

# Konstituerende årsmøte i Utdanningsforbundet Telemark 4.-5. mai 2023



**Quality Hotel Skjærgården**

## **Innholdsfortegnelse:**

	SIDE
SAKSLISTE	3
TIDSPLAN	4 – 5
DELEGATSLISTE	6 – 8
FUNKSJONÆRER -VALGKOMITE – GJESTER	9
SAK 1        KONSTITUERING	10 - 15
SAK 2        RETNINGSLINJER FOR FYLKESSTYRETS ARBEID 2023 - 2027	15 -20
SAK 3        ØKONOMISKE RAMMER 2024 – 2027	20 - 21
SAK 4        ÅRSMØTESAKER – LANDSMØTESAKER	21 - 63
OVERSIKT OVER INNSENDE SAKER FRA LOKALLAGENE	21 - 48
4.1 God utdanning og en sterk profesjon	48 - 52
4.2 Styring, ledelse og partssamarbeid	52 - 55
4.3 Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø	56 - 61
4.4 Organisasjonen i utvikling	61 - 64
4.5 Vedtekter	64 - 67
SAK 5        VALG OG NOMINASJONER	
5.0    Valg av alternativer innenfor vedtektene	67
5.0.1    Antall styremedlemmer til fylkesstyret	
5.0.2    Antall varamedlemmer til fylkesstyret	
5.0.3    Valg av en eller to nestledere	
5.0.4    Valg av kontaktpersoner på fylkesårsmøtet	
5.1    Valg av leder	67
5.2    Valg av nestleder	67
5.3    Valg av hovedtillitsvalgt i Telemark Fylkeskommune (særmøte)	67
5.4    Valg av hovedtillitsvalgt som fylkesstyremedlem	68
5.5    Valg av kontaktpersoner	68
5.5.1 Valg av kontaktperson barnehage	
5.5.2 Valg av kontaktperson grunnskole	
5.5.3 Valg av kontaktperson videregående opplæring	
5.6    Valg av øvrige medlemmer av fylkesstyret	68
5.7    Valg av varamedlemmer til fylkesstyret	68
5.8    Valg av delegater og varadelegater til Landsmøte 2019	68 - 69
5.9    Forslag til sentrale verv	69 - 70
5.10    Valg av medlemmer til valgkomiteen	70
5.11    Valg av varamedlemmer til valgkomiteen	70
SAK 6        RESOLUSJONER	71-72

## SAKSLISTE

### SAK 1      KONSTITUERING

- 1.1 Godkjenning av innkalling og delegatenes fullmakter
- 1.2 Valg av dirigenter
- 1.3 Valg av referenter
- 1.4 Valg av protokollunderskrivere
- 1.5 Valg av tellekorps
- 1.6 Godkjenning av saksliste og dagsorden
- 1.7 Godkjenning av møtereglement
- 1.8 Godkjenning av valgreglement
- 1.9 Valg av redaksjonsnemnder

### SAK 2      RETNINGSLINJER FOR FYLKESSTYRETS ARBEID 2023 - 2027

### SAK 3      ØKONOMISKE RAMMER 2024 – 2027

### SAK 4      ÅRSMØTESAKER - LANDSMØTESAKER

- 4.1 God utdanning og en sterk profesjon
- 4.2 Styring, ledelse og partssamarbeid
- 4.3 Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø
- 4.4 Organisasjonen i utvikling
- 4.5 Vedtekter

### SAK 5      VALG OG NOMINASJONER

- 5.0 Valg av alternativer innenfor vedtektene
  - 5.0.1 Antall styremedlemmer til fylkesstyret
  - 5.0.2 Antall varamedlemmer til fylkesstyret
  - 5.0.3 Valg av en eller to nestledere
  - 5.0.4 Valg av kontaktpersoner på fylkesårsmøtet
- 5.1 Valg av leder
- 5.2 Valg av nestleder
- 5.3 Valg av hovedtillitsvalgt i Telemark Fylkeskommune (særmøte)
- 5.4 Valg av hovedtillitsvalgt som fylkesstyremedlem
- 5.5 Valg av kontaktpersoner
  - 5.5.1 Valg av kontaktperson barnehage
  - 5.5.2 Valg av kontaktperson grunnskole
  - 5.5.3 Valg av kontaktperson videregående opplæring
- 5.6 Valg av øvrige medlemmer av fylkesstyret
- 5.7 Valg av varamedlemmer til fylkesstyret
- 5.8 Valg av delegater og varadelegater til Landsmøte 2019
- 5.9 Forslag til sentrale verv
- 5.10 Valg av medlemmer til valgkomiteen
- 5.11 Valg av varamedlemmer til valgkomiteen

### SAK 6      RESOLUSJONER

## Tidsplan

### Torsdag 4. mai:

09:00 – 09:45	Kulturelt innslag Åpning v/fylkesleder Hilsen fra sentralstyret	
09:45 – 11:30	Sak 1	Konstituering
	1.1	Godkjenning av innkalling og delegatenes fullmakter
	1.2	Valg av dirigenter
	1.3	Valg av referenter
	1.4	Valg av protokollunderskrivere
	1.5	Valg av tellekorps
	1.6	Godkjenning av sakliste og dagsorden
	1.7	Godkjenning av møtereglement
	1.8	Godkjenning av valgreglement
	1.9	Valg av redaksjonsnemnder
	Sak 5	Valg
	5.0	Valg av alternativer innenfor vedtektene
	5.0.1	Antall styremedlemmer til fylkesstyret
	5.0.2	Antall varamedlemmer til fylkesstyret
	5.0.3	Valg av en eller to nestledere
	5.0.4	Valg av kontaktpersoner på fylkesårsmøtet
11:30 – 12:30	Lunsj	
12:30 – 15:30	Sak 2	Retningslinjer for fylkesstyrets arbeid 2023 – 2027
	Sak 4	Årsmøtesaker – Landsmøtesaker
	Sak 4.1	God utdanning og en sterk profesjon
	Sak 5	Valg
	Sak 5.1	Valg av leder
	Sak 5.2	Valg av nestleder
	Sak 5.3	Valg av hovedtillitsvalgt i Telemark fylkeskommune
	Sak 5.4	Valg av hovedtillitsvalgt som fylkestyremedlem
15:30 – 16:00	Pause	
16:00 – 17:30	Sak 5	Valg
	Sak 5.5.1	Valg av kontaktperson barnehage
	Sak 5.5.2	Valg av kontaktperson grunnskole
	Sak 5.5.3	Valg av kontaktperson videregående opplæring
	Sak 5.6	Valg av øvrige styremedlemmer
	Sak 4	Årsmøtesaker – Landsmøtesaker
	Sak 4.2	Styring ledelse og partssamarbeid
	Sak 5	Valg
	Sak 5.7	Valg av varamedlemmer til fylkesstyret

17:30 – 18:00      Reservetid

19:30              Aperitiff

20:00              Middag

**Fredag 5. mai:**

09:00 – 10:00      Sak 4              Årsmøtesaker – Landsmøtesaker  
Sak 4.3            Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

10:00 – 10:30      Kaffe – rydding av rom

10:30 – 13:00      Sak 5              Valg  
Sak 5.8            Valg av delegater og varadelegater til Landsmøte 2019  
Sak 4              Årsmøtesaker – Landsmøtesaker  
Sak 4.4            Organisasjonen i utvikling  
Sak 3              Økonomiske rammer 2024 – 2027

13:00 – 14:00      Lunsj

12:30 – 14:30      Sak 5              Valg  
Sak 5.10           Valg av valgkomite  
Sak 5.11           Valg av varamedlemmer til valgkomiteen  
Sak 4              Årsmøtesaker – Landsmøtesaker  
Sak 4.5            Vedtekter

14:30 – 14:45      Pause

14:45 – 15:30      Sak 6              Resolusjoner  
Sak 5              Valg  
Sak 5.9            Forslag til sentrale verv

**ÅRSMØTEDELEGATER 2023:**  
**Delegater pr.12. april 2023**

Nummer	Fornavn og etternavn sammen	Forening	Medlemsgruppe	Kjønn
1	Margareth Eikstad	Fylkesstyret	BHG	K
2	Ida Kaspara Norum Oterholt	Fylkesstyret	BHG	K
3	Mariann Nilsen	Fylkesstyret	VGO	K
4	Monica Undseth	Fylkesstyret	FAS	K
5	Solveig Hals	Fylkesstyret	GR.SKOLE	K
6	Anne Yun Rygh	Fylkesstyret	VGO	K
7	Kristin Viumdal	Fylkesstyret	VGO	K
8	Paul Bentsen	Fylkesstyret	BHG	M
9	Geir Evensen	Fylkesstyret	GR.SKOLE	M
10	Kurt Alexander Nilsen Faltin	Fylkesstyret	GR.SKOLE	M
11	Lars Kristian Af Waale	Fylkesstyret	GR.SKOLE	M
12	Erland Bratli	Fylkesstyret	GR.SKOLE	M
13	Morten Røgeberg Cowles	Fylkesstyret	VGO	M
14	Line Boseth Johansen	Bamble	BHG	K
15	Hilde Kjeldal	Bamble	BHG	K
16	Silje Merete Carlsen	Bamble	FAS	K
17	Tone Lindahl	Bamble	FAS	K
18	Marianne Rygg	Bamble	GR.SKOLE	K
19	Kristina Knive	Bamble	VGO	K
20	Geir Anders Kivle	Bamble	VGO	M
21	Lene Svendsen Svenum	Drangedal	BHG	K
22	Ann Helen Voje	Drangedal	BHG	K
23	Inger Agnete Reppen Vrålstad	Drangedal	FAS	K
24	Ann Susann Aadalen Momrak	Fyresdal	BHG	K
25	Ingun Momrak-Haugan	Fyresdal	GR.SKOLE	K
26	Tove Tobiassen Faane	Hjartdal	GR.SKOLE	K
27	Svein Tore Engene	Hjartdal	GR.SKOLE	K
28	Anette Tangen	Kragerø	BHG	K
29	Kaia Hogner	Kragerø	GR.SKOLE	K
30	Anne-Marte Jacobsen	Kragerø	GR.SKOLE	K
31	Tone Torgersen Olsen	Kragerø	GR.SKOLE	K
32	Mari Venevill Stenhammer	Kragerø	VGO	K
33	Magnus Ødegaarden	Kragerø	VGO	M
34	Ingvild Skipar	Kviteseid	BHG	K
35	Villy Aufles	Kviteseid	GR.SKOLE	M
36	Jan Rune Bjørnson	Kviteseid	GR.SKOLE	M
37	Tove Merete Bøhren Grimsrud	Midt-Telemark	BHG	K
38	Unni Øya	Midt-Telemark	BHG	K
39	Norill Ruth Mallasvik	Midt-Telemark	GR.SKOLE	K
40	Bergit Verpe	Midt-Telemark	GR.SKOLE	K
41	Elin Kildal Kåsa	Midt-Telemark	VGO	K

42	Bjørnar Nesje	Midt-Telemark	GR.SKOLE	M
43	Gunnar Brekke Amundsen	Midt-Telemark	VGO	M
44	Hilde Birkedal	Nissedal	BHG	K
45	Kari Anna Onestad	Nissedal	GR.SKOLE	K
46	Leif Arild Sanden	Nissedal	GR.SKOLE	M
47	Kristina Landsdal	Nome	BHG	K
48	Therese Nymo Myhre	Nome	GR.SKOLE	K
49	Eli Anne Aurdal	Nome	VGO	K
50	Guro Kylling	Nome	VGO	K
51	Vidar Jørgensen	Nome	GR.SKOLE	M
52	Astri Johanne Aasen	Notodden	BHG	K
53	Anne Gro Johnsen	Notodden	BHG	K
54	Hilde Karlsen Holte	Notodden	FAS	K
55	Ann Helen Bornstedt	Notodden	GR.SKOLE	K
56	Helle Skaate Jonassen Carlheim-Gyllensköld	Notodden	GR.SKOLE	K
57	Silje Andrea Steinhaug Christoffersen	Notodden	GR.SKOLE	K
58	Anne Torill Kimerud	Notodden	UH	K
59	Kristine Langrind	Notodden	VGO	K
60	Rickard Spangelid	Notodden	VGO	M
61	Inger Donald	Porsgrunn	BHG	K
62	Gro Jørandrud	Porsgrunn	BHG	K
63	Karina Markussen	Porsgrunn	BHG	K
64	Henriette Rennesund	Porsgrunn	FAS	K
65	Astrid Margrethe Danbolt	Porsgrunn	GR.SKOLE	K
66	Hanne Kristine Dahle Edvardsen	Porsgrunn	GR.SKOLE	K
67	Janne Merete Gunleiksen Gjeitanger	Porsgrunn	GR.SKOLE	K
68	Trond Hamsdokka	Porsgrunn	GR.SKOLE	K
69	Ann Magrith Kjære Brevik	Porsgrunn	GR.SKOLE	K
70	Tone Terese Sønslie	Porsgrunn	GR.SKOLE	K
71	Tale Birkeland Engebretsen	Porsgrunn	VGO	K
72	Anne Sofie Høvset	Porsgrunn	VGO	K
73	Viaviana Martines	Porsgrunn	VGO	K
74	Øyvind Hafsund	Porsgrunn	GR.SKOLE	M
75	Beate Moen	Seljord	BHG	K
76	Øyfrid Garborg Sande Aufles	Seljord	GR.SKOLE	K
77	Mona Skogheim	Seljord	GR.SKOLE	K
78	Monica Jeilen Bentsen	Siljan	BHG	K
79	Guro Benedikte Kverndalen	Siljan	BHG	K
80	Anders Strand Morpinen	Siljan	GR.SKOLE	M
81	Linn Iren Stendalen Gusfre	Skien	BHG	K
82	Charlotte Karlberg	Skien	BHG	K
83	Lisbeth Kristiansen	Skien	BHG	K
84	Linn Therese Olsen	Skien	BHG	K
85	Veronika Aass Severinsen	Skien	BHG	K
86	Hilde Ekeberg Flid	Skien	FAS	K

87	Brede Ekeberg Fliid	Skien	GR.SKOLE	K
88	Gro Juve	Skien	GR.SKOLE	K
89	Gunn Tonje Listaul	Skien	GR.SKOLE	K
90	Helene Pihl	Skien	GR.SKOLE	K
91	Rudi Garberg Rønning	Skien	GR.SKOLE	K
92	Tine Mjaatvedt Solli	Skien	GR.SKOLE	K
93	Marie Louise Tovslid	Skien	GR.SKOLE	K
94	Gry Barstad	Skien	VGO	K
95	Anita Sivertsen Holmen	Skien	VGO	K
96	Trine Haugaard Lid	Skien	VGO	K
97	Inger Karoline Rakkestad	Skien	VGO	K
98	Ben Marshall-Brown	Skien	FAS	M
99	Robert Ludvigsen	Skien	GR.SKOLE	M
100	Bård Naas	Skien	GR.SKOLE	M
101	Tor Ivar Meling Skilbred	Skien	GR.SKOLE	M
102	Anders Alexius Gryting	Skien	VGO	M
103	Kenneth Martin Winje	Skien	VGO	M
104	Kari Solvang Hope	Tinn	GR.SKOLE	K
105	Tone Tjønnås Svalastog	Tinn	VGO	K
106	Bjørn Ove Kjennvold	Tinn	GR.SKOLE	M
107	Terje Lurås	Tinn	GR.SKOLE	M
108	Venke Bakke	Tokke	GR.SKOLE	K
109	Ingrid Vadder	Tokke	GR.SKOLE	K
110	Anita Stenberg Mandt	Vinje	BHG	K
111	Anne Wergeland	Vinje	FAS	K
112	Gøril Ramo Håve	Vinje	GR.SKOLE	K
113	Renate Maria Øien	Vinje	GR.SKOLE	K

Deltakere med tale- og forslagsrett (uten stemmerett):

114	Oddvar Mikal Halleråker	Pensjonistrådet
115	Tove Seierstad	Pensjonistrådet
116	Vanja AT Gulliksen,	Pedagogstudentene
117	Ada Margrethe Seim	Pedagogstudentene

#### **Fylkesårsmøtets sammensetning:**

Valgte delegater og fylkestyret.

#### Kjønnsfordeling:

Menn: 24

Kvinner: 89 (74,4 %)

#### Fordeling medlemsgrupper:

Grunnskole: 50 delegater

Videregående: 23 delegater

Barnehage: 29 delegater

FAS: 10 delegater

UH 1 delegater



Funksjonærer:

Dirigenter: Harald Johansen  
(forslag) Kjell Ivar Einarsen

Referenter: Kristin Råen  
(forslag) Jon Eirik Homb

Møteromsfunksjonærer: Morten Kleiv  
Cathrine Iversen  
Line Corneliussen  
Izabela Tomala

Fra valgkomiteen:

Henning Hansen	FAS	Tønsberg
Anne Hærdig Ellingsen	GSK	Larvik
Laila Bjørnsen	GSK	Sandefjord

Gjester / observatører:

Turid Buan Øfsti	Gjest
Rikke Inger Bjurstrøm	Observatør
Paal Christian Carlsen	Observatør
Øyvind Lohne	Observatør

**SAK 1            KONSTITUERING**

Solveig Hals 1.1. – 1.2.

**Sak 1.1            Godkjenning av innkalling og delegatenes fullmakter**

Melding med kunngjøring av fylkesårsmøtet med foreløpig sakliste ble sendt ut til alle lokallagenes e-postkontoer 15.3.2023.

Innkalling ble sendt ut til alle delegatene 8.3.2023 via kursadministrasjon (KAV).

Delegatene på fylkesårsmøtet må oppfylle vedtektene for å være beslutningsdyktig. Det gjelder både antall stemmeberettigede som må være til stede i møtet, samt sammensetning av årsmøtets stemmeberettigede medlemmer. Oppdatert oversikt over delegater legges fram på fylkesårsmøtet, og kontrolleres ved opprop i GoPlenum.

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Innkallingen godkjennes

Delegatene godkjennes

**Sak 1.2            Valg av dirigenter**

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Harald Johansen og Kjell Ivar Einarsen

**Sak 1.3            Valg av referenter**

Dirigentene

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Kristin Råen

Jon Eirik Homb

**Sak 1.4            Valg av protokollunderskrivere**

Det velges 2 representanter blant delegatene som skal underskrive protokollen, sammen med fylkesleder.

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Trond Hamsdokka

Robert Ludvigsen

**Sak 1.5            Valg av tellekorps**

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Medlemmer av valgkomiteen som ikke er årsmøtedelegater utgjør tellekorps dersom elektronisk avstemming i Go Plenum ikke er mulig.

