, da den handler om de sårbare barna. Slik det er i dag, ser vi at ressursbruken som stilles til rådighet i barnehagene i Fredrikstad er for dårlig. Dessverre finnes det flere eksempler på hvordan ressursbruken gir disse sårbare barna et mangelfullt tilbud.

I eksemplene kommer det frem at det enkelte steder er høyt sykefravær blant ressursene, altså de personene som følger opp tildelte vedtak. Flere barnehager må derfor stille egne ressurser for å få hverdagen i barnehagen til å gå rundt. I flere tilfeller er utfordringene så store at den eneste løsningen er å sette inn vikar ved sykefravær. Dette viser seg å være vanskelig å få dekket av kommunen i ettertid. Ved sykefravær blant ressursene blir dette derfor kostbart for barnehagene. Ett eksempel på dette er en barnehage i Fredrikstad som satt inn vikar for en ressurs i to hele arbeidsgiverperioder. Dette ble ikke dekket av kommunen og den totale kostnaden for barnehagen ble ca. 55.000 kr

En annen stor utfordring i Fredrikstad er at satsen som refunderes for ressurser til barn med vedtak tilsvarende fagarbeider med 2 års ansiennitet, altså laveste sats. Problemet her er at flere barnehager har ansatt ressurser som koster mer fordi det anses som helt nødvendig å få inn noen med god kompetanse, eller at det ikke finnes rimeligere ressurser tilgjengelig. I en av barnehagene som har flere barn med vedtak er differansen på det som har blitt utbetalt i lønn for ressursene for 2022, og det som blir dekket av kommunen så mye som 200 000 kr. Her kommer utgifter for sykefravær i tillegg. Dette viser hvordan Fredrikstad kommune sparer penger ved å legge problemet over til barnehagene og gir de store kostnader. Historisk sett vet vi at Fredrikstad er en kommune som har spikket og spart i flere år. Kommunen strammer inn mer og mer noe som begrenser våre muligheter til å levere et forsvarlig tilbud. Dette er ikke til barnas beste!

I flere eksempler kommer det også frem at kommunikasjonen med hjelpetjenestene i kommunen oppleves som utfordrende. Styrere og pedagogiske ledere kan fortelle om tilfeller hvor de har kjempet over lang tid for å få hjelp til barn som trenger spesialpedagogisk hjelp eller har nedsatt funksjonsevne. Dessverre er det flere barn som vi mener har krav på tilrettelegging som ikke får det, eller som det har tatt svært lang tid å skaffe hjelp til. Flere opplever at barn med store utfordringer ikke blir tatt på alvor og at utfordringene blir bagatellisert bort. Barnehagen skal tilrettelegge for alle barn og de fleste er veldig flinke til det. Men bemanningen er ikke større enn det den er og det er dermed ikke mulig å øke kapasiteten. Enkelte barn krever at vi for eksempel tar det med oss til en dagstavle i hver eneste overgangssituasjon, noe det er veldig mange av i en barnehage. Flere barnehager i Fredrikstad synes det er frustrerende at de ikke blir møtt med forståelse for at man ikke har nok ressurser. Det handler om økonomi og at det skal spares.

En stor utfordring er også at behandlingstiden er for lang fra da man sender inn en henvisning og til barnet får hjelp. En barnehage forteller at de sendte inn henvisning i oktober 2022 og fikk tilbakemelding om at saken skal behandles i slutten av februar i år på grunn av stor arbeidsmengde. Dette gjelder et barn som har store utfordringer. En annen barnehage forteller at de sendte inn henvisning i desember og fikk tilbakemelding om at de ikke får svar før i mars. Dette er ifølge styreren også et barn som har et akutt behov for hjelp. Videre forteller en barnehage om et barn som kom flyttende fra en annen kommune og startet ved nytt barnehageår. Dette barnet hadde store ressurser på seg i den andre kommunen. Styrer søkte allerede i juni, men kommunen kunne ikke behandle saken før de fikk sett barnet. Barnet fikk tildelt ressurs i slutten av september,

og fikk ikke i nærheten av det den andre kommunen hadde tildelt. Styrer måtte sette inn ressurs selv for august og september og dette ble ikke dekket 100 % fra kommunen.

Ressurstildelingen i Fredrikstad er dessverre ikke bra nok. Hverdagen i barnehagen er svært krevende og pedagogiske ledere er i en svært presset situasjon. Jo mer Fredrikstad kommune skal spare på ressurstildeling, jo mer ansvar for oppfølging av spesialpedagogisk hjelp legges over til pedagogiske ledere. Og jo mer ansvar de får, jo mindre til stede er de på avdelingen. Dette medfører en større belastning for de andre på avdelingen som igjen går utover barna. Vi hører flere eksempler på ansatte som strekker seg til det aller ytterste for de sårbare barna, men ikke kan ta seg av barna med vanlige behov. Mange som jobber i barnehage kommer hjem tappet for energi og føler at de ikke gjør en god nok jobb. Noen møter veggen og velger et annet yrke.