**Sak 1.6            Godkjenning av saksliste og tidsplan**

Sakslisten finnes på side 3

Tidsplanen finnes på side 4-5

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

## *Saksliste og tidsplan godkjennes*

### **Sak 1.7      Godkjenning av møtereglement Møtereglement - Fylkesårsmøtet 2023**

1. Leder åpner møtet og leder forhandlingene under godkjenning av innkalling, fullmakter og valg av dirigent. Dirigenten leder de videre forhandlingene.
2. Møtet velger videre 1 referent, tellekorps og 2 representanter som skal gjennomgå og undertegne møtets protokoll sammen med leder.
3. Årsmøtet er åpent for presse og gjester når annet ikke er vedtatt. Årsmøtet kan vedta at en sak skal behandles for stengte dører. Da kan bare styret, valgte utsendinger og oppnevnte/valgte funksjonærer være til stede.
4. Ordinær møtetid går fram av programmet for årsmøtet. Møtet kan gjøre avvik fra rekkefølgen i den fastsatte dagsorden. Stemmeberettigete årsmøtedelegater kan ikke forlate møtet før skriftlig søknad om permisjon er innvilget av årsmøtet.
5. Delegater og gjester med tale- og forslagsrett ber om ordet og voterer via GoPlenum. Ved teknisk svikt brukes følgende signal i Teams overfor dirigentene:
  - a. Be om ordet:  
    Åpne chaten i Teams. Skriv Ordet
  - b. Be om replikk:  
    Åpne chaten i Teams. Skriv Replikk
  - c. Til dagsorden:  
    Åpne chaten i Teams. Skriv Til dagsorden
6. Innlegg er begrenset til 3 minutter. De som skal presentere en spesiell sak/innlede til debatt på vegne av fylkestyret, kan få utvidet taletid til 10 minutter.
7. Til hvert innlegg kan det gis anledning til 3 replikker. I tillegg kan taleren få svarreplikk. Det gis ikke anledning til replikk til replikk.
8. Delegater og gjester med tale- og forslagsrett som ber om ordet til replikk, dagsorden, forretningsorden eller saksopplysning, får ordet straks og har maksimum ett minutt taletid.
9. Dirigenter og delegater kan fremme forslag om avgrensing av taletid eller at strek skal settes/oppheves. Slike forslag skal tas opp til avgjørelse straks.
10. Fylkestyrets medlemmer kan få ordet utenom talerlisten for å svare på spørsmål eller gi saksopplysninger.
11. Forslag må leveres skriftlig via GoPlenum. Ved teknisk svikt skal forslag leveres skriftlig med forslagsstillerens navn, delegatnummer og lokallag påført til e-postadressen [kjeein@udf.no](mailto:kjeein@udf.no).

12. Nye forslag kan ikke fremmes i en sak etter at møtet har vedtatt å sette strek ved de inntegnede talerne. Forslag kan heller ikke trekkes etter at strek er satt.
13. Votering skjer via GoPlenum hvis ikke årsmøtet bestemmer annen voteringsmåte. Vedtak skjer ved vanlig flertall i saker der ikke annet er bestemt i vedtektene.
14. Delegatene har stemmeplikt, men det er mulig å stemme blankt.
15. Delegater med stemmerett kan ikke forlate møtet før skriftlig søknad om permisjon er innvilget av ordstyrere. Søknad om permisjon leveres i GoPlenum. Ved teknisk svikt sendes søknad til e-postadressen [kjeein@udf.no](mailto:kjeein@udf.no).

### **Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Møtereglementet godkjennes

## **Sak 1.8            Godkjenning av valgreglement Valgreglement – fylkesårsmøtet 2023**

### **1. Generelt om valgene**

Valgene gjelder for årsmøteperioden 01.08.2023 - 31.07.2027.

Alle valg skal være skriftlige, dersom minst en delegat på årsmøtet krever det. Årsmøtets flertall kan likevel vedta å 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 som er innstilt av valgkomiteen, eller som det er fremmet forslag om fra årsmøtets talerstol. Stemmesedler som inneholder andre navn, blir forkastet.

Valgkomiteen foreslår kandidater til alle valg i sak 5, med unntak av forslag til ny valgkomité m/vararepresentanter. Disse foreslås av fylkesstyret.

Blank stemmeseddel blir regnet som avgitt stemme.

### **2. Oversikt over valg på årsmøtet – kronologisk rekkefølge**

- a) dirigenter, referent(er), tellekorps, redaksjonsnemnd og protokollunderskrivere
- b) valg innenfor vedtektene
- c) leder og nestleder
- d) tillitsvalgte etter hovedavtalen (særmøte)
- e) valg av hovedtillitsvalgt som styremedlem
- f) øvrige fylkesstyremedlemmer og varamedlemmer
- g) delegater og varadelegater til landsmøte
- h) valgkomité m / vararepresentanter

I tillegg foreslås det kandidater til sentrale tillitsverv, jf. § 45.1.6.6 i vedtektene og retningslinjer for nominasjonsprosedyre foran landsmøtevalg.

Punkt 2a over gjelder valg i konstitueringssaker, og behandles ikke her.

### **3. Gjennomføring av valgene på årsmøtet**

Valgene gjennomføres i den rekkefølgen som framkommer i nummereringen nedenfor.

#### *(1) Valg av leder (plenum)*

Leder velges ved særskilt valg.

Den kandidaten som får mer enn 50 % av stemmene, er valgt.

Om ingen av kandidatene får mer enn 50 % av stemmene, skal det holdes omvalg. Dersom det er flere enn to kandidater, går kandidaten med lavest stemmetall ut. Nytt valg blir holdt mellom de kandidatene som står igjen. Dette prinsippet følges til bare to kandidater står igjen. Ved (nytt) valg mellom to kandidater, er den valgt som har fått flest stemmer. Ved stemmelikhet i siste valgomgang holdes først ett omvalg, og ved ny stemmelikhet avgjøres valget ved loddtrekning.

#### *(2) Valg av nestleder (plenum)*

Her gjelder de samme valgreglene som i punkt 1.

#### *(3) Valg av hovedtillitsvalgte i virksomheter på fylkesnivå*

Valgkomiteen må fremme forslag på hovedtillitsvalgte for medlemmer tilsatt i fylkeskommunen, jf. retningslinjer for hovedtillitsvalgte i Utdanningsforbundet.

Valgene gjennomføres som særskilte valg i særmøte for årsmøtorepresentanter med tilsetting i fylkeskommunen. Valgreglene for leder følges så langt de passer.

#### *(4) Eventuelt valg av kontaktperson for medlemsgruppe grunnskole, barnehage og videregående opplæring*

Dersom fylkesårsmøtet velger kontaktperson for de store medlemsgruppene; grunnskole, barnehage og videregående opplæring, legger valgkomiteen legger fram forslag på disse.

#### *(5) Valg av medlemmer av fylkestyret*

Årsmøtet vedtar antall medlemmer i fylkestyret – etter innstilling fra valgkomiteen.

Årsmøtet kan velge kontaktpersoner for en eller flere medlemsgrupper forut for valg av resterende fylkestyremedlemmer

De øvrige medlemmer av fylkestyret, i tillegg til valgene i punkt 1-3, kan velges samlet. Fylkesårsmøtet må se til at gjeldende kvoteringsregler i henhold til vedtektenes §§ 15.1 (det skal tilstrebes en kvinneandel på minst 50 %) og 15.2 (ingen medlemsgruppe skal alene kunne ha mer enn 50 % av medlemmene) og at den vedtektsfesta representasjonen fra ulike medlemsgrupper ivaretas når leder, nestleder og HTV regnes med.

Dersom valgene av leder, nestleder og HTV har gitt et annet resultat enn innstilt av valgkomiteen, skal denne gis anledning til å fremme ny innstilling på øvrige styremedlemmer.

Ved skriftlig avstemning på øvrige styremedlemmer skal stemmeseddelen inneholde nøyaktig det antall navn som skal velges. Hver enkelt stemmeseddel skal også tilfredsstillende kravene til kvotering, når leder, nestleder og HTV regnes med.

Det skal før avstemningen opplyses hvilke kriterier som må være oppfylt for at stemmeseddelen skal være gyldig. Stemmesedler som ikke fyller alle disse kravene, forkastes.

Ved opptellingen rangeres kandidatene etter stemmetall, og de som får flest stemmer er i utgangspunktet valgt. Viser det seg at fylkestyret etter denne opptellingen får færre enn 50 % kvinner, rykker det nødvendige antall kvinner opp på lista. Viser det seg etter dette at en medlemsgruppe har fått mer enn 50 % av medlemmene i fylkestyret, flyttes den lavest rangerte fra denne medlemsgruppen (dog slik at det tas hensyn til kjønnskvalotering dersom dette er nødvendig og mulig) ut av lista over valgte.

Er det ikke mulig å tilfredsstillende kravene i henhold til vedtektenes §§ 15.1 og 15.2 samtidig, går hensynene i § 15.2 foran. Leder, nestleder og HTV er allerede valgt, og kan ikke flyttes ut for å tilfredsstillende kvaloteringskrav.

#### *(6) Valg av varamedlemmer til fylkestyret (plenum)*

Det velges 6 varamedlemmer i prioritert rekkefølge, etter innstilling fra valgkomiteen. De første seks velges i særskilte valg etter samme regler som for leder så langt det passer.

#### *(7) Valg av delegater og varadelegater til landsmøtet (plenum)*

Det vises til egne retningslinjer for landsmøte i Utdanningsforbundet og retningslinjer for nominasjonsprosedyre foran landsmøtevalg.

Valgkomiteen fremmer forslag på det antall og den sammensetning av delegater til landsmøtet som er fastsatt i melding fra sentralstyret. Valgkomiteen fremmer også forslag på varadelegater i tilstrekkelig antall – jf. retningslinjer for landsmøte i Utdanningsforbundet.

Valg av delegater gjennomføres på samme måte som valget av øvrige fylkestyremedlemmer. Fordeling mellom medlemsgrupper og kjønn skal tilfredsstillende den fordeling som er bestemt av sentralstyret.

Valg av varadelegater gjennomføres etter at årsmøtet har valgt delegatene. Årsmøtet kan bestemme om varadelegatene skal velges én og én, i så fall følges samme valgprosedyre som for leder. Velges varadelegatene samlet, følges valgprosedyre som for øvrige styremedlemmer, men uten justering i etterkant for kjønn. Årsmøtet må være oppmerksomt på at ved forfall fra en kvinne i delegasjonen, kan en annen enn den øverst rangerte varadelegaten for denne medlemsgruppen måtte rykke opp for å ivareta kravet til kjønnsfordeling.

*(8) Valg av valgkomité*

Fylkesstyret fremmer forslag på et antall medlemmer og varamedlemmer til ny valgkomité for årsmøteperioden. Antallet skal være lik tallet på medlemmer i fylkesstyret med fradrag av leder og nestleder. Sammensetningen skal følge reglene for kvotering i § 15. Komiteen er ikke et besluttende organ slik at kravene i § 15.2 om maksimalt 50 % representasjon fra én medlemsgruppe gjelder ikke for dette organet.

Valgkomiteen med varamedlemmer velges på samme måte som for (øvrige) medlemmer av fylkesstyret og varamedlemmer av fylkesstyret.

*(9) Nominasjon til sentrale verv (plenum)*

Det vises til egne retningslinjer for nominasjonsprosedyre foran landsmøtevalg.

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

*Valgreglementet godkjennes*

**Sak 1.9 Valg av redaksjonsnemnder**

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Kristin Viumdal	VGO	Skien
Morten R Cowles	FAS	Skien
Therese Nymo Myhre	GSK	Nome
Renate Marie Øyen	GSK	Vinje
Karina Markussen	BHG	Porsgrunn
Gunn Tone Moen	BHG	Seljord

**SAK 2 RETNINGSLINJER FOR FYLKESSTYRETS ARBEID 2023 - 2027**

Innleder: Morten R Cowles

Retningslinjene er, som navnet antyder, en retning for arbeidet når det sammenslåtte fylkeslaget splittes opp til to ny-gamle fylker. Organisasjonen starter ikke med blanke ark, men tar med seg erfaringer fra de siste fire årene. Retningen og prioriteringene vil også endres etter at landsmøtet har staket ut kursen for neste 4-årsperiode. Dokumentet er derfor kun, slik navnet sier, et utkast fram til det nye fylkesstyret setter sitt stempel på det. Utkastet følger samme kapittelinndeling som «Vi utdanner Norge» og inneholder politikk og målsetting for vår region.

**God utdanning og en sterk profesjon**

Utdanningsforbundet Telemark har fokus på en helhetlig tilnærming til utdanningsløpet. Målet for lærergjerningen er å utdanne og danne hele menneske. Alle som arbeider med utdanning må ha et helhetlig blikk for barn, unge og voksne. Vi skal delta og levere premisser til debatten om hva som er god utdanning i vårt fylke og våre kommuner. Vi skal påpeke sammenhengen mellom rammevilkår, pedagogisk arbeid med barn, elever og voksnes læring, utvikling og dannelse.

Utdanningsforbundet skal være tydelige på hvilke begrensninger tester har og hvordan de skal anvendes, slik at institusjonene våre kan ivareta et helhetlig læringssyn og mandat der dette kommer under press fra forenklet resultatforståelse. For å møte barn, unge og voksnes behov på en god måte, og se det enkelte menneske, er vi avhengige av at lærerne har et profesjonelt handlingsrom. Alle lærere skal inngå i et profesjonsfellesskap som bygger på teori, forskning og utviklingsarbeid, og på erfaring. Vi vil arbeide for å bygge sterke profesjonsfellesskap, der lærere og ledere sammen tar et større ansvar for egen faglig utvikling og profesjonalisering.

Vurderingsordninger i barnehage og skole må være i tråd med de overordnede formål slik de uttrykkes i rammeplanen for barnehagen, og overordnet del av læreplanen.

Lærerprofesjonens etiske plattform er et uttrykk for våre grunnleggende verdier, og vårt ansvar overfor samfunnet og barn, unge og voksne. Det må legges til rette for jevnlig diskusjon av etiske spørsmål knyttet til pedagogiske, didaktiske og faglige utfordringer i våre barnehager og skoler.

Utdanningsforbundet i Telemark vil være pådrivere for at støttesystemene har ressurser og bemanning som setter disse i stand til å møte utfordringene sine på en god måte. Vi vil være pådrivere for gode faglige og pedagogiske nettverk innad, og på tvers av ulike arbeidsplasser. Alle barn, unge og voksne skal ha rett til en kvalifisert lærer. Vi skal jobbe mot bruken av ukvalifiserte i læreryrket. Fylkeskommunen og våre kommuner må prioritere etter- og videreutdanning av lærere og ledere i barnehage og skole. Det er viktig at denne utdanningen ivaretar hele bredden av fag, slik at ikke etterutdanningssystemet bidrar til innskrenking av faglig fokus. Karriereveiene for ansatte innenfor utdanningssektoren må bli tydeligere og mer forutsigbare, ikke minst i barnehage, hvor mange ansatte utdanner seg ut av yrket.

Utdanningsforbundet Telemark er mot at kompetansekravene for undervisning er gjort gjeldende for lærere med allerede godkjent utdanning, og vil arbeide for å få denne bestemmelsen endret. Det går i retning av at slik vil skje, men fortsatt ikke gjort gjeldende. Samtidig må arbeidsgiverne våre fortsette å ta sitt ansvar, og mange steder øke innsatsen, for å sørge for nødvendig etterutdanning av sine lærere som ennå ikke oppfyller de gjeldende kravene.

Vi er bekymret for at den nye masterutdanningen er faglig smal, og ikke ivaretar den faglige bredde allmennlæreren tradisjonelt har hatt. Over tid vil fagorienteringen gi store endringer i hvordan skolene våre er organisert. Vi frykter et faglig smalere, mindre helhetlig og dårligere tilbud til elevene våre.

Planlagt bortfall av undervisningstimer svekker elevenes rettigheter og øker belastningen for lærerne. Utdanningsforbundet Telemark arbeider for å synliggjøre konsekvensene ved planlagt bortfall av undervisningstid med det som mål å få slutt på denne praksisen.

### **Styring, ledelse og partssamarbeid**

Utdanningsforbundet Telemark mener utdanningssektoren skal styres etter nasjonale rammer. Hvordan disse skal utformes i den enkelte barnehage og skole, må profesjonen selv ha ansvaret for. Lokale skole- og barnehageeiere må være forsiktige med å legge føringer for hvordan samfunnsoppdraget skal løses i den enkelte barnegruppe og klasse. Den enkelte lærer har et



selvstendig metodeansvar, og må ha nødvendig handlingsrom til å løse oppdraget til beste for det enkelte barn eller enkelte elev. Vi vil arbeide aktivt for at den enkelte barnehage- og skoleeier sikrer gode økonomiske rammer til barns oppvekst. Barn og unge skal ikke være salderingspost i budsjettene.

Vi har mange medlemmer også innenfor private virksomheter. Over halvparten av barnehagene er private, og antallet private skoler øker. Utdanningsforbundet Telemark vil jobbe for at medlemmer i disse virksomhetene blir ivaretatt på tilsvarende linje som medlemmer i offentlige virksomheter. Et hovedmål vil alltid være å jobbe for at alle er omfattet av en tariffavtale. Private barnehager får overført midler som skal dekke pensjon. Dette må gjenspeiles i inngåtte tariffavtaler.

Samtidig er det en økende kommersialisering av utdanningssektoren. Utdanningsforbundet Telemark vil jobbe for at den kommersielle delen av vår sektor ikke øker ytterligere. Barnehager og skoler er offentlig finansiert. Det er derfor et mål for Utdanningsforbundet at pengene skal komme barn og elever til gode. Utdanningsforbundet Telemark vil jobbe for at det ikke skal være tillatt å ta utbytte av barnehagedrift.

Utdanningsforbundet Telemark representerer profesjonen i vårt fylke. Vi vil ikke godta at eksterne aktører eller uformelle fora overtar vår rolle. Profesjonen representeres av våre tillitsvalgte, og hovedavtalen skal følges. Fylkeslaget skal oppleves som et serviceorgan for lokallag og hovedtillitsvalgte. Fylkeslaget vil derfor prioritere henvendelser fra lokallag, og bistå slik at saker kan løses på lavest mulig nivå. For å ivareta denne kjernevirksomheten, må fylkeslaget aktivt skolere seg på sitt nivå gjennom sentrale og regionale kurs i regi av Utdanningsforbundet, Unio og andre aktører.

En hovedoppgave for Utdanningsforbundet Telemarks arbeid vil være å skolere de tillitsvalgte i lokallagene. Skoleringen må ha som mål å sette alle tillitsvalgte i stand til å løse oppdraget sitt. Fylkeslagets kurstilbud må derfor utarbeides i tett samarbeid med lokallagene på de møtearenaer man har.

Tillitsvalgte i flere kommuner opplever en stadig kamp for å beholde ressurser til tillitsvalgte. Arbeidsgivere samordner sine tiltak for å prøve å spare penger ved å kutte tillitsvalgtressursen ned til et minimum etter hovedavtalen. Da må vi også ha en samordnet strategi for å ivareta våre tillitsvalgte.

Utdanningsforbundet Telemark vil jobbe for at det blir valgt hovedtillitsvalgte i de store barnehagekjedene der det ikke finnes. Mange av de beslutningene som fattes i disse kjedene, kan verken plasstillitsvalgt, lokallag eller fylkeslag påvirke, siden vi ikke har medbestemmelsesrett der beslutningene fattes. En hovedtillitsvalgt for en kjede vil ha drøftingsrett på konsernnivå.

Utdanningsforbundet jobber for å få til et godt samarbeid med arbeidsgivere. Vi mener at de beste løsningene oppnås der arbeidsgivere og arbeidstakere jobber sammen. Et slikt samarbeid er avhengig av at tillitsvalgte på alle nivåer får tid til å sette seg inn i saker og at prosessene starter tidlig.

Involvering av profesjonen i utviklingen av gode skoler og barnehager, må ikke gå på bekostning av de formelle arenaene for medbestemmelsen og den rollen forbundet har som part i arbeidslivet.

Ledelsene ved skoler og barnehager er nøkkelpersonell for å få til god utvikling, både faglig og organisatorisk. Utdanningsforbundet mener ledere i barnehager og skoler er en del av profesjonen, og har dermed en naturlig plass i forbundet. Fylkesstyret har en oppgave i å løfte lederstemmen inn i pågående saker, og vil bruke lederrådet for å få innspill i saker til fylkesstyret. Fylkeslaget har også en oppgave i å lage gode møteplasser for ledere, gjennom å arrangere kurs og medlemsmøter for ledere.

Utdanningsforbundet Telemark vil jobbe for å fremme en god yringskultur og gode rammer for yringsfriheten for ansatte og ledere i vår sektor.

### **Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø**

Utdanningsforbundet Telemark jobber for å redusere lønnsforskjellene i offentlig og privat sektor. Det er avgjørende for vår samfunnsmodell at det er attraktivt å jobbe i offentlig sektor, og lønnsnivået er et av de viktigste virkemidlene for å rekruttere og beholde. Kompetanse må verdsettes, og lønnsutviklingen for offentlig sektor må være sammenliknbar med utviklingen i privat sektor om vi ikke skal undergrave velferdssystemet.

Vi ønsker i størst mulig grad sentral lønnsdannelse. Vi mener at alle barn, unge og voksne skal ha et likeverdig skole- og barnehagetilbud. Lokale forhandlinger bør også gjenspeile dette prinsippet. Utdanningsforbundet Telemark mener at lønnstillegg bør baseres på objektive og forutsigbare kriterier som beskrevet i hovedtariffavtalen. Våre tillitsvalgte skal få god opplæring og oppfølging i dette arbeidet.

Små tariffområder vil i mange tilfeller trenge bistand fra fylkeslaget. Vi må legge til rette for en god oppfølging av også disse medlemmene tilpasset lokallagets behov. Universitet og høgskole-sektorens forutsetninger for å kunne tilby framtidige studenter utdanning av høy kvalitet fordrer en tydelig prioritering og bedring av lønn og arbeidsvilkår. Fylkeslaget må derfor bidra med kompetanse og tid for våre medlemmer innenfor sektoren.

Tjenestepensjonsordningene må være kollektive, gode, trygge, forutsigbare og kjønnsnøytrale, og de må vare livet ut. Vi jobber for gode livsfasetiltak og for å synliggjøre behovet for gode tidligpensjonsordninger.

Våre arbeidstidsordninger skal være funksjonelle og gi rom for profesjonell yrkesutøvelse. Vi jobber for at våre medlemmer skal ha god innflytelse på innholdet i arbeidsplanene, og for at de skal kunne bruke sin kompetanse til beste for våre barn, unge og voksne. Avtalene må sikre nok tid til planlegging og kompetanseutvikling for den enkelte, og våre medlemmer i alle funksjoner må støttes i dette arbeidet. Arbeidstidsordningene skal også gi rom for å ivareta våre barn, unge og voksne med spesielle utfordringer, og dette stiller også høye krav til gode og hensiktsmessige arbeidstidsordninger. Støttesystemet vårt må støttes og styrkes for å kunne gi forventede tjenester. Lokale tillitsvalgte må støttes i dette arbeidet, både politisk og praktisk.

Vi skal videre jobbe for at alle barn, unge og voksne møter et skole- og barnehage tilbud der det ikke er mangel på kvalifisert personale. Normer for klassestørrelse og pedagog- og bemanningsnorm skal være ivaretatt. Også i videregående skole jobber vi for å få normer for gruppestørrelse. Normene må ikke praktiseres som maksimumsnormer slik vi opplever at det i stor grad praktiseres i dag. Alle barn og unge skal oppleve at lærerne har tid til dem. Arbeidsmiljøet skal være helsefremmende. I dette ligger både at det praktisk skal ligge til rette, som for eksempel at alle har arbeidsplasser som tilfredsstiller arbeidsmiljølovens krav, teknologisk utstyr osv., og at det også ellers ligger til rette for at våre medlemmer opplever balanse mellom krav og forventninger på den ene siden, og profesjonelt metodeansvar på den andre siden. Det innebærer også at vi må verne våre medlemmer mot for høy arbeidsbelastning. Utdanningsforbundet Telemark må fortsatt jobbe for å sikre ansattes rettigheter, både til faste stillinger og til et trygt og godt arbeidsmiljø iht. arbeidsmiljøloven. IA-avtalen skal være med og sikre et godt og inkluderende arbeidsliv, og vi må ha fokus på denne satsningen i vårt arbeid. Samarbeidet med vernetjenesten er en viktig faktor i dette arbeidet.

### **Organisasjon i utvikling**

Utdanningsforbundet Telemark skal være et velfungerende serviceorgan for lokallagene, og en organisasjon hvor alle nivåer samarbeider godt. Medlemmenes synspunkter må komme frem, og legges til grunn for vurderinger og beslutninger som fattes. Det er viktig at lederperspektivet kommer til uttrykk i saker hvor dette er aktuelt. Vi skal være en attraktiv fagforening for alle medlemsgrupper med en likeverdig plass i organisasjonen.

Å beholde pensjonistmedlemmer er betydningsfullt med tanke på den erfaring, kompetanse og historie som de innehar.

Fagforeningsbevissthet og medlemsengasjement må styrkes særlig blant unge og nytilsatte medlemmer. Satsingen på Utdanningsforbundet som profesjonsorganisasjon står ikke i motsetning til ønsket om en tydeligere prioritering av lønns- og arbeidsvilkår. Disse elementene skal virke gjensidig forsterkende. Det er avgjørende at ledere opplever å bli sett og ivaretatt i organisasjonen for å støtte opp om det profesjonsfaglige fellesskapet.

Utdanningsforbundets styrke er avhengig av et kontinuerlig fokus på verving, fagforeningsbevissthet og medlemsengasjement. Fylkeslaget Telemark vil i samarbeid med aktuelle lokallag og Pedagogstudentene presentere organisasjonen på stand ved studiestart på ulike avdelinger ved Universitetet i Sørøst-Norge samt legge til rette for jobbsøkerkurs for studentene.

Utdanningsforbundet Telemark vil jobbe aktivt for å rekruttere tillitsvalgte på alle arbeidsplasser der vi har medlemmer. Vi vil arbeide for å styrke klubben som arena. Arbeidsplasstillitsvalgte som daglig møter medlemmer og arbeidsgivere må sikres gode rammevilkår. Fylkeslaget har et særlig ansvar for å følge opp tillitsvalgte i alle tariffområder. Skolering av tillitsvalgte skal ha fokus på både lov- og avtaleverk og profesjon, og den skal sørge for at de tillitsvalgte settes i best mulig stand til å løse sine oppgaver. Fylkeslaget vil bidra til å etablere nettverk og møtearenaer for tillitsvalgte. Deltagelse fra fylkesnivå på klubb- og medlemsmøter i lokallagene skal bidra til å styrke den vertikale kommunikasjonen mellom alle nivå.

Samarbeid og kontakt med Statsforvalteren i Telemark, Universitetet i Sørøst-Norge, KS, Pedagogstudentene, kommune- og fylkespolitikere, Unio-forbund og andre fagorganisasjoner er viktig for gjennomslag for vår politikk. Reverseringen av regionreformen i vårt distrikt skaper nye utfordringer. Universitetet i Sørøst-Norge vil ha campuser i tre fylker. Utdanningsforbundet må derfor ta initiativ til at våre medlemmers interesser fortsatt ivaretas på tvers av campus og fylker.

Nye fylker vil på samme måte utfordre partssamarbeid i nye og gamle enheter. De tillitsvalgte må sikres rammer for reell medbestemmelse. Det er viktig at det satses på god barnehage- og skolefaglig kompetanse på kommune- og fylkesnivå. Vi må arbeide for at Utdanningsforbundet ser på forbundets frikjøpssystem, slik at ressursgrunnlaget i lokallag og fylkeslag kan opprettholdes på samme nivå som tidligere. Det er viktig for Utdanningsforbundet Telemark at alle lokallag kan løse det oppdraget de pålegges.

Utdanningsforbundet Telemark er forpliktet av politikkdokumentet «Vi utdanner Norge». Vi skal bidra til å utvikle organisasjonen lokalt og sentralt, og vil derfor være en aktiv stemme i samfunnsdebatten i vårt område. Vi skal fremstå med en tydelig stemme i forbindelse med kommune- fylkes- og stortingsvalg. Vi skal arbeide for likestilling, inkludering og mangfold. Vi må tenke fremtidsrettet i møte med teknologisk utvikling, et arbeidsliv i kontinuerlig endring og hensynet til bærekraftig utvikling, klima- og miljøutfordringer.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Retningslinjer for fylkestyrets arbeid 2023 - 2027 vedtas

### **SAK 3 ØKONOMISKE RAMMER 2024 – 2027**

Innleder: Solveig Hals

Utdanningsforbundet Telemark				
Budsjett 2024-2027				
	2024	2025	2026	2027
<b>Driftsinntekt</b>				
Kontingentinntekter	10 114 600,00	10 418 100,00	10 730 600,00	11 052 500,00
Tilskudd OU-midler fylkeslag	2 350 000,00	2 450 000,00	2 523 500,00	2 600 000,00
Annen driftsinntekt (fri)	0,00	0,00	0,00	0,00
Refusjon SPK-midler	94 200,00	97 000,00	100 000,00	103 000,00
<b>Sum driftsinntekt</b>	<b>12 558 800,00</b>	<b>12 965 100,00</b>	<b>13 354 100,00</b>	<b>13 755 500,00</b>
<b>Driftskostnad</b>				
Lønns- og personalkostnader	6 246 100,00	6 433 100,00	6 626 800,00	6 848 000,00
Frikjøp tillitsvalgte	2 700 000,00	2 781 000,00	2 864 000,00	2 950 000,00
Avskrivninger inventar og utstyr	0,00	0,00	0,00	0,00
Annen driftskostnad	1 741 700,00	1 760 800,00	1 806 100,00	1 808 100,00
Reiser og kurs	2 303 000,00	2 360 000,00	2 419 000,00	2 724 000,00

<b>Sum driftskostnad</b>	<b>12 990 800,00</b>	<b>13 334 900,00</b>	<b>13 715 900,00</b>	<b>14 330 100,00</b>
<b>Driftsresultat</b>	<b>-432 000,00</b>	<b>-369 800,00</b>	<b>-361 800,00</b>	<b>-574 600,00</b>
<b><i>Finansposter</i></b>				
Renteinntekter og finansinntekter	35 000,00	35 000,00	35 000,00	35 000,00
Rentekostnad og finanskostnad	3 000,00	3 000,00	3 000,00	3 000,00
<b>Sum finansposter</b>	<b>32 000,00</b>	<b>32 000,00</b>	<b>32 000,00</b>	<b>32 000,00</b>
<b><i>Budsjettert resultat</i></b>	<b>400 000,00</b>	<b>337 800,00</b>	<b>329 800,00</b>	<b>542 600,00</b>

#### **Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Fylkesårsmøtet godkjenner de økonomiske rammene for perioden 2024-2027.

Fylkesstyret gis fullmakt til å justere budsjettet i samsvar med behov og inntektsutvikling.

#### **SAK 4            ÅRSMØTESAKER – LANDSMØTESAKER** **Oversikt over innsendte saker:**

Innsendt sak 1:

Fra Kragerø:

##### **Skoler og barnehager trenger tid og ressurser**

*Lærere i skoler og barnehager får stadig flere og mer omfattende arbeidsoppgaver, uten at dette gjenspeiles i arbeidstid eller lønn. Vår eneste beskyttelse mot en total kollaps er lærenorm, pedagognorm, bemanningsnorm og sikringsbestemmelser i særavtalene våre.*

*Dette ser da også ut til å være den eneste måten å skaffe oss bedre arbeidsbetingelser på.*

Ropet fra lærerne i skoler og barnehager handler om tid og ressurser. Tid til å gjøre jobben, og ressurser som er tilgjengelige ved behov. Vi trenger flere pedagoger, flere miljøterapeuter, flere barne- og ungdomsarbeidere, mer tilgjengelige støttetjenester, ledere som har tid til å drive med pedagogisk utviklingsarbeid i samarbeid med sine ansatte. Mer lønn til den enkelte gjør ikke oppgavene og kravene i skoler og barnehager færre, men flere ressurser kan avhjelpe situasjonen. Vi trenger at det settes inn tiltak for å bremse lærerflukten og for å kunne gjøre den samfunnskritiske jobben vi gjør ovenfor samfunnets barn og unge.

Forslag til vedtak: Utdanningsforbundet skal jobbe for at det utarbeides flere bestemmelser som sikrer ressurstilgangen i skoler og barnehager. Dette innebærer blant annet redusert undervisningstid for skolelærere, økt plantid for pedagoger, flere spesialpedagoger, økte bemanningsnormer, krav om miljøterapeuter, økt ledelsesressurs og flere ressurser til PPT. Saken videresendes til fylkesårsmøtet i Telemark

Sakens behandles under 4.1.5, 4.2.1, 4.3.1

Innsendt sak 2:

Fra Kragerø

##### **Noe må gjøres for å bedre små lokallags ressurser!**

*Utdanningsforbundet har klare retningslinjer for hvem som kan være medlemmer, kontingentsatser, medlemsplikter og medlemsrettigheter. Disse pliktene, rettighetene og kontingentsatsene er de samme uavhengig av hvor i landet man bor eller hvor stor kommunen eller fylkeskommunen man tilhører er. Utdanningsforbundet Kragerø vil problematisere det faktum at like vedtekter IKKE fører til likebehandling. Fordeling av oppgaver på de ulike nivåene i organisasjonen er den samme, enten man er et stort eller et lite fylkeslag eller lokallag, til tross for at ressursene man har til rådighet er svært ulike.* I vårt fylke er det store forskjeller på lokallagene, de største lokallagene har over 2000 medlemmer, mens de minste har langt under 100. Dette gir selvsagt store utslag i hvor mye midler man får utdelt, og for frikjøpsordningen. Mens de største lokallagene har frikjøpsressurs på 150%, og budsjetter på langt over 1 million kroner, har flere andre lokallag minimumsfrikjøp på 20% og budsjetter på under 50 000 kroner. De største lokallagene har ofte midler til å øke frikjøpet, mens dette er langt utenfor budsjettene for de små lokallagene. Til tross for det forventes det at vi skal være i stand til å gi våre medlemmer de samme tilbudene, den samme skoleringen og den samme oppfølgingen. Man trenger ikke å være rakettforsker for å skjønne at det ikke er mulig.

Det er på høy tid at Utdanningsforbundet gjør mer for å sikre medlemmer over det ganske land likeverdige medlemskap. Mye av dette handler om å sikre de små lokallagene en større frikjøpsprosent. Andre tiltak må være å se om noen av arbeidsoppgavene for små lokallag kan løses på andre måter. Er det mulig å gjøre noe med regnskapssystemet slik at noen av oppgavene kan flyttes fra lokallaget til fylkeslaget? Kan fylket overta noe av medlemsoppfølgingen av små medlemsgrupper for lokallagene? Kan noen medlemsaktiviteter organiseres på tvers av lokallag? Det er flere grep som kan gjøres for å sikre at lokallagsressursene brukes på de sakene som MÅ skje lokalt, mens oppgaver av mer praktisk art kanskje kan dekkes av ansatte eller tillitsvalgte for eksempel på fylkesnivå.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet skal gjennomgå arbeidsoppgaver og ansvar gitt til lokallagslederne, for deretter å fordele frikjøp slik at det er mulig å få gjort disse oppgavene. Første prioritet må være å gi de små lokallagene en større frikjøpsprosent. Det bes også om at oppgaver som er delt ut til lokallagene gjennomgås for å vurdere om enkelte av disse kunne vært organisert ulikt for små og store lokallag.

Saken videresendes til fylkesårsmøtet i Telemark

Sakens behandles under 4.4.2

Innsendt sak 3:

Fra Kragerø:

### **Bemanningsnormen i barnehage må gjelde hele barnehagens åpningstid**

*Kragerø kommune oppfyller bemanningsnormen som sier at det for barn under 3 år skal være en voksen per tre barn, mens det for barn over 3 år skal være en voksen per seks barn. Bemanningsnormen er ment som en minimumsnorm, altså et minste antall ansatte ut fra barnegruppa. Likevel opplever vi at bemanningsnormen kun gjelder noen få timer hver dag. Utfordringen med bemanningsnormen er at den ikke tar hensyn til faktorer som for eksempel åpningstider, ferieavvikling eller møtetid. Det gjør at intensjonen bak bemanningsnormen i stor grad uthules.*

Statistikk fra UDIR fra 2021 viser at 93,4% av barn i Norge i alderen 1-5 år går i barnehage. Vår erfaring er at svært mange av disse barna er i barnehagen minst 7,5 timer hver dag,

mange en god del lenger. På en helt ordinær dag i en av våre barnehager vil vi anslå at vi oppfyller bemanningsnormen ca. 2,5 timer. Dette skyldes at bemanningen må spres ut over en lang åpningstid (06.45-16.30), samt at det skal avvikles pauser og innimellom møter og plantid.

*– I årene som kommer skal vi ha høyere krav til hvilken kvalitet vi skal tilby barna. Både fordi det skal være godt å jobbe i barnehage, det skal være godt å gå i barnehage, og foreldrene skal være sikre på at de leverer barna et trygt sted hver eneste morgen, sier kunnskapsminister Tonje Brenna*

En bemanningsnorm som ikke tar hensyn til de faktiske forholdene, bidrar til å tåkelegge den manglende bemanningen i mange barnehager. God bemanning er helt grunnleggende for kvaliteten, og ikke minst for å skape trygghet for barn, foreldre og ansatte.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet skal jobbe for at bemanningsnormen i barnehage skal gjelde hele barnehagens åpningstid.

Utdanningsforbundet Kragerø skal jobbe for å bevisstgjøre politikere og administrasjon om utfordringene vi har knyttet til praktisering av bemanningsnormen lokalt.

Saken videresendes til fylkesårsmøtet i Vestfold og Telemark

Sakens behandles under 4.2.1

Innsendt sak 4:

Fra Kragerø:

### **Styrking av minoritetsspråklige elevers rettigheter**

Vi har et system i skolen som sier at minoritetsspråklige elever har rett til særskilt norskopplæring til de har *tilstrekkelige ferdigheter* til at den videre opplæringen i norsk kan skje etter ordinær norskplan. I tillegg har minoritetsspråklige elever med kort botid i Norge rett til inntil to år i innføringstilbud. Under denne perioden skal de ikke vurderes etter de ordinære fagplanene. Når perioden med innføringstilbudet er over, skal elevene vurderes etter ordinære fagplaner på lik linje med resten av klassen de er en del av.

En del av de minoritetsspråklige elevene har lite eller ingen opplæring når de ankommer Norge. Det er særlig for denne elevgruppen vi mener at systemet vi har ikke er godt nok. Skolene kan vurdere at elevene etter to år fortsatt har behov for særskilt opplæring i norsk, men det ligger ingen mulighet for å forlenge perioden i innføringstilbudet, og de samme elevene skal da vurderes etter ordinære fagplaner i alle de andre fagene i skolen.