Når Fredrikstad kommune foreslår slike økonomiske innstramminger, må kommunen også være klar over ringvirkningene det medfører. Rettigheter og plikter må gå begge veier. Sammen utdanner vi Norge. Slik det er i dag, er ikke Fredrikstad kommune interessert i å samarbeide for at de sårbare barna skal ha det godt i barnehagen. Kommunens forsøk på å spare penger går ikke bare utover barn med vedtak, men hele barnegruppen. Videre er konsekvensen av dette større slitasje på bemanningen, høyere sykefravær og høyere turnover.

Tidlig innsats har vært et av satsningsområdene for barnehagene i Fredrikstad kommune. I kommuneplanen står det følgende: «Fredrikstad kommune er opptatt av å gi barn hjelp så tidlig som mulig og at tverrfaglig samarbeid skal brukes aktivt». Videre står det at «vi ønsker å ta barna på alvor og sette inn hjelpetiltak så tidlig som mulig når dette er til barnets beste». Som det har blitt tatt opp flere ganger tidligere, er tilbudet vi har i Fredrikstad med tanke på tidlig innsats på langt nær tilstrekkelig.

Å kutte i ressurstildelingen til de sårbare barna er uforsvarlig politikk! Vi må se hvilke samfunnsøkonomiske gevinster tidlig innsats faktisk gir. En styrking av ressurstildelingen for de som trenger det er en investering i fremtiden.

Oppsummering av utfordringene:

- Høyt sykefravær hos enkelte ressurser som ikke blir dekket av kommunen
- Satsen som refunderes for ressurser til barn med vedtak tilsvarer fagarbeider med 2 års ansiennitet, altså laveste sats
- Kommunikasjonen med kommunen oppleves som utfordrende
- Ressurstildeling som ikke er god nok. Barn som har krav på tilrettelegging, får ikke dette fordi kommunen bevisst tar økonomiske hensyn som er svært uheldig for barna. Dette medfører stor belastning på avdelingene.
- Det tar for lang tid før vedtak fattes og sårbare barns rettigheter og behov blir ivare tatt
- Satsningsområde «tidlig innsats» er på langt nær tilstrekkelig

Styrets forslag til vedtak:

1. Utdanningsforbundet Fredrikstad skal jobbe for å styrke ressurstildelingen for de sårbare barna i Fredrikstad kommune og sikre at saksbehandlingstiden er under tre måneder.
2. Utdanningsforbundet Fredrikstad må synliggjøre konsekvensene av en dårlig ressurstildeling.

7.7 Økning av tilskudd til klubbene

Innleder: Elisabeth Pagander Austrheim (legger frem saken på vegne av klubben på Gressvik Ungdomsskole)

Vi foreslår at tilskuddet til bevertning mm på klubbmøter økes til minst 150kr per medlem per år. I dag er tilskuddet på 100kr per medlem per år og dette tilskuddet har stått stille i mange år.

Styrets forslag til vedtak:

Tilskuddet økes til 150kr per medlem per år.

7.8 Ressursmangel i skolen

Innleder: Sindre Bakker Tysdal (legger frem saken på vegne av klubben på Torp skole)

En stadig strammere økonomi i Utdannings og oppvekstsektoren i Fredrikstad kommune får store konsekvenser for elevene i Fredrikstadskolen. De knappe ressursene og innkjøpsstopp har nå gått så langt at vi ikke får dekket flere av kompetansemålene. Dette rammer i stor grad praktiske fag som kroppsøving, kunst og håndverk, musikk, naturfag, men også andre teoretiske fag. Vi får ikke kjøpe inn materiell til tekstil og sløyd, instrumenter finnes nesten ikke, og det som finnes er så dårlig at det nesten ikke kan brukes, vi har ikke utstyr til naturfagforsøk, ikke penger til bøker og vi får ikke tatt kopier. Flere klasser har ikke headsett til chromebooken. Slik kan ikke kvaliteten i Fredrikstadskolen fortsette å være.

Styrets forslag til vedtak:

1. Utdanningsforbundet Fredrikstad skal jobbe opp mot politikere og administrasjon for å øke ressursene til skolene i Fredrikstad, slik at de har mulighet til å kjøpe inn nødvendig materiell, utstyr og ressurser til å oppfylle målene i Kunnskapsløftet.

2. Utdanningsforbundet følger opp at intensjonen med ressurstildelingen kommer ut til virksomhetene og drøftes med tillitsvalgte. Det vises til § 9-3 i Opplæringsloven: «Skolene skal ha tilgang til nødvendig utstyr, inventar og læremiddel»

7.9 Sosialressurs i barneskolen

Innleder: Ann Kristin Adolfsen (legger frem saken på vegne av klubben på Kjølberg skole)

Det ble for noen år siden øremerket en liten ressurs til sosialpedagogisk arbeid i barneskolene i Fredrikstad. Dette bidro til at vi fikk opprettet en sosiallærerstilling hos oss på Kjølberg skole, I tillegg har skolen valgt å bruke noen timer fra administrasjonsressursen, slik at sosiallærer har noen flere timer.