Vi ser særlig at elever som er i denne gruppen og som ankommer sent i grunnskoleløpet får store problemer. Når de er ferdige med innføringstilbudet, skal de ha både terminkarakterer og standpunktkarakterer etter 10. trinn. De fleste av disse elevene har verken språklige eller faglige forutsetninger til å følge ordinære fagplaner og kan derfor heller ikke vurderes etter fagenes kompetansemål, ikke engang til karakter 1. Vi kan bare forsøke å forestille oss hvordan det må oppleves. Hvordan kan vi si at elevens beste, som ifølge overordnet del av skolens verdier og prinsipper skal være et grunnleggende hensyn, blir ivaretatt?

Utdanningsforbundet Kragerø mener det er behov for å se på minoritetsspråklige elevers rettigheter i norsk skole. Det kan ikke være botid i Norge som skal avgjøre om elever skal vurderes etter ordinære fagplaner i alle fag, men en helhetlig vurdering av elevenes norskferdigheter og kompetanse. Skolen skal bidra til at ALLE elever opplever mestring og får mulighet til å tilegne seg den kompetansen de trenger for å få seg en utdanning og en jobb,

slik at de kan bli en del av fellesskapet gjennom aktiv deltakelse i samfunnet. Dagens system bidrar ikke til det!

Forslag til vedtak: Utdanningsforbundet skal jobbe for at minoritetsspråklige elevers rettigheter styrkes i utdanningssystemet.

Saken videresendes til Fylkesårsmøtet i Telemark.

Sakens behandles under 4.1.6

Innsendt sak 5:

Fra Kragerø:

**Utdanningsforbundet må jobbe for å sikre at det i lov og forskrift er samsvar mellom læreres og elevers årstimetall**

I faget Yrkesfaglig fordypning (YFF) legges det på en del skoler ut færre undervisningstimer for lærere enn det antallet timer elevene har krav på. Dette gir skolen en økonomisk gevinst, på bekostning av lærere og elever. Praksisen brer om seg over hele landet, og har blitt mer synlig i forbindelse med innføringen av det nye skoleadministrative systemet Visma InSchool (VIS).

**Hva er YFF?**

YFF er et fag i videregående opplæring på yrkesfaglige utdanningsprogram. Det er det største faget for elevene på yrkesfag, med 168 timer på Vg1, og 253 timer på Vg2. Gjennom utplassering i bedrift, får elevene erfaring med både innhold og arbeidsmåter i de aktuelle lærefagene.

Målet med YFF-faget er blant annet å:

- introdusere elevene for arbeidslivet, slik at de opplever realistiske arbeidssituasjoner.
- inkludere arbeidslivet i arbeidet med å definere innholdet i opplæringen i tråd med lokalt kompetansebehov og med kompetansemål fra læreplaner for opplæring i bedrift og vg3.
- gi grunnlag for valg av lærefag, samt knytte kontakter med potensielle lærebedrifter.

I YFF har faglæreren det øverste ansvaret for underveisvurdering og sluttvurdering, noe som krever mye tid til samarbeid med bedrift og elevene. Faglæreren skal i tillegg legge til rette for opplæring og oppfølging både i forkant, under og etter utplasseringen. Veilederne som bedriften stiller med, oppfyller ikke kompetansekravene i Opplæringsloven, og kan ikke erstatte lærerne i dette arbeidet.

Flere skoler velger å tildele faglærere færre undervisningstimer enn det forskriftsfestede minstetimetallet/årstimetallet elevene skal ha i faget. Slik kan skolene spare til dels store lønnsutgifter på timer som blant annet skal brukes til å følge opp elevene som er utplassert i praksisbedriften. Vi ser nå at innsparingspraksisen brer om seg på tvers av fylkesgrensene, og at kuttene i lærertimer generelt sett øker. På grunn av innføringen av VIS er det også blitt en økt bevissthet blant yrkesfaglærerne om denne praksisen.

Problemet med denne praksisen er todelt. For lærerne fører innsparingspraksisen til en økt arbeidsbelastning for YFF-lærere. Læreren må gjøre samme jobb på færre timer, og samtidig



fylle årsverket med flere fag eller grupper. Den andre siden av problemet er at elevene ikke får den faglige oppfølgingen de har krav på. Det er særlig et problem når vi vet at gjennomføringsgraden på yrkesfag er markant lavere enn på studieforberedende, og at det er i overgangen mellom VG2 og læreplaner det er størst fare for at yrkesfagelever faller fra. Det er ofte gjennom YFF elevene får motivasjon, kjennskap til yrkesvalget sitt og mulighet for læreplan. Derfor er det spesielt viktig at faglærer har mulighet til å følge opp hver enkelt elev i dette faget.

Når både nasjonale og fylkeskommunale myndigheter hevder at det satses på yrkesfag, er det urovekkende at YFF samtidig organiseres på en slik måte at elevene taper faglig på det. Både nasjonalt og lokalt i Vestfold/Telemark har politikerne fokus på yrkesfagenes status, det store behovet for fagarbeidere og på økt gjennomføring. Stortinget vedtok Fullføringsreformen i juni 2021, og senest i januar 2022 lovte kunnskapsministeren en kraftfull satsing på yrkesfagene. Da er det et paradoks at det blir kuttet i ressurser i det faget som er mest sentralt for å forhindre frafall i yrkesfaglig opplæring.

### **Hva ønsker vi?**

Hovedtillitsvalgte i flere fylkeskommuner har i flere år arbeidet med disse problemstillingene, både overfor arbeidsgiver, i yrkesopplæringsnemndene, og gjennom å bistå arbeidsplassstillitsvalgte, uten at problemet har blitt løst. Vi ønsker derfor at Utdanningsforbundet sentralt jobber for å sikre at det er samsvar mellom lærerens og elevens årstimetall i faget YFF i lov og forskrift.

Forslag til vedtak: Saken sendes over til en arbeidsgruppe før fylkesårsmøtene våren 2023.

Sakens behandles under 4.1.4

Innsendt sak 6:

Fra Kragerø:

### **Lærere som underviser i norsk etter Integreringsloven skal ha samme årsramme som for norsk på ungdomstrinnet**

*Et forlik mellom KS og UDF i arbeidsretten 2022, bestemte at SFS 2213 skulle gjelde for lærere som underviser i norsk og samfunnskunnskap etter integreringsloven, og de ble plassert inn med en årsramme tilsvarende «øvrige fag» ved ungdomstrinnet. At voksenopplæring endelig fikk tydelige rammer og et gjeldende lovverk sees som et positivt skritt på veien mot en mer helhetlig tankegang rundt voksenopplæring som utdanningsinstitusjon.*

Flertallet av skoleeiere har tidligere praktisert årsrammen for norsk på ungdomstrinnet (606/808), for lærere som underviser etter integreringsloven. Dette var også den gjeldende årsrammen for lærere som underviste i norsk og samfunnskunnskap etter integreringsloven da vi lå under staten. Andre skoleeiere har hatt andre løsninger, som høyere årsrammer, flat leseplikt for lærere ved både grunnskole for voksne og norskavdelinga ved bruk av tidsressurspott, endret lengde på arbeidsåret, ingen kontaktlærerressurs eller ingen stedlig rektor. For svært mange av de som underviser i norsk etter integreringsloven innebærer forliket en mulig økning i årsrammer for undervisning, tilsvarende om lag 2 timer økt undervisningstid per uke.

Klubben ved Kragerø Læringssenter ønsker at Utdanningsforbundet jobber for at lærere som underviser i norsk etter integreringsloven, plasseres inn med årsrammen for norsk på ungdomstrinnet. Bakgrunnen for dette er at det undervises i norsk og drives norskopplæring på alle nivå av enheten. Også lærere som jobber på grunnskole eller i kombiklasse, jobber særdeles mye med norskopplæring. Da elever som lærer norsk ofte ikke har evner til å produsere mye tekst selv, vil etterarbeidet ofte være overkommelig, men forarbeidet tar desto lenger tid. En må forberede seg grundig og bruke mange hjelpemidler for å undervise, når språk fortsatt er en barriere.

I andre klasser ved voksenopplæringen er det også mye etterarbeid med retting av tekster, spesielt når de kommer opp på høyere norsknivå og skal jobbe mot akademisk nivå B2. Stadig flere skal nå dette B2-kravet etter endringene i Integreringsloven. En økning av årsrammen vil føre til mindre tid til for- og etterarbeid, samt faglig ajourføring i planfestet tid. I tillegg vil det være mindre tid tilgjengelig til samarbeid med andre instanser, slik som NAV, flyktningetjenesten, boligkontoret, programrådgivere, primærkontakter i bolig, politi eller barnevern. Det blir også mindre tid til rapportering i Visma eller Nir, som er arbeid som kun kan utføres på arbeidsplassen. Det mest åpenbare er kanskje at det blir mindre tid til samtaler med elevene. Det har ikke skjedd en endring i tildeling av ressurser. Hvis SFS 2213 skal gjelde, følger det også at tida utenom planfestet arbeidstid, tidligere kalt ubunden tid, kun skal brukes til for- og etterarbeid i undervisningen, samt faglig ajourføring (pkt. 5.2, femte avsnitt).

Forslag til vedtak: Utdanningsforbundet skal jobbe for at lærere som underviser i norsk etter Integreringsloven, plasseres inn med årsrammen for norsk på ungdomstrinnet.

Saken videresendes til fylkesårsmøtet i Telemark.

Sakens behandles under 4.3.1

Innsendt sak 7:

Fra Kragerø:

#### **Alle der av SFS2213 må gjelde ved alle voksenopplæringer**

Elever ved voksenopplæringer har ikke de samme rettighetene som elever i grunnskolen. Selv om elevene ved voksenopplæringen er voksne, er mange av dem i en fortvilet situasjon, og mange kommer med traumer og store psykiske problemer. Mange har flyktet, mistet sine barn og blitt misbrukt, for å nevne noe. Dette er foreldre som skal få et fungerende og trygt liv i Norge, som skal støtte og veilede sine barn i utdanning og i livet generelt.

Klubben på Kragerø Læringssenter mener at våre elever bør ha de samme rettighetene som elever i grunnskole. Våre elever trenger en stedlig rektor, rådgivere, sosiallærere, kontaktlærere og rett til helsesykepleier. Rettighetene som utløses gjennom SFS2213 må være grunnleggende også i Voksenopplæringen.

På den måten kan vi skape god opplæring og et trygt skolemiljø, slik det også er krav om i andre utdanningsinstitusjoner. Dette vil være godt for våre elever, men det vil også kunne bidra til å gi våre elevers barn bedre oppvekstvilkår og en lysere fremtid.

#### **Forslag til vedtak:**

Utdanningsforbundet skal jobbe for at alle deler av SFS 2213 skal gjelde for alle voksenopplæringer.

Saken videresendes til fylkesårsmøtet i Telemark

Sakens behandles under 4.3.1

Innsendt sak 8:

Fra Kragerø:

**Ny SGS-avtale for telefongodtgjørelse**

Ansatte i skoler og barnehager må i økende grad forholde seg til ulike digitale arenaer i sine jobber. Forventninger om tilgjengelighet og fokus på datasikkerhet gjør at svært mange må bruke sine private mobiltelefoner i arbeidssammenheng. Samtidig er det en stor jobb å få på plass lokale avtaler om godtgjøringsordninger.

Utdanningsforbundet Kragerø ønsker at dette arbeidet skal løftes opp og ivaretas gjennom en sentral avtale.

**Forslag til vedtak:**

Utdanningsforbundet skal arbeide for at det opprettes en sentral avtale for mobilgodtgjøring.

Sakens behandles under 4.3.6

Innsendt sak 9:

Fra Kragerø, Seljord, Drangedal, Porsgrunn, Nome, Skien, Fyresdal:

Forslag til vedtektsendringer knyttet til pensjonistrådskontakt og pensjonistråd

Pensjonistrådet foreslår to endringer i vedtektene for organisasjonen:

§ 66.2 får følgende tillegg: «Der en ikke har greidd å få opprettet pensjonistråd, kan lokallagsstyret oppnevne en Pensjonistkontakt blant pensjonistmedlemmene».

For å sikre likeverdig service til alle medlemmer, kan dette være en god ordning i lokallag hvor det er vanskelig å få etablert et pensjonistråd. Grunnen til at det kan være vanskelig å få på plass et pensjonistråd, vil ofte har sammenheng med at enkelte lokallag er svært små.

I mange lokallag uten pensjonistråd, er det praktisert en uformell ordning, der en av pensjonistmedlemmene har blitt oppnevnt av lokallagsstyret til å være et bindeledd mellom lokallagsstyret og pensjonistene.

1. §61.3 får følgende tillegg: «Pensjonistkontakten, jfr. pkt. 66.2, får samme rettigheter i lokallagsstyret som pensjonistrådsrepresentanten».
2. Ut fra et likeverdighetsprinsipp bør rettighetene og vilkårene for å kunne påvirke egen organisasjon være like, uavhengig av om en er i et lite eller stort lokallag, noe som ofte er utslagsgivende for om det blir opprettet et pensjonistråd eller ikke.

Forslag til vedtak: De foreslåtte vedtektsendringene blir vedtatt, og oversendes til fylkesårsmøtet i Telemark for videre oppfølging.

Sakens behandles under 4.3.1

Innsendt sak 10:

Fra Seljord:

**Bemanning barnehage: Bemanningsnorm i barnehagen må gjelde heile opningstida**

FUB, Fagforbundet og Utdanningsforbundet meiner at det må vere full bemanning i barnehagar heile dagen. Det gjer tilsynelatande også regjeringa:

I Hurdalsplattforma (2021-2025) s. 51 står det at regjeringa vil «Forbetre bemanningsnorma slik at ho sikrar barna nok tilsette».

I Rammeplanen kap. 3 (s.19) står det om viktigheita av vaksne sitt nærvær «I barnehagen skal alle barn oppleve at dei blir sett, forstått og respektert, og få den hjelpa og støtta dei har behov for».

Likevel er det ikkje full bemanning i barnehagane heile dagen. Det bør innførast, fordi det å ha eit stabilt, tilstrekkeleg og kompetent personale er ein viktig faktor for at barna skal bli møtt på sine behov. Ved å innføre grunnbemanningsnorma heile dagen, vil kvart enkelt barn bli sett og hørt.

Når ein har grunnbemanningsnorma heile dagen, vil det vera til det betre for dei tilsette. Det vil vere helsefremmande, motiverande og engasjerande for dei tilsette. Det kan også føre til mindre stress, utbrentheit og sjukdom, og vil vera til barnet sitt beste.

Klubbane i Seljord og Flatdal barnehagar

Forslag til vedtak:

FUB, Fagforbundet og Utdanningsforbundet i Seljord meiner at det må vere full bemanning i barnehagar i heile opningstida. Innspelet blir sendt til Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark med beskjed om å sende det vidare til Utdanningsforbundet sentralt.

Sakens behandles under 4.2.1

Innsendt sak 11:

Fra Seljord:

### ***Kompetansetillegg i barnehage***

Som pedagogisk leiar i barnehagane i Seljord, er lønsslippen i dag markert med ein stillingskode for barnehagelærarar, og i tillegg eit funksjonstillegg for pedagogisk leiar. Vidareutdanning blir ikkje markert på lønsslippen, og det vil me i Seljord gjerne få eit fast system på slik at tillegget for vidareutdanning ikkje forsvinn ved neste lønnsoppgjer ved å bli lagt inn i grunnløna.

Det er mange barnehagelærarar som tek vidareutdanning som gjev studiepoeng, og det er pr. dags dato ikkje nokon gode retningslinjer for korleis tilleggskompetansen kjem fram på lønsslippen. Tilleggsutdanning må ligge utanom lønnsstigen. Ei slik ordning vil vera ryddig og enkel å forhalde seg til for både tilsette, arbeidsgjevar og lønningskontoret.

Innstilling til vedtak: Utdanningsforbundet i Seljord vil at vidareutdanning for barnehagelærarar som gjev studiepoeng, må leggjast som eit eige tillegg oppå grunnløna og at tilleggsbeløpet visast på lønsslippen.

Klubbane i Seljord og Flatdal barnehagar

Forslag til vedtak:

Innspelet blir sendt til Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark med beskjed om å sende det vidare til Utdanningsforbundet sentralt.

Sakens behandles under 4.3.7

Innsendt sak 12:

Fra Seljord:

### **Bruk av eigen mobil og internett**

Skiljet mellom privatliv og arbeidsliv blir viska meir og meir ut med ny teknologi og kommunikasjonsflater. Kva som er pålagt og kva som er forventet er uklart, og elevar og foreldre tek oftare kontakt når det passar dei. Det er forventningar til raske tilbakemeldingar, dels fordi vi gjer oss sjølv tilgjengelege. For lærarar tyder dette at yrket

stadig blir flytt over på privat mobil og digitale kanalar som lærar sjølv må koste utanom arbeidstid. Dette skjer utan at det er regulert eller kompensert likt i kommunane.

For lærarar i barnehage og skule har det no blitt nødvendig med privat smarttelefon for å bruke arbeids-pc og dei gjeldande plattformene vi nyttar i det daglege med tofaktorautentisering.

Dersom den tilsette skal stille med privat telefon og telefonnummer, må dette kompenserast høgt for å kompensere slitasje og leige av telefonnummer. Vi som fagforbund må ta grep om utviklinga, og at ein ikkje går med på ei gradvis utvisking av kva som er læraren sitt private liv og private eigendelar, og når læraren er disponibel for arbeidsgjevar.

Forslag til vedtak: Utdanningsforbundet Seljord menier ein skal arbeide for at me både kan få betalt for bruk av privat mobil og internett, og at ein skal kunna reservere seg mot at dette blir brukt i arbeidet. For å få dette til, må me arbeide for at det blir laga sentrale avtalar om korleis dette skal regulerast og kompenserast.

Innspelet blir sendt til Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark med beskjed om å sende det vidare til Utdanningsforbundet sentralt.

Sakens behandles under 4.3.6

Innsendt sak 13:

Fra Hjartdal:

#### **Egen tariffgruppe for lærere**

Styret har diskutert korleis ein bør halde seg til forslaget frå sentralt hold; å danne ei eiga tariffgruppe for lærarar. Det er vanskeleg å vite kva som er rett veg å gå for å vinne fram i lønsskampen. Vi tenkjer at vi høyrer saman med barnehagepedagogar og ønskjer ikkje å skape splid mellom desse to gruppene. Samstundes må noko skje når det gjeld løn og forhandling, vi kan ikkje halde fram med å vere lønstaparar. Det gagnar ikkje profesjonen på sikt.

Forslag til vedtak: Vedtatt, og barnehagelærarane bør få same kompetanselønssystem som lærarar. Saka sendast til fylkesstyret sitt årsmøte.

Sakens behandles under 4.3.7

Innsendt sak 14:

Fra Tinn:

#### **Økt bemanning i barnehagene**

*Barnehageloven § 18 Grunnbemanning*

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

*Barnehagen skal minst ha en ansatt per tre barn når barna er under tre år og en ansatt per seks barn når barna er over tre år. Barn skal regnes for å være over tre år fra og med august det året de fyller tre år.*

*Kommunen kan gi dispensasjon fra kravet til grunnbemanning i andre ledd første punktum for inntil ett år av gangen når særlige hensyn tilsier det. Barnehageeieren skal legge uttalelse fra barnehagens samarbeidsutvalg ved søknaden.*

*Kommunens vedtak etter tredje ledd kan påklages til fylkesmannen.*

Bemanningsnormen sier ingenting om at disse tallene skal gjelde hele barnehagens åpningstid. Realiteten er at det kun er tre voksne på avdelingen fra seinvakta kommer

ca.kl.9 til tidligvakta går ca.kl.14. Det er barnehagens kjernetid, og i den tiden skal måltider tilberedes, og møter og pauser skal avvikles. I den tiden skal også pedagogene avvikle sin planleggingstid på minimum 4 t pr. uke.

På avdelingen med flere enn syv barn under tre år, eller fjorten barn over tre år, krever pedagognormen at det skal være to pedagogiske ledere. Når to av tre voksne på avdelingen er pedagoger skal det dermed avvikles minimum 8 t planleggingstid pr. uke.

#### Signaler som kommer fra barnehagene i Tinn:

For få voksne – høyt sykefravær, lite vikarer

Kun tre voksne en liten del av dagen

Pedagoger får ikke avviklet planleggingstiden sin – reduserer kvaliteten på det pedagogiske arbeidet

Ansatte er slitne og demotiverte

Styrerne jobber mye ute på avdelingene

Flukt av pedagoger, og utfordringer med rekruttering

Vedtak: Utdanningsforbundet i Tinn skal jobbe for at bemanningsnormen skal gjelde hele barnehagens åpningstid, og det skal settes inn vikar for pedagogiske ledere når de skal avvikle sin planleggingstid.

Sakens behandles under 4.2.1

Innsendt sak 15:

Fra Drangedal, Fyresdal:

#### **Sentral tariffavtale for bruk av mobiltelefon**

Kravene til bruk av smarttelefon i jobb har økt, og er økende. Mange kommuner velger å la den ansatte selv stille med sin private telefon, og ofte uten kompensasjon. Dette skaper personvernutfordringer og utfordringer med tanke på tilgjengelighet og skille mellom privatliv og arbeid.

Mange kommuner bygger ikke lenger nybygg med fasttelefon, og baserer seg på de ansattes private telefonnummer og private telefoner for all telefonisk kontakt med innbyggerne.

Det er i dag opp til hvert enkelt lokallag å forhandle med enten fylkeskommunen eller kommunen om en avtale for bruk av mobiltelefon, og erfaringene med dette er blandet. Kommunene har begrenset kompetanse og innsikt i krav til databehandling og personvern. Det er derfor vanskelig å sikre at alle kommuner klarer å få i stand avtaler som ivaretar både den ansattes rett til personvern, privatliv og korrekt databehandling, og til at foresatte, barn og elevers rettigheter oppfylles.

Vedtak: Utdanningsforbundet skal arbeide for å lage en sentral avtale om bruk av mobiltelefon innen 2025. Avtalen må sikre at personvern, databehandling og rett til privatliv sikres for både den ansatte og brukere. Saken sendes fylkesårsmøtet for vedtak og viderebehandling, og deretter til landsmøtet i Utdanningsforbundet 2023.

Sakens behandles under 4.3.6.

Innsendt sak 16:

Fra Porsgrunn:

Sak meldt av: Grønli skole

I Porsgrunnskolen har vi elever med fysiske, psykiske og emosjonelle utfordringer. Mange av disse utfordringene ligger utenfor det lærer har som kjerneoppgave. Tilrettelegging av skoledagen til disse elevene kan være svært tidkrevende og det blir lite tid igjen til å ivareta opplæring for elevene på skolen. Alle elever har rett til å bli møtt med rett kompetanse til rett tid.

For å ivareta elevene må andre yrkesgrupper inn i skolen. Alle skoler må ha tilgang til miljøterapeuter/vernepleier/sosionomer, samt utdannet helsefagarbeider for å ivareta liv og helse. Dette må være friske midler og ikke gå på bekostning av lærernormen.

Vedtak: Utdanningsforbundet Porsgrunn skal jobbe for at laget rundt elevene i Porsgrunn skal styrkes med flere yrkesgrupper. Dette skal ikke gå på bekostning av norm for lærertetthet. Saken sendes videre til fylkesårsmøte i Telemark og videre til landsmøtet.

Sakens behandles under 4.1.5

Innsendt sak 17:

Fra Porsgrunn:

#### **Kompetanselønnssystem barnehage**

Regjeringens ambisjon er at flere av de ansatte i barnehage skal ha masterutdanning. Det er mange barnehagelærere som tar masterutdanning og kommer ferdig utdannet til barnehagene med mye kompetanse. Utfordringen er at lønssystemet ikke er rigget for masterutdannede barnehagelærere, barnehagelærerne får ikke lønsmessig uttelling for utdanningen de har tatt. Har kommunen kompetansetillegg kan man få det, men dette er ulikt fra kommune til kommune. Sola kommune gir barnehagelærere med master lektorlønn og det er flott, alle kommuner burde hatt det. Man snakker mye om å beholde barnehagelærerne i barnehagen, tilsvarende viktig er det å beholde barnehagelærerne med masterutdanning i barnehagen. Fortsetter dagens lønssystem slik det er nå, vil barnehagelærerne med master utdanne seg ut av barnehagene, og man mister verdifull kompetanse.

Mener regjeringen alvor med at de vil ha flere med master i barnehagene må det følges opp med et lønssystem som gjør at disse ønsker å jobbe i barnehage.

Forslag til vedtak: Utdanningsforbundet må jobbe for et kompetanselønnssystem i barnehage.

Saken sendes til fylkesårsmøtet i Telemark og videre til landsmøtet.

Sakens behandles under 4.3.7

Innsendt sak 18:

Fra Porsgrunn:

#### **Årsrammen i de praktisk-estetiske fagene, hva skjer med den?**

Lærere i Kunst og håndverk på ungdomstrinnet har vesentlig mindre tid til for- og etterarbeid enn lærere i andre fag. Vi mener denne forskjellen av undervisningstid er foreldet og at det er på høy tid at UDF tar initiativ til at forskjellen mellom fagene endres og utjevnes. For det er et faktum at praktisk estetiske fag har lavere leseplikt enn realfag, språkfag, valgfag og mat og helse slik det er i dag. Faget kunst og håndverk ble også vesentlig endret ved navneskifte i 1997, men leseplikten sto like stille, INGEN ENDRING, men mer

krav. Slik har det bare alltid vært. Læreplaner og fagplaner endrer seg i takt med tiden og samfunnet vi lever i, men årsrammen, hva skjer med den? Må vi bare akseptere å gjøre mer på samme tidsramme som alltid?

I bladet FORM, Hentet den 15.02.23. FORM nr. 4. /2020 - årg. 54, står det skrevet følgende angående årsrammer: «En lærer i kunst og håndverk (KH) på ungdomstrinnet underviser 948 «timer» (angitt i 45 minutters enhet) i løpet av et arbeidsår i full stilling. Til sammenligning underviser læreren i norsk 808 «timer». Lærere i KH underviser med andre ord 140 «timer» mer i året enn lærere i norsk. Ser vi hvordan dette slår ut ukentlig underviser læreren i KH på ungdomstrinnet 24,9 «timer» i uka, mens læreren i norsk underviser 21,2 «timer» i uka. For å ta en annen sammenligning har lærere i fag som mat og helse samt valgfag også lavere undervisningstid enn lærere i KH». Det vi si Kunst og håndverkslærere har, sammen med andre lærere i praktisk estetiske fag, de fleste elevene, minst tid til å forberede undervisning samt minst tid til å vurdere elevenes arbeider. Helt siden kunnskapsløftet har for eksempel kunst og håndverk fått vesentlig større elevgrupper. Av egen erfaring i skole, over 20 år med kunst og håndverk, var det vanlig med «deling» av klasser i grupper på maksimalt 15 elever er det per gruppe. Da ble det bedre oppfølging og sikkerhet på verksted. Nå er det større grupper som fører til dårligere sikkerhet og vanskeligere med tilpasning til hver enkelt elev. Forbundet Kunst og design har lenge jobbet for at faget skal ha like lang tid til for- og etterarbeid som øvrige fag, og for at elevgruppene ikke skal være større enn det som er overkommelig og sikkerhetsmessig forsvarlig når det undervises på et verksted.

Faget KH har forandret seg betraktelig siden leseplikten/årsrammen ble fastsatt sist. Det er større krav til vurdering; vurderingsarbeidet tar lengre tid pga strengere krav til utarbeidelse av lokale læremål og kjennetegn på måloppnåelse. Manglende læreverk i faget, er også med på å øke tidsbruk, fordi lærerne må lage egne undervisningsmidler. Samtidig er det viktig å følge med i tiden slik som læreplanene gjør, men tiden man skal bruke til å sette seg inn i nytt utstyr eller teknikker krever tid, tid man ofte må ta fra «egen lomme».

Lærere i faget kunst og handverk må også drifte og vedlikeholde avdelinger og verksteder (i mange tilfeller er verkstedene helt utdatert eller lagt ned), vurdere og gjøre innkjøp av verktøy og forbruksmateriell (og helst ha det gjort billigst mulig), planlegge undervisning for stadig større elevgrupper, vurdere både produkt og prosess underveis og i etterkant, dokumentere på digital arena, det vil si at lærerne må ha digital kompetanse på annet nivå enn før. Ved innføring av nye valgfag i LK20 (?), ble årsrammen for disse fagene mer gunstig enn for KH. Igjen blir KHs årsramme nedprioritert, og det mot fag som har færre faglige mål å forholde seg til.

Det sies at arven fra den karismatiske formingsperioden fra 1960-1997 fortsatt er med å prege holdninger til faget. Dette kan være et av bidragene til fagets rammevilkår ikke har blitt fulgt opp i forhold til fagplanens økte faglige innhold og krav. Allerede i 1977 skulle skillet mellom praktiske og teoretiske fag reduseres. Utfra dette perspektivet, er det virkelig på høy tid at denne gammeldagse leseplikten for faget justeres utfra nåtidas krav og læreplan. «I gjeldende arbeidstidsavtale står det at «(...) avtalen skal bidra til størst mulig profesjonalitet i lærernes yrkesutøvelse slik at opplæringstilbudet til elevene blir best mulig» (SFS 2213, 2015). Den manglende utviklingen i arbeidstidsavtalens bestemmelser er i kraftig utakt med gjeldende læreplan. Lærerne må få rom til å gi elevene den undervisningen de har



krav på.» Kunst og design FORM nr 4. /2020 - årg. 54. Fagfornyelsen (LK20) viser også til mer praktisk arbeid for elevene, spesielt innenfor kunst og håndverk er målene enda mer praktisk tilnærming til faget. Tidsressursen til for- og etterarbeid samsvarer ikke med det læreplanen krever.

Et annet viktig argument å ta med seg er hvordan rekruttere studenter til å velge estetiske fag. For i en debattartikkel, publisert tirsdag 26. april 2022 - 18:23, fra Utdanningsforbundet sine egne sider står det med stor overskrift: Stor mangel på lærere i praktisk estetiske fag. Den handler om mangel på faglærere i fagene dans, design, kunst og håndverk, drama, kroppsøving, idrettsfag mat og helse og musikk. Det er jo urovekkende, men for oss som er faglærer i disse fagene forstår man at etter mange år med søkelys på kun teoretiske fag som satsningsområde er «vi» litt glemt. Da hjelper det jo ikke å fortelle studenter at man må jobbe XX antall timer mer enn teoretiske fag. Her må dere inn! De praktisk estetiske fagene MÅ bli likestilt på lik linje med andre fag. På denne måten vil også «våre» fag bli mer attraktive.

På nettsiden til *Kunst og design.no* kommer det klart frem i en artikkel at UDF erkjenner at årsrammene har stått stille og er kjent med at kunst og håndverkslærerne ønsker en forbedring av sin årsramme. Arne Olav Kristensen fra UDF sa i 2012 at han hadde hørt om urettferdigheten i lesepliktavtalen i 20 år. Nå har det gått 11 år til og det er virkelig på tide å gjøre justeringer for fagets årsramme slik at den kan dekke nåtidas krav!

Ut ifra de faktaopplysningene vi har funnet i ulike fagartikler og egen erfaring i denne teksten står vi igjen med følgende spørsmål: Hva gjør de praktisk estetiske fagene mindre verdt? For konklusjonen er at læreplanverket krever mer av forarbeid, etterarbeid, faglig oppdatering, digital oppdatering, vedlikehold av verktøy, maskiner og utstyr, drift av verksted og spesialrom samt manglende læreplanverk fører til utvikling av eget opplegg. Å overlate forhandling om undervisningstimer til lokalt nivå er å fraskrive seg ansvar for en stor lærergruppe. Nå må UDF vise at de er en fagforening for ALLE FAG, også de praktisk estetiske fagene!

Forslag til vedtak:

1. Lokallaget må jobbe for at kommunen prioriterer videre – og etterutdanning innen de praktisk- estetiske fagene.
2. Lokallaget må jobbe for at leseplikten i kunst og håndverk blir likestilt med øvrige fag (664/885). Saken tas videre til fylkesårsmøtet i Telemark og landsmøtet.

Sakens behandles under 4.3.1

Innsendt sak 19:

Fra Porsgrunn:

#### **Gruppestørrelse i videregående opplæring**

Klubben på Porsgrunn videregående skole mener videregående opplæring skal ha en fastsatt ramme på gruppestørrelse. I videregående opplæring varierer gruppestørrelsen fra fylkeskommune til fylkeskommune, og fra skole til skole. I fylket vårt er det i utgangspunktet satt maks tak på gruppestørrelse på yrkesfag 16 elever, og på studieforberedende 32 elever. Allikevel ser vi stadig at enkelte skoler har flere elever enn det anbefalte elevtallet i klassen/gruppa. I forskrift til Opplæringslova står følgende som gjelder for grunnskolen:

## **Forskrift til opplæringslova**

### **Kapittel 14A. Krav til forholdstal mellom lærarar og elevar i grunnskolen**

Tilføyd ved forskrift 26 juni 2018 nr. 1034 (i kraft 1 aug 2018).

#### **§ 14A-1. Forholdstal mellom lærarar og elevar på skolenivå**

På ein grunnskole skal forholdet mellom talet på lærarar og elevar i ordinær undervisning frå 1. august 2019 maksimalt vere:

- a. 15 elevar per lærar på 1.–4. årstrinn
- b. 20 elevar per lærar på 5.–7. årstrinn
- c. 20 elevar per lærar på 8.–10. årstrinn

Skoleeigarar kan fram til 1. august 2020 fråvike desse krava dersom dei ikkje har fått søkjarar som fyller kompetansekrava for tilsetjing etter opplæringslova § 10-1. Det må takast avgjerd om dette for kvart halvår. Stillingane må lysast ut minst kvart halvår.

Tilføyd ved forskrift 26 juni 2018 nr. 1034 (i kraft 1 aug 2018), endra ved forskrifter 26 juni 2018 nr. 1034 (i kraft 1 aug 2019), 5 nov 2019 nr. 1650.

Vi mener klasse-/gruppestørrelsen i videregående opplæring må være maksimalt 15 elever på yrkesfag og 28 elever på studieforbereende. Begrunnelsen for dette er at lærerne i videregående opplæring opplever at de store gruppestørrelsene er en utfordring når det gjelder å skape gode relasjoner med elevene, skape gode arbeidsrutiner og belastningen dette medfører i selve vurderingsarbeidet.

Vedtak: Utdanningsforbundet Porsgrunn støtter at det blir en gruppestørrelsesnorm i videregående opplæring.

Saken sendes videre til fylkesårsmøtet Utdanningsforbundet Telemark.

Sakens behandles under 4.2.3

Innsendt sak 20:

Fra Notodden:

#### **Kompensasjon telefongodtgjørelse for lærere – krav om NY sentral forbundsvis særavtale**

##### Bakgrunnen for forslaget

Lærere møter nye teknologiske utfordringer i jobben. Løsningen er bruk av egen mobiltelefon i jobb. Pålogginger, autentisering, system-apper, avviksmelding, Teams, Visma og nødvendige verktøy i det daglige arbeidet. Vi vet at dette øker i en stadig raskere spiral.

Arbeidsgiver får og gir oppgaver som pålegger oss å ha egen mobil tilgjengelig. De kan ikke la være.

- Kriseberedskapsplaner som pålegger oss å ringe nødhjelp eller rektor uten å forlate klasserommet.
- Pålagte aktiviteter som krever QR-kode.
- Utflukter og turer krever at vi har telefon med oss, for barnas og ansattes sikkerhets skyld.

Lærere i dag som nekter å bruke sin private telefon på jobb av prinsipp, straffer først og fremst seg selv. De må da bruke mer tid, gå mer og gjøre ekstra vendinger for å manøvrere gjennom skoledagens vekslinger og pålogginger. Særlig tid er begrensende faktor.

Utdanningsforbundet må fokusere og bestemme på hvilken kompensasjonsmodell eller løsning som er realistisk å jobbe mot? Selve tanken om ei landsens ordning, for alle lærere på alle skoler og barnehager er ikke nødvendigvis like riktig for alle? Hva skal godtgjøres og hva skal forpliktes? Hvilke prinsipper må ligge til grunn?

Utdanningsforbundet må kreve at arbeidsgiver støtter lærere i barnehager, grunnskoler og videregående økonomisk med et lønnstillegg som kompensasjon for bruk av privattelefon i jobbsammenheng.

Ordningen må ikke forveksles med en fullt finansiert arbeidstelefon 24/7, som ledere får. Mengden beskjeder for ett enkelt normalfungerende barn kan utgjøre mange beskjeder per dag, med f.eks. lekser, tider, svar, meldinger og tilpasninger. Slike utfordringer har allerede mange løsninger og måter for håndtering, foreldre har tilgang i systemer for kommunikasjon, som beskjeder til kontaktlærer, skole, SFO etc.

Mange lærere har store klasser og kan ikke tenke seg å åpne privat telefonnummer for foreldre som ei generell ordning. Dette gjelder typisk skoler med store klasser. Problemstillingen er litt annerledes for små enheter som oppvekstsenter, barnehager og grendeskoler.

Mange arbeidsgivere har allerede skaffet mobiltelefoner til trinn, team, og/eller kontaktlærere, avdelinger. Disse ivaretar noe skole/hjem samarbeid, delvis i lag med nevnte systemer, f.eks. Visma. Dette er utelukkende jobbtelefoner. De løser ikke hver lærers behov for identifisering og systemhåndtering, i en travel hverdag.

Vi ønsker ei ordning med godtgjort telefon for hver lærer. Ordningen handler kun om tilganger, apper og pålogginger, de personlige nøkler som hver lærer benytter for å identifisere seg selv i jobbsammenheng, IKT systemer med totrinnslogging, autentifikasjon.

Forslag til vedtak: Saken oversendes fylkesårsmøtet med mål om å sendes videre til landsmøtet. Utdanningsforbundet sentralt fremforhandler en Ny sentral forbundsvis særavtale for lærere i barnehage, grunnskole og videregående – Fast kompensasjonstillegg for bruk av egen telefon i tjeneste.