Sosiallærer hos oss har ansvar for følgende oppgaver:

- Oppfølging av sosialpedagogiske tiltak knyttet til enkeltelever, grupper og/eller klasser.
- Arbeid med aktivitetsplaner etter Opplæringsloven §9A.
- Samarbeid med foreldre/foresatte i sosialpedagogiske saker.
- Være en trygg voksen som er godt synlig i skolens elevmiljø. Sosiallærer har synlig tilstedeværelse i storefri.
- Delta aktivt på hvert trinn med fokus på det sosialpedagogiske arbeidet. Av kapasitetsmessige årsaker har dette vært nedprioritert. Det sendes kun ut epost om månedens sosiale plan, hver måned.
- Samarbeid med kontaktlærerne om enkeltelevers behov for oppfølging.
- Tett samarbeid med skolens ledelse, helsesykepleier og andre nødvendige instanser.
- Følge opp elevundersøkelsen og andre kartlegginger av skolens læringsmiljø.
- Være fleksibel i forhold til Ad-hoc-situasjoner.

Vi ser en effekt av dette arbeidet, og det er en lettelse for kontaktlærerne. Sosiallærer har mange sosiallærertimer i sin arbeidsplan, i tillegg til redusert undervisning, men dette monner ikke i forhold til utfordringene vi ser elevene våre har. Sosiallærer får ikke tiden til å strekke til når en stor del av stillingen brukes til undervisning. Dette sees spesielt i Ad-hoc-situasjoner med elever, men også når man skal finne tid til møter mellom flere aktører.

Det er flere argumenter for hvorfor vi anser det som viktig å ha sosiallærer på alle barneskoler, gjerne i en 100% stilling.

I media leser vi om utfordringer som eksisterer rundt ungdomsskolene, og vi ser også elever på mellomtrinnet som trekkes mot disse. Vi har tro på at en sosiallærer vil kunne følge opp elever på et tidligere tidspunkt, og at vi med dette vil unngå like mange unge med problemer og utfordringer i framtiden. Vi har sett at elever som har fått god oppfølging og støtte på barneskolen er robuste nok til å komme seg trygt gjennom ungdomstiden. I 2023 er det mange av de «trengende» elevene.

Vi ser en økende tendens av elever i barneskolen som har store utfordringer.

Ettervirkningene etter korona og hjemmeskole har påvirket både barn og unge. Flere elever sliter fysisk og/eller psykisk, og det er en økende grad av skolevegring. Oppfølging av disse elevene tar tid, og dette er ikke noe som faller inn ordinær oppfølging av kontaktelever. Det er ikke nok med den støtte samtaler med helsesykepleier gir.

Tidlig innsats er viktig i skolen, dette mener vi også gjelder psykisk helse.

I læreplanverkets overordnede del finner vi kapittelet «Sosial læring og utvikling». Dette området sidestilles med «Kompetanse i fagene», «Grunnleggende ferdigheten» og «å lære å lære». Hele

kapittelet bidrar til å argumentere for viktigheten av å ha en sosiallærer som jobber i dette feltet. (Kunnskapsdepartementet, 2020)

Under overskriften «prinsipper for skolens praksis» finner vi kapittelet «Et inkluderende læringsmiljø». Det sies at skolen har ansvar for at alle elever opplever et inkluderende fellesskap som fremmer helse, trivsel og læring. Vi opplever at noen elever trenger hjelp til dette. Noen elever opplever at skolehverdagen er utrygg, samtidig som det finnes elever som gjør skoledagen utrivelig for andre rundt seg. Skolen trenger «et verktøy», i form av en sosiallærer, for å trygge skoledagen for alle elever, slik at alle blir komfortable med å delta i klassefellesskapet. Når elever med utfordringer blir tatt på alvor og får muligheten til å utvikle seg i positiv retning vil de kunne bli en ressurs i læringsmiljøet slik planen sier at de skal.

«Skolen skal lære elevene å utvise dømmekraft når de ytrer seg om andre, og sørge for at de lærer å samhandle på forsvarlig vis i ulike sammenhenger.», (Kunnskapsdepartementet, 2020). Dette understreker behovet av å ha en sosiallærer som har tid til å lytte, tid til samtale og tid til å skape trygge rammer rundt, selvfølgelig i samarbeid med kontaktlærer. I tillegg er det viktig at det finnes kompetanse på skolen som har kontaktnettverket til andre instanser og et overordnet bilde over hvilke av disse som burde være samarbeidspartnere for å skape en god plan rundt eleven.

Kilde:

Kunnskapsdepartementet. (2020). Overordnet del – verdier og prinsipper for grunnopplæringen. Hentet fra <https://www.udir.no/lk20/overordnet-del/>

Styrets forslag til vedtak:

1. Utdanningsforbundet Fredrikstad arbeider for å få økt sosiallærerressursen på alle barneskolene i Fredrikstad.
2. Saken «Sosialressurs i barneskolen» oversendes Utdanningsforbundet Østfold for å få løftet saken opp på nasjonalt nivå, og tas med i arbeidet om ny SFS2213.

7.10 Frustrasjoner knyttet til lærernes digitale arbeidshverdag

Innleder: Børte Mette Kolle (legger frem saken på vegne av klubben på Nøkleby skole)

Lærerne på Nøkleby skole opplever at vi har utdaterte digitale enheter, med mangelfulle tilganger til kommunens systemer, som det er forventet at vi skal bruke. Ved vår skole har lærerne elev-PCer, som gir oss begrensninger i forhold til de digitale arenaene vi trenger for å gjøre jobben vår. For å komme inn via Citirix, må vi bruke private mobiler, og det er ikke alltid det fungerer. Dette skaper store frustrasjoner. Vi bruker unødvendig mye tid for å komme inn i de ulike programmene som stadig endres, byttes ut og/eller har feil.