Det gis et fast kompensasjonstillegg for bruk av egen telefon i tjeneste til deler av jobben som krever daglig pålogging eller autentisering. Tillegget er en ytelses- og brukskompensasjon, som ikke må forveksles med fullt ut finansiert jobbtelefon.

Sakens behandles under 4.3.6

Innsendt sak 21:

Fra Notodden:

### **Spesialpedagogenes plass som medlemmer i Utdanningsforbundet**

I skoler og barnehager er det behov for spesialpedagoger. Spesialpedagoger med bachelor eller master i spesialpedagogikk kvalifiserer ikke for lærerstillinger i skole eller barnehagelærerstillinger uten ytterligere kompetanse. Men spesialpedagoger kan tilsettes i andre stillinger.

I dag er det slik at dersom man har utdanning som spesialpedagog og tilsettes på dispensasjon fra opplæringsloven og barnehageloven i stillingskode som lærer eller barnehagelærer så får man bli medlem. Med den lærermangelen som er så skjer dette.

Når andre stillingskoder tas i bruk så er det ikke gitt at spesialpedagoger får bli medlem av vår fagforening. Vi har eksempler på at spesialpedagoger har fått avslag på medlemskap. I våre øyne blir det helt feil praktisering av vedtektene og retningslinjer i vårt forbund.

Et eksempel:

Kari, Ola og Mette har alle en bachelorgrad i spesialpedagogikk og har startet på sin masterutdanning.

«Kari» tilsettes som spesialpedagog i stillingskode 7522 på en skole. Hun jobber med spesialpedagogiske tiltak. Hun får bli medlem i Utdanningsforbundet.

«Ola» tilsettes som pedagogisk leder i stillingskode 7637 på en skole. Han jobber med spesialpedagogiske tiltak. Han får bli medlem i Utdanningsforbundet.

«Mette» tilsettes som miljøterapeut i stillingskode 6675 på en skole. Hun jobber med spesialpedagogiske tiltak. Hun får ikke bli medlem i Utdanningsforbundet.

Det er et økende behov for kompetanse utover lærer i både skole og barnehage. Det er behov for fagfolk og assistentstillinger blir omgjort til blant annet miljøterapeutstillinger for å møte dagens barn og unge med mer kompetanse enn tidligere.

Å ha en bachelor i spesialpedagogikk kvalifiserer ikke for medlemskap i vårt forbund, men dersom du blir tilsatt i en stillingskode som Utdanningsforbundet «aksepterer» så kan du likevel bli medlem.

Vi kan ikke ha det slik at det er arbeidsgiver som tilsettingsmyndighet som bestemmer om spesialpedagoger kan være medlemmer av Utdanningsforbundet.

Vedtak: Vi krever at vedtekter og/eller retningslinjer endres slik at spesialpedagoger sikres rett til medlemskap gjennom sin utdanning. Hvilke stillingskoder arbeidsgiver velger å bruke kan ikke brukes mot mulige medlemmer.

Saken oversendes fylkesårsmøtet for behandling med mål om å tas videre til landsmøtet.

Sakens behandles under: Vedtekter

Innsendt sak 22:

Fra Nome:

### **Sentral tariffavtale (SGS/SFS) for telefongodtgjøring**

Saksframstilling:

Kravene til bruk av smarttelefon i jobb har økt, og er økende. Mange kommuner velger å la den ansatte selv stille med sin private telefon, og ofte uten kompensasjon. Dette skaper personvernsutfordringer og utfordringer i forhold til tilgjengelighet og skille mellom privatliv og arbeid.

Mange kommuner baserer seg på de ansattes private telefoner for all telefonisk kontakt med innbyggerne.

Det i dag opp til hvert enkelt lokallag å forhandle med enten fylkeskommunen eller kommunen om godtgjøring for bruk av mobiltelefon, og mange lokallag har brukt tid og krefter på dette, men kun få har lyktes.

Dette er en viktig sak for medlemmer, og derfor bør vi få på plass ei sentral ordning, slik at lokallagene i alle kommuner skal slippe å kjempe mot arbeidsgiver. UDF er generelt imot lokale forhandlinger. Saken er opplagt en tidstyv, med stadig raskere turnover og stadig mer aktuell med økende digitalisering.

Styrets forslag til vedtak: Utdanningsforbundet skal arbeide for å lage en sentral avtale bruk av mobiltelefon innen 2025. Avtalen må sikre at personvern, databehandling og rett til privatliv sikres for både den ansatte og brukere. Dersom den ansatte skal stille med privat telefon og privat telefonnummer må dette kompenseres.

Saken sendes videre til fylkesårsmøtet for viderebehandling, vedtak og videresending til landsmøtet i 2023.

#### Sakens behandles under 4.3.6

Innmeldt sak 23:

Fra Nome:

#### **KS som arbeidsgiver**

#### **Saksframstilling:**

Lærerstreiken i 2022 er avsluttet, men konflikten er ikke løst. Utdanningsforbundet og KS deler ikke samme virkelighetsforståelse om lærernes lønnsutvikling eller andelen ufaglærte i skolen. Dersom vi skal kunne bidra til at konflikten skal kunne løses, er det nødvendig med utredning og prosesser i organisasjonen som sikrer nødvendig tilslutning til hvordan konflikten eventuelt kan løses.

I *Vi utdanner Norge 2020–2023* står det i kapittel 4.3. (Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø) lite om krav/forventninger til arbeidsgivere.

Styrets forslag til vedtak:

Et nytt avsnitt i samme kapittel kan formuleres slik:

Utdanningsforbundet forventer at KS og andre arbeidsgivere anerkjenner at lærerlønnen ikke har fulgt den lønnsutviklingen som andre i kommunal sektor har hatt. Lønn er et viktig element for at flere vil utdanne seg til å bli lærere og å bli værende i læreryrket.

Arbeidsgivere må etterfølge lovfestede utdanningskrav slik at unntakene ikke fungerer som «bakdører» når det ikke er lærerutdannede lærere på søker- eller vikarlista. Det er lærerne som har det faglige ansvaret for barn og elevers opplæring og undervisning. Bare lærere er lærere og andre yrkesgrupper kan ikke erstatte læreren, men kan være et supplement for å oppfylle barnehagens og skolens brede samfunnmandat.

Utdanningsforbundet forventer at KS og andre arbeidsgivere:

- ✓ Anerkjenner at lærerlønnen ikke har fulgt den lønnsutviklingen som andre i kommunal sektor har hatt, og at lønn er et viktig element for at flere vil utdanne seg til lærere og bli i yrket.
- ✓ Anerkjenner at det er lærerne som har det faglige ansvaret for barn og elever/voksnes opplæring og undervisning. Bare lærere er lærere og andre yrkesgrupper kan ikke erstatte læreren, men skal være et supplement for å oppfylle barnehagens og skolens brede samfunnmandat.
- ✓ Anerkjenner at alle barn, elever og voksne har rett på lærere med godkjent lærerutdanning i alle timer og i all undervisning. Rekrutteringsproblemer til

lærerutdanningen og læreryrket går utover kvaliteten i barnehage, skole og voksenopplæring, og utfordrer retten til likeverdig opplæring.

Ivaretas gjennom resolusjon

Innmeldt sak 24:

Fra Nome:

**Undervisningstimer og elevtimer YFF («bort-telling» av timer)**

Sammendrag: I faget Yrkesfaglig fordypning (YFF) planlegges det på en del skoler med færre timer for lærer enn for elever. Dette gir en økonomisk gevinst for skolen på bekostning av lærere og elever. Praksisen brer om seg over hele landet, og har blitt mer synlig i forbindelse med innføringen av det nye skoleadministrative systemet Visma InSchool (VIS).

YFF er et fag i videregående opplæring på yrkesfaglige utdanningsprogram. Det er det største faget for elevene på yrkesfag med 168 timer på Vg1, og 253 timer på Vg2. Gjennom utplassering i bedrift, får elevene erfaring med både innhold og arbeidsmåter i de aktuelle lærefagene.

Målet med YFF-faget er blant annet å:

introdusere elevene for arbeidslivet, slik at de opplever realistiske arbeidssituasjoner.

inkludere arbeidslivet i arbeidet med å definere innholdet i opplæringen i tråd med lokalt kompetansebehov med kompetansemål fra læreplaner for opplæring i bedrift og vg3.

gi grunnlag for valg av lærefag, samt knytte kontakter med potensielle lærebedrifter.

I YFF har faglæreren det øverste ansvaret for underveisvurdering og sluttvurdering, noe som krever mye tid til samarbeid med bedrift og elevene. Faglæreren skal i tillegg legge til rette for opplæring og oppfølging både i forkant, under og etter utplasseringen. Veilederne som bedriften stiller med, oppfyller ikke kompetansekravene i Opplæringsloven, og kan ikke erstatte lærerne i dette arbeidet.

Problembeskrivelse: Det er et problem at skoler velger å tildele færre undervisningstimer til faglærer enn det forskriftsfestede minstetimetallet/årstimetallet elevene skal ha i faget. Slik kan skolene spare til dels store lønnsutgifter på timer som blant annet skal brukes til å følge opp elevene som er utplassert i praksisbedriften. Vi ser nå at innsparingspraksisen brer om seg på tvers av fylkesgrensene og at kuttene i lærertimer generelt sett øker. På grunn av innføringen av VIS er det også blitt en økt bevissthet blant yrkesfaglærerne om denne praksisen.

Problemet med denne praksisen er todelt. For lærerne fører innsparingspraksisen til en økt arbeidsbelastning for YFF-lærere. Læreren må gjøre samme jobb på færre timer, og samtidig fylle årsverket med flere fag eller i grupper.

Den andre siden av problemet er at elevene ikke får den faglige oppfølgingen de har krav på. Det er særlig et problem når vi vet at gjennomføringsgraden på yrkesfag er markant lavere enn på studieforberedende, og at det er i overgangen mellom VG2 og lære det er størst fare for at yrkesfagelever faller fra. Det er ofte gjennom YFF elevene får motivasjon, kjennskap til yrkesvalget sitt og mulighet for læreplass. Derfor er det spesielt viktig at faglærer har mulighet til å følge opp hver enkelt elev i dette faget.

Når både nasjonale og fylkeskommunale myndigheter hevder at det satses på yrkesfag, er det et paradoks at YFF samtidig organiseres på en slik måte at elevene taper på det. Både

nasjonalt og lokalt i Vestfold/Telemark har politikerne fokus på yrkesfagenes status, det store behovet for fagarbeidere og på økt gjennomføring. Stortinget vedtok Fullføringsreformen i juni 2021, og senest i januar 2022 lovte kunnskapsministeren en kraftfull satsing på yrkesfagene. Da er det et paradoks at det blir kuttet i ressurser i det faget som er mest sentralt for å forhindre frafall i yrkesfaglig opplæring.

I de siste forskriftene fra skoleadministrasjonen i fylket er det gjort endringer som medfører at læreren mister så mange av elevenes timer at de skal gjøre vurderinger på bakgrunn av 45% av elevenes timer. Ser man det i sammenheng med at fraværsgrensen som medfører at elevene ikke kan få karakter er på 10%, virker dette noe absurd!

Hva ønsker vi? Hovedtillitsvalgte i flere fylkeskommuner har i flere år arbeidet med disse problemstillingene, både overfor arbeidsgiver, i yrkesopplæringsnemndene, og gjennom å bistå arbeidsplassstillitsvalgte, uten at problemet har blitt løst. Vi ønsker derfor at dette løftes som sak i 2023-landsmøtet, for at sentralleddet skal jobbe for at lov og forskrift sikrer samsvar mellom lærerens og elevens årstimetall i faget YFF.

Vedtak: Saken videresendes til fylkesårsmøtet for videre behandling og vedtak for videresending til landsmøtet høsten 2023.

Sakens behandles under 4.1.4

Innsendt sak 25:

Frå Vinje:

Vald i skolen

**Vald i skule og barnehage.**

Det er ynskje om felles retningslinjer på landsnivå. Kvalitetssikra opplegg likt over heile landet. Felles retningslinjer og handlingsplan mot vald mot både elevar og tilsette i skule og barnehage.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet i Vinje ynskjer at det utarbeidast ein handlingsplan på landsnivå, med felles retningslinjer i henhold til vald mot elevar og vaksne i skule og barnehage-

Sakens behandles under 4.3.5

Innsendt sak 26:

Frå Vinje:

**Telefongodtgjersle**

**Sentral tariffavtale (SGS) for bruk av mobiltelefon**

Krava til bruk av smarttelefon i jobb har auka, og er aukande. Mange kommunar vel å la den tilsette sjølv stille med sin private telefon, og ofte uten kompensasjon. Dette skapar personvernsutfordringar og utfordringar i forhold til tilgjengelegheit og skilje mellom privatliv og arbeid.

Mange kommunar bygger ikkje lenger nybygg med fasttelefon, og baserer seg på dei tilsette sitt private telefonnummer og private telefonar for all telefonisk kontakt med innbyggjarane.

Det er i dag opp til kvart einskilt lokallag å forhandle med anten fylkeskommunen eller kommunen om ei avtale for bruk av mobiltelefon. Dette har ein ulike erfaringar med, og kommunane har redusert handlingsrom og innsikt i krav til databehandling og personvern til at alle kommunar klarar å få i stand avtaler som tar hand om både den tilsette sin rett til

personvern, privatliv og korrekt databehandling og til at føresette, barn og elever sine rettar oppfyllest.

Forslag til vedtak:

Utdanningsforbundet skal arbeide for å lage ei sentral avtale om bruk av mobiltelefon innan 2025. Avtala må sikre at personvern, databehandling og rett til privatliv sikrast for både den tilsette og brukarar. Dersom den tilsette skal stille med privat telefon og privat telefonnummer må dette kompenseras høgt for å kompensere for slitasje og leige av telefonnummer. Saka sendast fylkesårsmøtet for vedtak og vidarebehandling og deretter til landsmøte i Utdanningsforbundet 2023.

Det gis et fast kompensasjonstillegg for bruk av egen telefon i tjeneste til deler av jobben som krever daglig pålogging eller autentisering. Tillegget er en ytelses- og brukskompensasjon, som ikke må forveksles med fullt ut finansiert jobbtelefon.

Sakens behandles under 4.3.6

Innsendt sak 27:

Sak fra Skien:

#### **Redusert årsramme for undervisning for lærere i barneskolen.**

De siste årene har lærere i barneskolen fått flere arbeidsoppgaver:

- Tettere skole-hjem-kontakt
- Flere komplekse elevsaker som trenger mye oppfølging
- Det stilles høyere krav til for- og etterarbeid
- Det er mange fag som skal planlegges, ofte kan man ha nesten alle fag i en klasse.
- Økt dokumentasjonskrav (for eksempel utviklingssamtaleskjemaene, 9A-varsler, aktivitetsplaner, mer omfattende oppmeldinger til PPT)

Vi opplever at vi trenger mer tid til å følge opp elevsaker på en god måte, i tiden de er på skolen. Med så mange undervisningstimer har vi lite fleksibilitet til å gjøre dette.

Vedtak:

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Skien ønsker at det skal arbeides for at alle lærere i barneskolen skal få redusert årsramme for undervisning. Dette gjelder både for faglærere og kontaktlærere. Denne saken sendes videre til fylkesårsmøtet i Telemark, med intensjon om få dette sendt videre til landsmøtet høsten 2023.

Sakens behandles under 4.3.6, 4.3.1

Innsendt sak 28:

Fra Skien:

#### **Bærekraftig skole**

Vi opplever elever med store og sammensatte atferdsproblemer, elever som ikke følger regler eller tar veiledning fra voksne, som trakasserer medelever og ansatte, og elever med voldelig adferd. Dette fører til ansatte i skolen blir sykemeldt eller forlater yrket, noe som ikke gir en bærekraftig skole. For å få en bærekraftig skole som er rustet for framtida trenger vi å styrke laget rundt elevene, samt tid og ressurser for at ansatte skal kunne håndtere disse utfordringene.

Vedtak:



Årsmøtet i Utdanningsforbundet Skien sender saken videre til fylkesårsmøtet i Telemark, med intensjon om få dette sendt videre til landsmøtet høsten 2023.

Sakens behandles under 4.1.5, 4.3.5

Innsendt sak 29:

Fra Skien:

### **Vold og trusler om vold.**

Ansatte i skolen opplever stadig økende grad av utagerende atferd, trusler og vold i sin arbeidshverdag. Mange opplever at lærernes rettigheter og arbeidsmiljø må vike til fordel for elevenes rettigheter i Opplæringsloven kap. 9A. I Arbeidsmiljøloven § 1.a står det at lovens formål er:

«å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,»

I den senere tid oppleves det som at elever som krenker ansatte i skolen med verbale trusler, nedsettende karakteristikk og fysisk vold, trumfer arbeidsmiljøloven, til tross for at dette er likestilte lover.

Vedtak:

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Skien ønsker at alle ledd i Utdanningsforbundet skal intensiverer arbeidet for at ansatte i skolen skal ha en arbeidshverdag fri for krenkelser i form av verbale trusler, nedsettende karakteristikk og fysisk vold fra elever, slik at formålet med arbeidsmiljølovens § 1 a. kan sies å bli fulgt. Dette innebærer at Utdanningsforbundet jobber videre med å styrke laget rundt eleven, og at skolene får mulighet og ressurser for å iverksette nødvendige tiltak for å kunne ivareta disse elevene, og lærernes rett til et godt arbeidsmiljø.

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Skien sender saken videre til fylkesårsmøtet i Telemark, med intensjon om få dette sendt videre til landsmøtet høsten 2023.

Sakens behandles under 4.3.5

Innsendt sak 30:

Fra Skien:

### **Bemanningsnorm i barnehage (og sikring av plantid)**

Bemanningsnormen for ansatte i barnehagen, altså antall barn pr. ansatt er for dårlig slik situasjonen er i dag. Lange åpningstider, sykefravær og møter internt og eksternt er noen av grunnene til at det bare er et fåtall timer om dagen man faktisk har den bemanningen man skal ha.

Ofte blir pedagogenes plantid problematisert når bemanning diskuteres.

Plantid er en viktig forutsetning for å drive et pedagogisk tilbud. Den skal brukes til å planlegge det faglige, for- og etterarbeid og evaluere. Den skal også brukes til å holde seg faglig oppdatert. Plantid og møter er det første som tas bort når det av ulike årsaker er for få ansatte på jobb.

Plantid og samarbeidsmøter øker kvaliteten i arbeidet med barna og skaper trygghet. Det gir rom for bedre oppfølging av enkeltbarn med fokus på tidlig innsats. Det gir økt forutsigbarhet for barn og personale, økt kvalitet og det kan være med å styrke det psykososiale arbeidsmiljøet. Bedre bemanning vil også kunne redusere sykefravær og stress blant personalet.

At dette er det første som tas bort når arbeidssituasjonen er krevende mener vi er svært uheldig, og gir et dårligere tilbud til barna, og en dårligere arbeidssituasjon for de ansatte.