Det brukes også for mye tid på å lære seg nye digitale programmer og plattformer som Fredrikstad kommune velger for oss. Som regel er det forventet at vi bare skal lære oss dette/sett dere inn i det på fritiden, uten hverken veiledninger eller opplæringer. I mange tilfeller forsvinner programmene etter kort stund, også innenfor samme skoleår.

Vi er ikke mot den digitale hverdagen som nå møter oss. Det vi opplever som frustrerende er alle problemene, avvikene og tidstyveriene vi møter.

Når vi tar opp problemene våre, opplever vi lite forståelse og blir ikke hørt. Mange kjenner på egen utilstrekkelighet. Noe som igjen gir frustrasjoner i arbeidshverdagen. Mange av de digitale løsningene er tidkrevende og lite brukervennlige. Vi tenker også at nevnte problematikk er et dårlig seniortiltak.

Styrets forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet Fredrikstad må arbeide for å få på plass en bedre digital hverdag for lærerne. Det innebærer at lærerne må kurses i det nye som skjer digitalt, og at vi har arbeidsverktøy som gir oss tilganger til der det forventes at vi skal «være», som Elements, Vigilo, kvalitetssystemer, tilgang til mailer osv.

Det må jobbes opp mot både politikerne i byen og administrasjonen for å synliggjøre denne problematikken. Vi trenger en bedre digital arbeidshverdag!

7.11 Uttelling for videreutdanning for barnehagelærere

Innleder: Siri Reinertsen (legger frem saken på vegne av styret)

Utdanning skal lønne seg. «Vi utdanner Norge» 2019-2023 sier at «Lønnsnivået for lærere i barnehage og skole er for lavt sammenliknet med andre yrkesgrupper med tilsvarende utdanningsnivå. I barnehagen har lønnsutviklingen vært bedre de siste årene, men uttelling for videre- og etterutdanning må styrkes.»

Barnehagelærere som er innenfor KS-området i Fredrikstad kommune kan maksimalt få 20 000 kr. for 60 studiepoeng videreutdanning. Det finnes ingen uttelling for ytterligere videreutdanning eller for godkjent mastergrad.

«Utdanningsforbundet mener at sentral lønnsdannelse skal være bærebjelken ved fastsetting av lønn for lærerprofesjonen. Vi må ha et lønnssystem som bygger på utdanning, kompetanse og ansvar. Alle våre medlemmer må få uttelling for formell kompetanse. Utdanningsforbundet skal jobbe for at barnehagelærerne får et sentralt og forutsigbart garantilønnssystem som sikrer uttelling for videreutdanning.» (Vi Utdanner Norge 2019-2023)

Utdanning skal lønne seg uavhengig av hvilken kommune du jobber i, og uavhengig av kommunens økonomi. Vi trenger et sentralt garantilønnssystem som sikrer uttelling av all relevant videreutdanning.

Styrets forslag til vedtak:

1. Utdanningsforbundet Fredrikstad sender saken til Utdanningsforbundet Østfold.
2. Utdanningsforbundet Fredrikstad ber om at Utdanningsforbundet sentralt intensiverer arbeidet med et sentralt garantilønnssystem som gir uttelling for videreutdanning.
3. Utdanningsforbundet Fredrikstad skal jobbe videre for at lokalt kompetanselønnssystem skal gi uttelling for mer enn 60 stp., samt jobbe for en kompensasjon av godkjent mastergrad i Fredrikstad kommune.

7.12 Barnehagelæreren, barnevakt eller profesjonsutøver?

Innledere: Carina Stenbakken og Gro Anita Thømt (legger frem saken på vegne av klubbene i Løen, Petri og Ambjørnrød barnehage)

Vi som er barnehagelærere i Løen, Petri og Ambjørnrød barnehage kjenner på et stadig økende arbeidspress og en utilstrekkelighet i vårt arbeid. Dårlig bemanning gir oss stadig færre muligheter til å drive pedagogisk arbeid, muligheten til å være tilstede i lek sammen med barna og se det enkelte barn.

Kvalitet i barnehagen er avhengig av bemanning som sørger for at personalet kan være tilstede med barna, og barnehagelærere som gis mulighet til å drive pedagogisk arbeid. 1. august 2018 ble kravet om grunnbemanning innført noe som blant annet skulle sikre dette. Loven sier:

§ 26. Grunnbemanning

«Bemanningen må være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet.

Barnehagen skal minst ha én ansatt per tre barn når barna er under tre år og én ansatt per seks barn når barna er over tre år» (Barnehageloven, 2023, §26).

De fleste av Fredrikstad kommunes kommunale barnehager har 10 timer åpningstid. Kartlegginger gjort av barnehager på den faktiske bemanningstettheten med barna, viser at den er innenfor loven i snitt 2-3 timer per dag. Praktiseringen av bemanning slik det står i §26 i dag er det mange barnehager har praktisert siden 1975. Det er før andelen barn under 3 år økte, pedagognorm, da barnehagen hadde kortere åpningstid og barna var der i færre timer.

Det finnes mange måter å organisere en barnehage på, aldersinndelt, småbarnsavdelinger, familieavdelinger og storbarnsavdelinger. Uavhengig av dette skal bemanningen i barnehagen regnes ut fra antall barn i barnehagen totalt. Det er store forskjeller på organiseringen i Løen-, Petri- og Ambjørnrød barnehage.

Eksempler: På en avdeling med 24 barn over 3 år kan en ansatt være alene med 12 barn før neste vakt kommer kl. 08.00. I perioden fra 06.45-08.00 skal samtlige av de barna som kommer tas imot i garderoben, noen trenger et fang å sitte på når foreldrene går, noen barn trenger hjelp på do, noen skal spise frokost og andre trenger støtte i samspillsituasjoner med andre barn.

Utfordringene i en barnehage som Petri, er at denne barnehagen har én avdeling med 19 barn i alderen 3-6 år. Flere dager i uken oppfylles bemanningsnormen 2,5 timer pr. dag. Petri barnehage har per i dag 2 barnehagelærere i 100% stilling. Disse pedagogene skal ha 4 timer hver til plantid. Dette gjør små barnehager ekstra sårbare.

Felles for alle 3 barnehagene kan det i tillegg nevnes pauseavvikling, sovevakter, møter, foreldresamtaler, måltider, vasking, administrative oppgaver og sist men ikke minst sykefravær og organisering av dette, som tar personal vekk fra barna. Løen og Petri har stor andel med flerspråklige foreldre, dette krever at barnehagelærerne må bruke mer tid på foreldresamarbeidet og foreldreveiledning.

Løen- og Ambjørnrød barnehage, er større barnehager med flere avdelinger. Det gjør det lettere å samarbeide, og hjelpe hverandre. Her brukes det mye tid på organisering, gi og ta slik at alle avdelinger skal fungere best mulig.

Etter levekårskartleggingen gjort i Fredrikstad kommune, kommer det frem at det er knyttet store utfordringer til dette. Tidlig innsats og utjevne forskjeller, blir stadig nevnt. Da Fredrikstad blad spurte hva kommunen har gjort med dette svarer Siri Martinsen («– Vi har flere prosjekter og tiltak, blant annet tidlig innsats i barnehage og skole») (Holter 2022). De fleste kommuner forholder seg til minstekravet i loven, med noen unntak som ekstra pedagog i levekårsutsatte områder. Dette trues til stadig i budsjettkutt og lignende. Løen og Petri har nå 3 timer språkpedagog per uke på avdelingene for barn fra 3-6 år.

Medlemmene i klubbene Løen-, Petri- og Ambjørnrød barnehage mener at det må sees mer på det første punktet § 26 grunnbemanning i barnehageloven: «Bemanningen må være tilstrekkelig til at personalet kan drive en tilfredsstillende pedagogisk virksomhet» (Barnehageloven, 2023, §26)

I kommunedelplan oppvekst s 7, står det at «Forskning viser at jo tidligere i livsløpet man lykkes i å oppnå en jevnere fordeling av ressurser og muligheter, jo større er sjansen for å påvirke morgendagens helseforskjellen» (Kommunedelplan-oppvekst, 2021) Det er det svært få som er uenig i. Når det gjelder situasjonen i dag, og Fredrikstad kommunes signaler i kuttforslag kommer dette dårlig frem.

Kommunedelplan oppvekst sier også at: «Barn og unge møter ansatte som har solid kompetanse, faglig og relasjonelt, og bruker denne for å utvikle et godt og inkluderende barnehage- og skolemiljø» (Kommunedelplan-oppvekst, 2021). Signaler vi får fra medlemmene i våre klubber er at arbeidssituasjonen sånn den er i dag er uutholdelig i lengden. Flere gir uttrykk for at jobben ikke lenger passer for dem fordi de føler at arbeidsoppgaver og krav ikke er forenelig med dagens bemanning. Vi frykter at resultatet av økende arbeidspress, sykefravær og lite tilstedeværelse med barna, fører til at ansatte med solid kompetanse, faglig og relasjonelt ikke orker å stå i yrket.

STAMI har utviklet et program for yrkesgrupper med høyt sykefravær, barnehage ligger blant yrkesgruppene med høyest sykefravær. Årsaker til sykefraværet er blant annet «høye emosjonelle krav». Og det er det vi hører ute i klubbene nå, mer enn noen gang.

Vi får stadig henvendelser og tilbakemeldinger fra medlemmene i våre klubber om at de ikke strekker til.

- Jeg går hjem fra jobb med en klump i magen.
- Jeg føler ikke at jeg får gitt barna den omsorgen de trenger.
- Jeg tror ikke jeg har deltatt i lek med barna mer enn 2 ganger den siste måneden.
- Jeg føler jeg må løpe rundt å passe på at ingen slår hverandre.
- Jeg vet ikke hvordan jeg skal få skrevet så mye om h*n til foreldresamtale, h*n leker vel med noen?

Barnehagelærere opplever at det er vanskelig å gjøre den helt grunnleggende jobben som å være tilgjengelig for alle og å være tilstede i leken. Vi står mer og mer i dilemmaer om prioriteringer mellom de barna som krever oss, trenger, og de som tilsynelatende klarer seg selv. Tilstrekkelig bemanning bør være nok personale sammen med barna, slik at vi kan utfylle det samfunnsmandatet vi er satt til å gjøre. Barnehageloven og Rammeplanen er tydelig på hva barnehagene er pliktet til å gi barna. Dette får vi ikke til med dagens bemanning.