Vi mener det er på høy tid at det gjøres noe med bemanningen i barnehagene. Det kan være flere løsninger på dette. For eksempel en ny norm med færre barn per ansatt, en tydeliggjøring av at nåværende norm skal gjelde i hele åpningstiden, også ved fravær eller en forsterkning av personalet som gjør det mulig å ta ut plantid og gjennomføre møter.

Vedtak: Årsmøtet i Utdanningsforbundet Skien ønsker at Utdanningsforbundet jobber videre med å øke bemanningen i barnehagene.

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Skien sender saken videre til fylkesårsmøte i Telemark.

Sakens behandles under 4.2.1

Innsendt sak 31:

Fra Skien:

### **Vi trenger nok tid!**

Barnehagelærere har et viktig ansvar for å gi barna en trygg og utviklende hverdag. Nok planleggingstid er en viktig faktor for å sikre kvalitet i barnehagens arbeid og for å oppfylle barnehagens samfunnsmandat om å gi alle barn en likeverdig og god start på livet. Særavtalen 2201 for barnehagen angir et minimum på 4 timer planleggingstid, noe vi mener ikke er tid nok!

Vi mener at barnehagelæreres arbeidsoppgaver krever en økt tidsbruk til planlegging og for- og etterarbeid, og at dette er en viktig sak for å sikre trivsel og kvalitet i barnehagene. Barnehagelærernes planleggingstid har stått uendret i over 50 år, det har ikke kravene til hvordan arbeidet skal utføres. I tillegg er det en vesentlig forskjell på rollene som barnehagelærer og pedagogisk leder. Selv om begge har ansvar for å planlegge og gjennomføre pedagogiske aktiviteter og tiltak i barnehagen, er det ulike krav og ansvar i de to rollene.

Vi argumenterer for at dette vil bidra til en mer effektiv bruk av tiden og dermed gi bedre lærings- og utviklingsmuligheter for barna, både enkeltvis og som en gruppe.

En pedagogisk leder har en overordnet rolle i barnehagen og har ansvar for å koordinere og lede det pedagogiske arbeidet i samarbeid med barnehagelærere og andre ansatte. Pedagogiske ledere har også administrative oppgaver, ansvar for personalledelse, samarbeid med styrer av og et spesielt ansvar for foreldre på den enkelte avdeling de er satt til å lede.

Vi foreslår at denne oppfordringen kan skje både gjennom kommunikasjon med arbeidsgiver og pådriver til politiske tiltak ved økt bevissthet om viktigheten av tilstrekkelig planleggingstid.

Vedtak: Årsmøtet i Utdanningsforbundet Skien oppfordrer Utdanningsforbundet til å jobbe for å øke antallet timer til planlegging, for- og etterarbeid til for eksempel fem timer for barnehagelærere og seks timer for pedagogiske ledere. Utdanningsforbundet Skien sender saken videre til fylkesmøtet i Utdanningsforbundet Telemark.

Sakens behandles under 4.3.2

Innsendt sak 32:

Sak fra Skien:

#### **Yrkesfaglig fordypning.**

I faget Yrkesfaglig fordypning (YFF) planlegges det på mange skoler med færre timer for lærer enn for elever. Skolene velger å ikke følge sentralt gitt årsramme i faget. Dette gir en økonomisk gevinst for skolen på bekostning av lærere og elever. Praksisen brer om seg over hele landet, og har blitt mer synlig i forbindelse med innføringen av det nye skoleadministrative systemet Visma InSchool (VIS). Dette er en bevisst strategi fra skoler, kommuner og fylkeskommuner.

I YFF har faglæreren det øverste ansvaret for underveisvurdering og sluttvurdering, noe som krever mye tid til samarbeid med bedrift og elevene. Veilederne som bedriften stiller med, oppfyller ikke kompetansekravene i Opplæringsloven, og kan ikke erstatte lærerne i dette arbeidet.

Lærer trenger derfor alle timer som sentralt gitte avtaler tillegger faget.

En konsekvens er at elevene ikke får den faglige oppfølgingen de har krav på. Det er særlig et problem når vi vet at gjennomføringsgraden på yrkesfag er markant lavere enn på studieforberedende, og at det er i overgangen mellom VG2 og lære det er størst fare for at yrkesfagelever faller fra. Det er ofte gjennom YFF elevene får motivasjon, kjennskap til yrkesvalget sitt og mulighet for læreplass. Derfor er det spesielt viktig at faglærer har mulighet til å følge opp hver enkelt elev i dette faget.

For lærerne fører innsparingspraksisen til en økt arbeidsbelastning for YFF-lærere. Læreren må gjøre samme jobb på færre timer, og samtidig fylle årsverket med flere fag eller grupper.

Når både nasjonale og fylkeskommunale myndigheter hevder at det satses på yrkesfag, er det et paradoks at YFF samtidig organiseres på en slik måte at elevene taper på det. Både nasjonalt og lokalt i Vestfold/Telemark har politikerne fokus på yrkesfagenes status, det store behovet for fagarbeidere og på økt gjennomføring. Stortinget vedtok Fullføringsreformen i juni 2021, og senest i januar 2022 lovte kunnskapsministeren en kraftfull satsing på yrkesfagene. Da er det et paradoks at det blir kuttet i ressurser i det faget som er mest sentralt for å forhindre frafall i yrkesfaglig opplæring.

Hovedtillitsvalgte i flere fylkeskommuner har i flere år arbeidet med disse problemstillingene, både overfor arbeidsgiver, i yrkesopplæringsnemndene, og gjennom å bistå arbeidsplassstillitsvalgte, uten at problemet har blitt løst. Vi ønsker derfor at Utdanningsforbundet sentralt jobber for å sikre at det er samsvar mellom lærerens og elevens årstimetall i faget YFF i lov og forskrift, slik at praksis ute i skolene endres.

Vedtak: Årsmøtet i Utdanningsforbundet Skien sender saken om Yrkesfaglig fordypning til Fylkesårsmøte i Telemark, med intensjon om få dette sendt videre til landsmøtet høsten 2023.

Sakens behandles under 4.1.4

Innsendt sak 33:

Sak fra Skien:

**Kompensasjon for telefonbruk for lærere, krav om ny sentral særavtale.**

Lærere møter nye teknologiske utfordringer i jobben. Løsningen er bruk av egen mobiltelefon i jobb. Pålogginger, autentisering, system-apper, avviksmelding, Teams, Visma og nødvendige verktøy i det daglige arbeidet. Vi vet at dette øker i en stadig raskere spiral. Arbeidsgiver får og gir oppgaver som pålegger oss å ha egen mobil tilgjengelig. De kan ikke la være.

- Kriseberedskapsplaner som pålegger oss å ringe nødhjelp eller rektor uten å forlate klasserommet.
- Pålagte aktiviteter som krever QR-kode.
- Utflukter og turer krever at vi har telefon med oss, for barnas og ansattes sikkerhets skyld.

Utdanningsforbundet må undersøke hvilken løsning for kompensasjon som er realistisk å jobbe mot og hvilke prinsipper som må ligge til grunn for en sentral særavtale.

Utdanningsforbundet fremforhandler en ny sentral særavtale for bruk av egen telefon i arbeidssammenheng.

Vedtak: Årsmøtet i Utdanningsforbundet Skien sender saken om ny sentral særavtale for telefongodtgjøring til Fylkesårsmøte i Telemark, med intensjon om få dette sendt videre til landsmøtet høsten 2023.

Sakens behandles under 4.3.6

Innsendt sak 34:

Fra Skien:

**Ivaretagelse av tillitsvalgte**

Utdanningsforbundet har mange medlemmer i ulike tariffområder. Tariffområdene utenfor KS ivaretas i utgangspunktet av lokallagsledere eller eventuelt fylkeslaget som er organisasjonsfrikjøpt. I Utdanningsforbundet Skien har vi valgt å frikjøpe et styremedlem fra private barnehager, der vi har mange medlemmer. Dette for å kunne ivareta denne medlemsgruppen bedre med en tillitsvalgt som kjenner område godt og derfor har større troverdighet enn en lokallagsleder som er ansatt i en skole i kommunen.

Å ha en frikjøpt tillitsvalgt som kommer fra ditt tariffområde er verdifullt. For medlemmene er det mer troverdig når en som selv står i jobben uttaler seg. Vi ser at dette har hatt god effekt på engasjement, antall medlemmer som tar kontakt og ikke minst antall ledermedlemmer i denne sektoren. Privat område er komplekst med blant annet mange ulike tariffavtaler og eiere i hver kommune, og mange kjeder som mangler hovedtillitsvalgt. Vi mener derfor at dette bør være et område vi har fokus på.

Som en stor organisasjon ønsker vi å opptre på en profesjonell og ryddig måte. Dette forutsetter at vi har ordninger som setter de tillitsvalgte i stand til å gjøre jobben. Vi står nå i en situasjon hvor vi sender en frikjøpt tillitsvalgt inn i personalsaker og forhandlinger uten å

ha fått noen opplæring i dette. Dette mener vi Utdanningsforbundet ikke kan være bekjent av.

Som en stor organisasjon som ivaretar mange medlemmer i mange ulike tariffområder er det viktig at vi setter de tillitsvalgte i stand til å utføre oppgaven sin på best mulig måte. Det forutsetter at vi ikke har så rigide ordninger at det er tillitsvalgte som faller utenfor.

Vedtak: Årsmøtet i Utdanningsforbundet Skien ønsker å sette fokus på denne saken innad i organisasjonen for å få til bedre ordninger, og sender saken videre til fylkesårsmøtet i Telemark.

Sakens behandles under 4.4.4

Innsendt sak 34:

Fra Kvitseid:

**Årsramma for undervisning(årsramme)** (klubben Kviteseid skule)

Vi har fått reaksjonar på at det er ulik årsramme for undervisning i 1-7 trinn og 8-10 trinn. Fleire av dei som har jobba på alle trinn meiner det vel så mykje arbeid på 1-7 som i U-skulen.

Vedtak: Utdanningsforbundet skal jobbe for å få ned årsramma for undervisning (leseplikta) 1.-7. trinn

Sakens behandles under 4.3.1

Innsendt sak 35:

Fra Bamble:

**Kompensasjon telefongodtgjørelse for lærere**

Lærere i skole og barnehage møter økt bruk av teknologi i jobben. Løsningen er økende bruk av egen mobiltelefon i jobb. Pålogginger, autentisering, system-apper, avviksmelding, Teams, Visma og nødvendige verktøy i det daglige arbeidet. Vi vet at dette øker i en stadig raskere spiral.

Dette medfører at kravene til bruk av smarttelefon i jobb har økt, og er økende. Mange kommuner velger å la den ansatte selv stille med sin private telefon, og ofte uten kompensasjon. Dette skaper personvernsutfordringer og utfordringer i forhold til tilgjengelighet og skille mellom privatliv og arbeid.

Mange kommuner bygger ikke lenger nybygg med fasttelefon, og baserer seg på de ansattes private telefonnummer og private telefoner for all telefonisk kontakt med innbyggerne.

Det er i dag opp til hvert enkelt lokallag å forhandle med enten fylkeskommunen eller kommunen om en avtale for bruk av mobiltelefon. Dette har man ulike erfaringer med, og kommunene har begrenset mulighet og innsikt i krav til databehandling og personvern til at alle kommuner klarer å få i stand avtaler som ivaretar både den ansattes rett til personvern, privatliv og korrekt databehandling og til at foresatte, barn og elevers rettigheter oppfylles. Vedtak: Utdanningsforbundet skal arbeide for å lage en sentral avtale bruk av mobiltelefon innen 2025. Avtalen må sikre at personvern, databehandling og rett til privatliv sikres for både den ansatte og brukere. Dersom den ansatte skal stille med privat telefon og

privat telefonnummer må dette kompenseres for. Saken sendes til: Fylkesårsmøtet i Telemark

Sakens behandles under 4.3.6

Innsendt sak 36:

Fra Siljan:

**Kompensasjon for telefonbruk for lærere, krav om ny sentral særavtale.**

Lærere møter nye teknologiske utfordringer i jobben. Løsningen er bruk av egen mobiltelefon i jobb. Pålogginger, autentisering, system-apper, avviksmelding, Teams, Visma og nødvendige verktøy i det daglige arbeidet. Vi vet at dette øker i en stadig raskere spiral. Arbeidsgiver får og gir oppgaver som pålegger oss å ha egen mobil tilgjengelig. De kan ikke la være.

- Kriseberedskapsplaner som pålegger oss å ringe nødhjelp eller rektor uten å forlate klasserommet.
- Skaffe vikarer ved sykdom
- Pålagte aktiviteter som krever QR-kode.
- Utflukter og turer krever at vi har telefon med oss, for barnas og ansattes sikkerhets skyld.

Utdanningsforbundet må undersøke hvilken løsning for kompensasjon som er realistisk å jobbe mot og hvilke prinsipper som må ligge til grunn for en sentral særavtale.

Utdanningsforbundet fremforhandler en ny sentral særavtale for bruk av egen telefon i arbeidssammenheng.

Vedtak: Årsmøtet sender årsmøtesaken ang telefongodtgjørelse videre til fylkesårsmøtet i Telemark.

Sakens behandles under 4.3.6

Innsendt sak 37:

Fra Bamble:

**Drift av lokallagene**

I Utdanningsforbundet har vi stor variasjon på størrelsen på lokallagene og det er på høy tid at Utdanningsforbundet gjør mer for å sikre medlemmer over det ganske land likeverdige medlemskap. Frikjøpsordningen er ett tiltak, andre tiltak må være å se om noen av arbeidsoppgavene for små lokallag kan løses på andre måter. Det er rimelig at det er forskjeller på små og store lokallag, men vi mener at forskjellen blir for stor og at grunnressursen må økes.

Små lokallag må prioritere arbeidsoppgavene de kan utføre og vil i perioder måtte jobbe mye «overtid» for å rekke alt arbeidet. Med en liten frikjøpsprosent er det vanskelig å få avspasert og resultatet er at lokallagslederjobben tar mer tid enn faktisk frikjøp. Det er flere grep som kan gjøres for å sikre at lokallagsressursene brukes på de sakene som MÅ skje lokalt, mens oppgaver av mer praktisk art kanskje kan dekkes av ansatte eller tillitsvalgte for eksempel på fylkesnivå.

Vedtak: Utdanningsforbundet Bamble ber Utdanningsforbundet ta en gjennomgang av arbeidsoppgaver og ansvar gitt til lokallagslederne og fylkestyrene for deretter å fordele

frikjøp på en hensiktsmessig måte slik at det er mulig å få gjort disse oppgavene. Første prioritet må være å gi de små lokallagene en større frikjøpsprosent. Saken sendes til: Fylkesårsmøtet Telemark.

Sakens behandles under 4.4.2

Innsendt sak 38:

Fra Drangedal:

I Utdanningsforbundet har vi stor variasjon på størrelsen på lokallagene. Noen har få skoler og barnehager og noen har mange og store skoler og barnehager. I Vestfold og Telemark varierer det fra Fyresdal med 48 medlemmer i Utdanningsforbundet, til Sandefjord med 2148 medlemmer.

Frikjøpsprosent vil selvsagt variere veldig fra de små lokallagene og til de store, det samme vil kontingentoverføringen.

Det er mange oppgaver som alle lokallag skal utføre og som alle lokallagsledere skal gjøre. Det er på høy tid at Utdanningsforbundet gjør mer for å sikre medlemmer over det ganske land likeverdige medlemskap. Frikjøpsordningen er ett tiltak, andre tiltak må være å se om noen av arbeidsoppgavene for små lokallag kan løses på andre måter. Hvorfor må for eksempel hvert enkelt lokallag bruke tid og ressurser på TV1-skolering? For et lite lokallag som har 1-2 nye tillitsvalgte i løpet av en 2-årsperiode tar dette uforholdsmessig mye tid. Er det mulig å gjøre noe med regnskapssystemet slik at noen av oppgavene kan flyttes fra lokallaget til fylkeslaget? Kan fylket overta noe av medlemsoppfølgingen av små medlemsgrupper for lokallagene? Kan noen medlemsaktiviteter organiseres på tvers av lokallag? Det er flere grep som kan gjøres for å sikre at lokallagsressursene brukes på de sakene som MÅ skje lokalt, mens oppgaver av mer praktisk art kanskje kan dekkes av ansatte eller tillitsvalgte for eksempel på fylkesnivå.

Vedtak: Utdanningsforbundet Drangedal ber Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark ta en gjennomgang av arbeidsoppgaver og ansvar gitt til lokallagslederne for deretter å fordele arbeidsoppgavene på en mer hensiktsmessig måte.

Vi ønsker saken videre til fylkesårsmøtet, og deretter sendt til Landsmøtet 2023.

Sakens behandles under 4.4.2

Innsendt sak 34:

Fra Skien:

### **Drift av lokallagene**

I Utdanningsforbundet har vi stor variasjon på størrelsen på lokallagene. Noen har få skoler og barnehager og noen har mange og store skoler og barnehager. Telemark varierer det fra Fyresdal med 48 medlemmer til Skien med 1980 medlemmer.

Frikjøpsprosent vil selvsagt variere veldig fra det lille lokallaget og til det store, det samme vil kontingentoverføringen.

Det er rimelig at det er store forskjeller på små og store lokallag, men vi mener at forskjellen blir for stor og at de små lokallagene må ha en større prosent frikjøpt tillitsvalgt. Det er mange oppgaver som alle lokallag skal utføre og som alle lokallagsledere skal gjøre som f.eks budsjett, regnskap og arkiv.

Små lokallag må prioritere arbeidsoppgavene de kan utføre og vil i perioder måtte jobbe mye «overtid» for å rekke alt arbeidet. Med en liten frikjøpsprosent er det vanskelig å få avspasert og resultatet er at lokallagslederjobben tar mer tid enn arbeidstiden som er gitt til oppgavene.

Vedtak: Årsmøtet i Utdanningsforbundet Skien ber Utdanningsforbundet ta en gjennomgang av arbeidsoppgaver og ansvar gitt til lokallagslederne for deretter å fordele frikjøp på en hensiktsmessig måte slik at det er mulig å få gjort disse oppgavene. Første prioritet må være å gi de små lokallagene en større frikjøpsprosent.

Utdanningsforbundet Skien ønsker saken sendt videre til fylkesårsmøtet Telemark med intensjon om få saken sendt videre til landsmøtet høsten 2023.

Sakens behandles under 4.4.2

## **4.1 God utdanning og en sterk profesjon**

Innleder: Solveig Hals

### **4.1.1. En lærerutdanning som dekker skolens behov**

Innleder: Geir Evensen

Fylkestyrets utgreiing:

Kompetansekrav for tilsetting og krav til undervisningskompetanse i aktuelle fag har blitt strammet inn de senere årene, og ført til mange ulike utfordringer.

Kompetanseinnplassering etter vedlegg 2 i Hovedtariffavtalen i KS og kompetanseforskriften for undervisning blir mange steder til det samme, og en vil ikke få godkjent sine studier ut over det/de aktuelle faga. Skolene må også ha en viss størrelse for at en masterutdanna lærer skal kunne ha en 100 % undervisningsstilling i de fag som inngår i fagkretsen.

Ungdomsskole og videregående opplæring har en tradisjon for faglærere, men det har en ikke på barnetrinnet. Der er en slik tankegang fremmed.