Hvis vi ser til Tønsberg, kan vi se at de satt i gang et prosjekt i 2021, som er videreført til sommeren 2023. De har valgt å gi økt grunnbemanning i tre barnehager i levekårsutsatte områder. En ekstra barnehagelærer eller en fagarbeider på to avdelinger i hver barnehage. (Eik & Brekke, 2022)

Foreløpige funn fra observasjonene høsten 2022 viser at det skapes bedre muligheter for personalet til å være sammen med barn i lek og aktivitet over tid. De ansatte forteller om økt arbeidsglede, opplevelse av mindre stress, samt mer rom for å avlaste og hjelpe hverandre i og på tvers av avdelinger. Kommunen har nå bevilget penger til 12 nye stillinger som fordeles til barnehagene i levekårsutsatte områder (Storvik, 2023)

Dette er tidlig innsats! Dette gir personalet bedre mulighet til å utjevne forskjeller og se hvert enkelt barn.

I kommunedirektørens budsjettnotat 10 (19.11.22) – oppfølgingsspørsmål om vikarbudsjett står det heldigvis: «Vi forstår spørsmålet relatert til mulighet for en overdekningsmodell, slik sak om økt grunnbemanning viser til. To barnehager vil være pilot for dette i 2023» (Kommunedirektøren, 2022).

Styrets forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet Fredrikstad skal fortsette å arbeide for en overdekningsmodell, med ekstra tilførte midler, for å sikre kvalitet og tidlig innsats i barnehagene i kommunen.

KILDER:

Eik og Brekke (2022) *Økt grunnbemanning og kvalitet*. Universitetet i Sørøst-Norge 22.11.2022

Holter, Fredrikstad blad (2022, 09. oktober) *Levekår, Levekårsutfordringer. Fremdeles enorme forskjeller i Fredrikstad: - Jeg er mest bekymret for barnefattigdommen (f-b.no)* <http://f-b.no/fremdeles-enorme-forskjeller-i-fredrikstad-jeg-er-mest-bekymret-for-barnefattigdommen/s/5-59-2741233>

Kommunedelplan – oppvekst (2021) *Barn og unge er fremtiden- den skapes nå.*

www.fredrikstad.kommune.no/globalassets/dokumenter/utdanning-og-oppvekst/kommunedelplan-oppvekst-2021-2032.pdf

Kommunedirektøren (2021) *Budsjettnotat 10 – oppfølgingsspørsmål*

www.fredrikstad.kommune.no/contentassets/0334a95bdc2473d815535a15ea1f558/budsjettnotat-10_-oppfolgingssporsmal.pdf

Lovdata – Barnehageloven §26 *Grunnbemanning*. www.lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-64#KAPITTEL_6

Storvik, L F (2023) *Utdanningsnytt – To ekstra ansatte i barnehagen har ført til bedre relasjoner til barna og større arbeidsglede.*

www.utdanningsnytt.no/barnehagelaerer-barnehagepedagogikk-bemanning/to-ekstra-ansatte-i-barnehagen-har-fort-til-bedre-relasjoner-med-barna-og-storre-arbeidsglede/344504

7.13 Kompensasjon telefongodtgjørelse for barnehagelærere og lærere i grunnskolen – krav om ny sentral, særskilt avtale

Innleder: Fredrik Ranum (legger frem saken på vegne av styret)

De siste årene har Utdanningsforbundet Fredrikstad fått mange tilbakemeldinger fra lærere og tillitsvalgte som opplever en forventning om at lærere må være tilgjengelige på privat mobiltelefon i kraft av sin stilling som lærer. I 2022 gjennomførte Utdanningsforbundet Fredrikstad en spørreundersøkelse blant våre medlemmer i grunnskolen som viste at 76,3% benytter sin private mobiltelefon daglig, og så mange som 95,6% benytter ukentlig eller oftere privat mobiltelefon i jobben som lærer. Vi mener at den digitale utviklingen umuliggjør at lærere kan klare seg uten mobiltelefon i jobbsammenheng for å få utført sine oppgaver. Samtidig ønsker vi å presisere at dette ikke er en ønsket utvikling fra lærernes side, men en samfunnsutvikling vi også er en del av.

Lærerne benytter sine private mobiltelefoner til kommunikasjon, pålogginger, autentiseringer, system-apper, avviksmeldinger, Teams, Vigilo og andre nødvendige verktøy i det daglige arbeidet.

Arbeidsgiver får og gir oppgaver som pålegger oss å ha egen mobil tilgjengelig:

- Krisereberedskapsplaner som pålegger oss å ringe nødhjelp eller leder uten å forlate avdelingen eller klasserommet.
- Pålagte aktiviteter som krever QR-kode.
- Utflykter og turer krever at vi har telefon med oss, for barnas, elevers og ansattes sikkerhet.

Mange arbeidsgivere har allerede skaffet mobiltelefoner til avdelinger, trinn, team, og/eller kontaktlærere. Disse mobiltelefonene dekker noen av utfordringene nevnt over, men løser ikke hver enkelt ansatts behov for identifisering og systemhåndtering, i en travel arbeidshverdag. Lærere som i dag ikke ønsker å bruke sin private telefon på jobb, straffer først og fremst seg selv. De må da bruke mer tid på tungvinte løsninger for å manøvrere seg gjennom arbeidsdagens vekslinger og pålogginger. Det blir en tidstyv i en arbeidshverdag hvor tid allerede er mangelvare. Lærere rapporterer om at det i løpet av et arbeidsår går bort mange timer, sammenlagt flere arbeidsdager, til unødvendige, tungvinte digitale løsninger.

Utdanningsforbundet Fredrikstad ønsker en ordning med godtgjøring av telefon for hver enkelt lærer. Ordningen vil kunne ivareta arbeidsgivers behov for å pålegge ansatte bruk av privat mobiltelefon i krisesituasjoner og på utflykter, samt at den private mobiltelefonen kan benyttes til nødvendige apper, tilganger og pålogginger, altså de personlige nøkler som hver lærer benytter for å identifisere seg selv i jobbsammenheng (IKT systemer med tottrinns pålogging og autentifikasjon).

Videregående skoler i fylkeskommunen har i flere år hatt en fast ordning med telefongodtgjøring for lærere, slik bør det også være for barnehagelærere og lærere i grunnskolen som blir pålagt å bruke privat mobiltelefon i arbeidet.

Styrets forslag til vedtak:

UDF sentralt fremforhandler en ny sentral, særskilt avtale for lærere i barnehage og grunnskole – Fast kompensasjonstillegg for bruk av privat mobiltelefon i tjeneste.

Alle lærere i barnehage og grunnskole som pålegges å bruke privat mobiltelefon i tjeneste, gis et fast kompensasjonstillegg. Tillegget er en ytelses- og brukskompensasjon, og må ikke forveksles med fullt ut finansiert jobbtelefon.

Sak 8/2023 Valg

Innleder: Odd Espen Høili

Valgkomitéens innstilling blir lagt frem for årsmøtet av valgkomiteens leder

8.1 Valgkomitéens innstilling til tillitsverv

LOKALLAGSSTYRET

- Vedtekter, § 15 Kvotering
- Vedtekter, § 61 Lokallagstyre (§ 61.2 sammensetning av styre)
- Veiledning for medlemmer i styrer og valgkomitéer

LEDER OG NESTLEDER

Verv	Navn	Arbeidssted	Medlemsgruppe
Leder	Ulrika Hanssen	Gaustadgrenda barnehage	Fritt valgt
Nestleder	Eline N. Udnessester	Sagabakken skole	Fritt valgt

HOVEDTILLITSVALGTE

Verv	Navn	Arbeidssted	Medlemsgruppe
HTV 1	Mattis U. Hambo	Begby barne- og ungdomsskole	GSK
HTV 2	Siri Reinertsen	Oksviken barnehage	BHG
HTV 3	Fredrik Ranum	Ambjørnrød skole	GSK
HTV 4	Ulrika Hanssen	Gaustadgrenda barnehage	BHG
Vara HTV	Carina I. Stenbakken	Ambjørnrød barnehage	BHG
Vara HTV	Eline N. Udnessester	Sagabakken skole	GSK

LOKALLAGSSTYRET

Verv	Navn	Arbeidssted	Medlemsgruppe
Leder	Ulrika Hanssen	Gaustadgrenda barnehage	Fritt valgt
Nestleder	Eline N. Udneseter	Sagabakken skole	Fritt valgt
Styremedlem	Mattis Uthberg Hambo	Begby barne- og ungdomsskole	GSK
Styremedlem	Siri Reinertsen	Oksviken barnehage	BHG
Styremedlem	Fredrik Ranum	Ambjørnrød skole	GSK
Styremedlem	Carina I. Stenbakken	Ambjørnrød barnehage	BHG
Styremedlem	Morten J. Rummelhoff	Trara skole	GSK (leder)
Styremedlem	Laila Eliassen	Trosvik barnehage	BHG (leder)
Styremedlem	Vidar Hagberg	Frederik II VGS	VGO
Styremedlem	Heidi Nordstrand	Ambjørnrød skole (SFO)	GSK (leder)
Styremedlem	Halvor Erikstad	Hurrød skole	GSK
1.vara	Simen Amundsen	Kvernhuset ungdomsskole	Fritt valgt
2.vara	Petter Fjell	Ressursteamet	Fritt valgt
3.vara	Anette Marie Hansen	Fredrikstad internasjonale skole	Fritt valgt

8.2 Valg av delegater til Fylkesårsmøte 2023

Valgkomitéens forslag til kandidater:

GRUNNSKOLE			
Nr.	Navn	Virksomhet	Merknad
1	Eline N. Udnesseter	Sagabakken skole	
2	Mattis U. Hambo	Begby barne- og ungdomsskole	
3	Fredrik Ranum	Ambjørnrød skole	
4	Morten J. Rummelhoff	Trara skole	Leder
5	Heidi Nordstrand	Ambjørnrød skole	Leder
6	Arild Larsen	Torsnes skole	Pensjonist
7	Halvor Stensrud Erikstad	Hurrød skole	
8	Margrethe Begby	Manstad skole	
9	Simen Amundsen	Kvernhuset ungdomsskole	
10	Hilde Karin Stavdal Hermansen	Begby barne- og ungdomsskole	
11	Odd Espen Høili	Rekustad skole	Leder
12	Barbro Fjeld Iversen	Rødsmyra skole	Leder
13	Ole Jørgen Christiansen	Rekustad skole	Leder
Vara 1	Børte Mette Kalle	Nøkleby skole	
Vara 2	Morten Reed Breivik	Haugeåsen ungdomsskole	
Vara 3	Pål Berglund	Rød skole (Kråkerøy)	
Vara 4	Erik Hæren	Sagabakken skole	
Vara 5	Fredrik Raae	Kråkerøy ungdomsskole	
Vara 6	Anette Marie Hansen	FRIS	
Vara 7	Gry Hege Stangbye	Gudeberg barne- og ungdomsskole	

BARNEHAGE			
Nr.	Navn	Virksomhet	Merknad
1	Ulrika Hanssen	Gaustadgrenda barnehage	
2	Siri Reinertsen	Oksviken barnehage	
3	Carina Isabelle Stenbakken	Ambjørnrød barnehage	
4	Laila Eliassen	Trosvik barnehage	Leder
5	Mette Ciara Høili	Roselia barnehage	
6	Ida Fjellvang	Trosvik barnehage	
7	Susan Moe Alfredsen	Bjørneklova barnehage	
Vara 1	Anette Kjenne Skaarud	Gaustadgrenda barnehage	
Vara 2	Linda Midtfjeld	Oksviken barnehage	
Vara 3	Lene Baumann	Oksviken barnehage	Leder
Vara 4	Gro Anita Thømt	Løen barnehage	

VIDEREGÅENDE SKOLE			
Nr.	Navn	Virksomhet	Merknad
1	Morten Skauen Sørmo	Frederik II VGS	
2	Thea Lerfald	Glemmen VGS	
3	Vidar Hagberg	Frederik II VGS	
4	Camilla Imrik	Frederik II VGS	
5	Tone Helen Olsen	Frederik II VGS	
Vara 1	Jens Ole Kjelsås	Glemmen VGS	Leder
Vara 2	Ine Marie Lorentzen	Frederik II VGS	
Vara 3	Hans Martin Roer	Frederik II VGS	

8.3 Nominasjon av representanter til fylkestyret og til valgkomiteen i UDF Østfold

Styrets forslag til nominasjoner:

Fylkestyret:

Verv	Navn på kandidater	Nåværende lokallag/arbeidsplass	Medlems-gruppe
Fylkestyre-medlemmer	Morten Skauen Sørmo	Fredrikstad	VGO
	Mari Emma Odberg Bjerke	Halden	FAS
	Wenche Langvik Pereira	Sarpsborg	GSK
	Siri Reinertsen	Fredrikstad	BHG
	Margrethe Breda Begby	Fredrikstad	GSK
	Børte Mette Kolle	Fredrikstad	GSK
	Simen Amundsen	Fredrikstad	GSK
	Mona Tøpfer	Fredrikstad	FAS
	Ole Jørgen Christiansen	Fredrikstad	GSK
	Knut Olav Farbrot	Sarpsborg	GSK
	Odd Espen Høili	Fredrikstad	GSK
	Morten Reed Breivik	Fredrikstad	GSK
	Emilie Bjerke Ugelstad	Fredrikstad	BHG
	Gry Hege Stangebye	Fredrikstad	GSK
	Carina Isabelle Stenbakken	Fredrikstad	BHG
	Mattis Uthberg Hambo	Fredrikstad	GSK
	Pål Berglund	Fredrikstad	GSK
	Ulrika Hanssen	Fredrikstad	BHG
Hovedtillitsvalgte på fylkes-kommunalt nivå	Morten Skauen Sørmo	Fredrikstad	VGO
	Jens Adolfsen	Sarpsborg	VGO
	Bjørn Kaare Lerdahl	Sarpsborg	VGO

Valgkomiteen: Mattis Uthberg Hambo og Fredrik Ranum

8.4 Styrets innstilling til valgkomité Utdanningsforbundet Fredrikstad

Fast plass	Arbeidssted	Personlig vara	Arbeidssted	Omr.
Susan Alfredsen	Bjørneklova bhg	Hilde Johansen	Pedagogisk fagteam barnehage	BHG
Erik Hæren	Sagabakken skole	Anders Wendel	Trosvik skole	GSK
Roy Andersen	Ambjørnrød skole	Fredrik Raae	Kråkerøy ungdomsskole	GSK
Elin Camilla Imrik	Frederik II	Jens Ole Kjelsås	Glemmen vgs	VGO
Hans-Olav Nymark	Lunde skole	Audun Eilertsen	Råkollen skole	Leder
Hilde Hermansen	Begby barne- og ungdomsskole	Arild Larsen	Pensjonist	Fritt valgt

Protokollen fra lokallagsårsmøtet 30. mars 2023 er vurdert og funnet dekkende for de vedtak som ble fattet på årsmøtet.

Ulrika Hanssen, lokallagsleder

Hege-Silje Værvågen, protokollunderskriver

Simen Amundsen, protokollunderskriver