Skolen sitt brede mandat og behovet for tett oppfølging av elevene krever at lærerne har et nødvendig timeantall i klassen, og det vil derfor være behov for en bredere fagkrets enn det dagens masterlærere får. Behovet for mange timer sammen med den samme elevgruppa er kanskje størst på barnetrinnet og minker etter hvert. Sett i lys av manglende rekruttering til læreryrket, mindrelønnsutvikling og økt kompetansekrav ønsker vi ikke å utdanne masterlærerne til deltidsstillinger.

Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark mener derfor at fagbredde og fagdybde må få like stort fokus i lærerutdanningene. Det bør lages ulike alternativer innenfor masterstudiene som i større grad ivaretar bredden, uten at nødvendig dybde mistes. Grunnskolelærerutdanningen 1 -7 ivaretar dette behovet best i dag, og kan være et godt utgangspunkt for en endring.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonene å jobbe for å få tydelige presiseringer inn i *Vi utdanner Norge*:



*Utdanningsforbundet vil arbeide for å delta aktivt i evalueringsarbeidet rundt lærerutdanningene, med fokus på å øke kunnskapsflaten til nye lærere, etter modell fra tidligere allmennlærerutdanninger.*

#### **4.1.2. Digitalisering av skolen**

Innleder: Geir Evensen

Fylkesstyrets utgreiing:

I Vi utdanner Norge heter det «Utdanningsforbundet mener at lærerprofesjonen skal spille en sentral rolle i å velge ut, evaluere og videreutvikle læremidler, læringsplattformer, skoleadministrative systemer og andre IT-systemer og pedagogiske programmer. Ny teknologi må tas i bruk på utdanningens premisser og støtte opp under verdigrunnlaget og det overordnede formålet for barnehage, skole og høyere utdanning. Det er muligheten til pedagogisk utvikling i tråd med profesjonens faglige og etiske skjønn som skal være drivkraften i innføringen av ny teknologi og ikke kommersielle interesser eller mulighet for innsparinger.»

I arbeidet med innføringen av Læreplanverket for Kunnskapsløftet 2020 og praksis generelt rundt læremidler er det en tydelig dreining bort fra tradisjonelle læreverk og mer av de digitale læremidlene. Forlag har prioritert digitale plattformer og lærerressurser. Skoleeiere som sparer kostnader ved kun å tilby digitale løsninger. Bevilgninger til kommunene som ikke ivaretar behovet for et bredt spekter av læremidler, er noen av årsakene til denne utviklingen. Vi mener derfor at det vil være behov for å tydeliggjøre vår politikk når både profesjonens rolle i utviklingen av og innkjøp av læremidler blir mindre og mindre, og at økonomiske motiver som innsparing øker. Det er på tide at profesjonen får sin rolle som læringsekspert på dette feltet.

#### **Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonene å jobbe for tydelige presiseringer inn i Vi utdanner Norge:

Tilfanget, bredden og mengden av læremidler er sentrale elementer i en tilpasset undervisningssituasjon. Ny teknologi kan ikke erstatte, men være et godt supplement til læremiddelsamlingen.

#### **4.1.3 Vurdering**

Innleder: Anne Yun Rygh

Fylkesstyrets utgreiing:

Vurdering i skole er en stor del av profesjonens arbeidsoppgave. Den er kompleks, og mange mener mye om dette. Hovedproblemet med dagens vurderingssystem er at det svarer opp en veldig smal del av skolens oppdrag. Det har vært, og er stort fokus på *vurdering for læring*. Utfordringen med dette er at det alltid er framovermeldinger med hva som må til for å bli bedre, det er aldri godt nok for elevene. Forskingen peker på skolen som en vesentlig grunn til ungdommens psykiske uhelse, og presset om gode karakterer er en del av forklaringen. Vurdering handler i stor grad om dokumentasjon som igjen ender opp med testregime. Lærerne bruker mye undervisningstid til vurderingssituasjoner uten at det gir den store læringseffekten. Skolene har mange ulike tester som skal gjennomføres, men er dette som utgangspunkt for læring eller er det for å rangere elever, skoler og kommuner?

Vurdering i skolen bør skje med utgangspunktet i profesjonsfelleskapet, både med hensyn til det faglige innholdet og måtene vurderingen gjøres og organiseres. Vurdering handler også som mye annet om ressurser og organisering.

En del av vurderingsdebatten bør være om ungdomsskolen og videregående skole skal ha like vurderings- og eksamensformer, her kan det være fornuftig å se på ulike alternativer. Med LK 20 og endret definisjon av kompetanse, tverrfaglige temaer, kjerne elementer og overordnet del er det på sentralt at vurdering og eksamensformene blir evaluert, og eventuelt endret, i tråd med dette.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonene å jobbe for tydelige presiseringer inn i *Vi utdanner Norge*:

*Det må jobbes med en revisjon av vurdering- og eksamensformene. De må samsvar med læreplanene til LK20. Dette arbeidet må ha utgangspunkt i profesjonen og profesjonens skjønnsutøvelse.*

#### **4.1.4 Planlagt bortfall av undervisningstimer**

Innleder: Anne Yun Rygh

Innsendt sak: Kragerø

Fylkestyrets utgreiing:

Yrkesfaglig fordypning (YFF) er et fag i videregående opplæring på yrkesfaglige utdanningsprogram. Det er det største faget for elevene på yrkesfag med 168 timer på Vg1, og 253 timer på Vg2. Gjennom utplassering i bedrift får elevene erfaring med både innhold og arbeidsmåter i de aktuelle lærefagene.

I YFF har faglæreren ansvaret for underveisvurdering og sluttvurdering, noe som krever mye tid til samarbeid med bedrift og elevene. Faglæreren skal i tillegg legge til rette for opplæring og oppfølging både i forkant, under og etter utplasseringen. Veilederne som bedriften stiller med, oppfyller ikke kompetansekravene i Opplæringsloven, og kan ikke erstatte lærerne i dette arbeidet.

Situasjonsbeskrivelse

Det er et problem at skoler velger å tildele færre undervisningstimer til faglærer enn det forskriftsfestede minstetimetallet/årstimetallet elevene skal ha i faget. Slik kan skolene spare til dels store lønnsutgifter på timer som blant annet skal brukes til å følge opp elevene som er utplassert i praksisbedriften. Vi ser nå at innsparingspraksisen brer om seg på skolene og at kuttene i lærertimer generelt sett øker.

Problemet er at elevene ikke får den faglige oppfølgingen de har krav på. Vi vet at gjennomføringsgraden på yrkesfag er lavere enn på studieforberedende, og at det er i overgangen mellom VG2 og lære det er størst fare for at yrkesfagelever faller fra. Det er ofte gjennom YFF elevene får motivasjon, kjennskap til yrkesvalget sitt og mulighet for læreplass. Derfor er det spesielt viktig at faglærer har mulighet til å følge opp hver enkelt elev i dette faget.

For YFF-lærere fører innsparingspraksisen til en økt arbeidsbelastning. Lærerne må gjøre samme jobb på færre timer, og samtidig fylle årsverket med flere fag eller grupper.

Når både nasjonale og fylkeskommunale myndigheter hevder at det satses på yrkesfag, er det et paradoks at YFF samtidig organiseres på en slik måte at elevene taper på det. Både nasjonalt og lokalt i Vestfold og Telemark har politikerne fokus på yrkesfagenes status, det store behovet for fagarbeidere og på økt gjennomføring. Stortinget vedtok Fullføringsreformen i juni 2021, og senest i januar 2022 lovte kunnskapsministeren en kraftfull satsing på yrkesfagene. Da er det et paradoks at det blir kuttet i ressurser i det faget som er mest sentralt for å forhindre frafall i yrkesfaglig opplæring.

#### Utdanningsforbundets oppsummering

Opplæringsloven med forskrifter, gir tydelige føringer om hva som kreves for at en opplæringsaktivitet (for eksempel utplassering i bedrift i YFF) skal inngå som en del av elevenes minstetimetall i et fag. En kvalifisert lærer må ha det overordna ansvaret for opplæringen og for vurderingen av elevene. Elevene har rett på underveisvurdering som en integrert del av opplæringen, og kompetansen de viser når de er utplassert, skal kunne trekkes inn i standpunktvurderingen i faget. Dersom faglærer ikke får lagt ut undervisningstimer tilsvarende minstetimetallet i faget, må en annen kvalifisert lærer overta ansvaret for disse timene. De to ansvarlige lærerne må samarbeide tett om å tilrettelegge opplæringen og om oppfølging av elevene, inkludert vurdering. Dersom dette ikke skjer, vil ikke elevenes rett til opplæring være oppfylt. En slik praksis kan Utdanningsforbundet selvsagt ikke akseptere.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøte ber landsmøtedelegasjonen jobbe for å få tydelige presiseringer i «Vi utdanner Norge»:

Faget yrkesfaglig fordypning i videregående opplæring må organiseres slik at elevene er sikret kvalifisert lærer i alle sine årstimer, og at dette faget ikke brukes til innsparinger på skolene.

#### **4.1.5 Lærerrollen og laget rundt barn, unge og voksne**

Innleder: Morten R Cowles

Innsendt sak: Kragerø

Innsendt sak: Porsgrunn

Innsendt sak: Skien

#### Fylkestyrets utgreiing:

Under årets lærerstreik ble det svært synlig at ulike aktører legger ulike tolkninger til grunn for hva det innebærer å være en kvalifisert lærer. Samtidig øker forventningene til hva lærere skal bidra med for å løse sammensatte samfunnsutfordringer. Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark ønsker derfor å endre teksten i Vi utdanner Norge for at organisasjonen skal sette større søkelys på disse utfordringene.

Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark foreslår at overskriften «Et lag rundt barn, unge og voksne i utdanning» endres til **Lærerrollen og laget rundt barn, unge og voksne.**

Vi ønsker at lærernes primæroppgaver skal komme tydeligere fram i avsnittet, og foreslår at det innarbeides et nytt avsnitt under overskriften som sier noe om dette og fjerner det første avsnittet som er der i dag.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Forslag til nytt avsnitt i «Vi utdanner Norge»:

*Lærernes kjerneoppgave er utdanning, og det er viktig med et tydelig skille mellom denne oppgaven og støttesystemet rundt barn, unge og voksne i utdanning. Lærerrollen må utøves av kvalifiserte lærere. Utdanningsforbundet vil jobbe for at opplæringsloven, integreringsloven, barnehageloven og tariffavtaler slår tydelig fast hva som er en kvalifisert lærer, og avgrenser lærernes yrkesutøvelse primært til barn, unge og voksnes faglige utvikling. Lærerne er likevel en viktig brikke i arbeidsfellesskapet sammen med ledere og støttesystemet.*

#### **4.1.6 Styrking av minoritetsspråklige elevers rettigheter**

Innleder: Solveig Hals

Innsendt sak: Kragerø

Fylkestyrets utgreiing:

Minoritetsspråklige elever har rett til særskilt norskopplæring til de har *tilstrekkelige ferdigheter* til at den videre opplæringen i norsk kan skje etter ordinær norskplan. I tillegg har minoritetsspråklige elever med kort botid i Norge rett til inntil to år i innføringstilbud. Under denne perioden skal de ikke vurderes etter de ordinære fagplanene. Når perioden med innføringstilbudet er over, skal elevene vurderes etter ordinære fagplaner på lik linje med resten av klassen de er en del av.

En del av de minoritetsspråklige elevene har hatt lite eller ingen skolegang når de ankommer Norge. Det er særlig for denne elevgruppen vi mener at systemet vi har ikke er godt nok. Skolene kan vurdere at elevene etter to år fortsatt har behov for særskilt opplæring i norsk, men det ligger ingen mulighet for å forlenge perioden i innføringstilbudet, og de samme elevene skal da vurderes etter ordinære fagplaner i alle de andre fagene i skolen.

Vi ser særlig at elever som er i denne gruppen og som ankommer sent i grunnskoleløpet får store problemer. Når de er ferdige med innføringstilbudet, skal de ha både terminkarakterer og standpunktkarakterer etter 10. trinn. De fleste av disse elevene har verken språklige eller faglige forutsetninger til å følge ordinære fagplaner og kan derfor heller ikke vurderes etter fagenes kompetansemål, ikke engang til karakter 1. Elevenes beste blir ikke ivaretatt.

Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark mener det er behov for å se på minoritetsspråklige elevers rettigheter i norsk skole. Det kan ikke være botid i Norge som skal avgjøre om elever skal vurderes etter ordinære fagplaner i alle fag, men en helhetlig vurdering av elevenes norskferdigheter og kompetanse. Skolen skal bidra til at alle elever opplever mestring og får mulighet til å tilegne seg den kompetansen de trenger for å få seg en utdanning og en jobb, slik at de kan bli en del av fellesskapet gjennom aktiv deltakelse i samfunnet. Dagens system bidrar ikke til det.

Fylkestyrets innstilling til vedtak:

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøte ber landsmøtedelegasjonen jobbe for å få tydelige presiseringer i «Vi utdanner Norge»:

Utdanningsforbundet skal jobbe for at minoritetsspråklige elevers rettigheter styrkes i utdanningssystemet.

#### **4.2. Styring, ledelse og partssamarbeid**

Innleder: Erland Bratli

##### **4.2.1: Bemanning i barnehage**

Innleder: Margareth Eikstad

Innsendt sak: Kragerø

Innsendt sak: Seljord

Innsendt sak: Tinn

Innsendt sak: Skien

Innsendt sak: Midt-Telemark

Fylkeslagets utredning:

Regjeringen har vedtatt en bemanningsnorm som sier at man skal være 1 ansatt pr. 6 barn over 3 år og 1 ansatt pr. 3 barn under 3 år. Men hvordan ser dette ut i praksis?

Dagens minstenorm for bemanning gir barnehagene full bemanning kun et fåtall timer om dagen. Dette har sektoren synliggjort daglig i barnehagehverdagen og er grundig dokumentert i undersøkelser.

Det krever tid og nok voksne til å utføre barnehagelovens og rammeplanens formål og intensjon. En bemanningsnorm som tar høyde for de faktiske forholdene i barnehagen er avgjørende for kvaliteten vi skal levere til det beste for barna, foreldrene og de ansatte. Utdanningsforbundet Vestfold/Telemark mener at dette kan løses på ulike måter.

I *Vi utdanner Norge* står det at: «Norm for bemanning i barnehagen må gjelde i hele åpningstiden og ved fravær.» Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark mener at det er behov for ytterligere presiseringer her for videre arbeid i neste landsmøteperiode.

##### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonene å jobbe for å få tydelige presiseringer inn i «Vi utdanner Norge»: «Norm for bemanning i barnehagen må gjelde i hele åpningstiden og ved fravær. Dette fraværet inkluderer planlagt fravær som møtevirksomhet, plantid og kurs/kompetanseheving.»

##### **4.2.2 Gruppestørrelser i barnehagen**

Innleder: Paul Bentsen

Fylkeslagets utredning:

**I forlengelse med forrige punkt har det også blitt diskutert størrelsen på barnegruppe.**

**Dagens situasjon er at det er opp til barnehageeier å bestemme størrelsen.** Store barnegrupper medfører mindre mulighet til å gjennomføre aktiviteter som ansatte og foreldre mener bør inngå i barnehagens pedagogiske virksomhet; utflukter, språktrening,

individuell oppfølging osv. Noen ideell gruppestørrelse kan likevel ikke identifiseres på grunn av alle faktorer som må tas hensyn til.

Med dagens bemanningsnorm og barnehagekjeders holdning til gruppestørrelser er en lovgivning veien å gå. Det holder ikke med tilstrekkelig, men må være et bestemt lovbestemt antall.

#### **Forslag til vedtak:**

Årsmøte ber landsmøtedelegasjonen å jobbe for å innarbeide følgende tillegg i Vi Utdanner Norge: Utdanningsforbundet må jobbe for å lovfeste at maks antall barn som tilhører en barnegruppe må ikke overstige 9 barn under 3 år eller 18 barn over 3 år.

#### **4.2.3 Gruppestørrelse i videregående opplæring**

Innleder: Anne Yun Rygh

Innsendt sak: Porsgrunn

Innsendt sak: Skien

Fylkeslagets utredning:

VGO har i de siste 50 årene gjennomgått store endringer. Fra å være utvalgsskole til å være en rettighet for alle elever, med større fokus på tilrettelegging for å øke andelen fullført og bestått. Samfunnet anser utdanning for alle som en viktig faktor for å bygge velferdssamfunnet, og viktig for den enkelte ungdoms mulighet til å delta i yrkesliv og samfunnsliv.

I tiden da VGO var en utvalgsskole hadde man klassesdelingsgrenser for de to løpene i VGO, men samtidig med forventningen om at VGO skal være for all ungdom i aldersgruppen, så vokser altså stadig elevgruppene i størrelse. I vårt fylke er det i utgangspunktet en inntaksnorm mht. gruppestørrelse på yrkesfag 16 elever, og på studieforberedende 32 elever. Men tidvis tas det allikevel inn også større grupper enn dette, til tross for at disse normene allerede ligger over de gamle normene på 15 og 30 elever i gruppa. Med et stadig økonomisk press blir dessverre gjerne vurderingene av hva som er forsvarlig gruppestørrelse flyttet i tråd med den stramme økonomien, slik at vi ser sammenslåtte grupper i fellesfag på yrkesfag, stadig overbooking av grupper og klasser generelt i VGO, med klasser på studiespesialiserende med både 34 og 36 elever.

Denne trenden mener vi er uheldig for lærerens mulighet til å være tett på og følge opp den enkelte elev og for arbeidsbelastningen for lærerne i VGO. I skoleforskningen pekes det ofte på relasjon mellom lærer og elev som et suksesskriterium for god opplæring, og våre lærere i VGO gir tydelig uttrykk for at det er behov for tydeligere føringer for å sikre deres mulighet til å gi god oppfølging og opplæring.

Det er svært lite heldig både for muligheten til å yrkesrette opplæringen og for å bygge en god relasjon og følge elevene godt nok opp når gruppene på yrkesfag slås sammen i fellesfag. Utfordringen med å bygge relasjon og følge opp elever er ikke mindre med store klasser på studiespesialiserende, og gir gjerne disse lærerne svært mange elever å følge opp i sin arbeidshverdag. Skoleforskningen og læreplanverket forutsetter en mer moderne pedagogikk med varierte undervisningsmetoder, vekt på dybdelæring, en annen type vurderingsarbeid og økt elevdeltagelse i både undervisningen og undervisningsvurderingen enn da 30 og 15 var makstallet. Store grupper er et hinder for å nå alle disse målene, og gjør det faktisk praktisk vanskelig å nå hvert enkelt av dem. Store grupper gir en stor arbeidsbelastning for lærere i VGO, samtidig som det setter lærernes profesjonelle

samvittighet i skvis fordi rammene for deres yrkesutøvelse står alt for dårlig i forhold til forventningene til dem.

Utdanningsforbundet Vestfold/Utdanningsforbundet Telemark mener videregående opplæring trenger føringer som kan begrense, forhindre og reversere trenden med stadig større grupper som normalen. Våre lærere ønsker seg primært et klassedelingstall som sikrer at en ikke får store sammenslåtte grupper eller at de ordinære gruppene stadig eser ut i størrelse. Et klassedelingstall på 15 for yrkesfag og 25 for studieforbereende har stor oppslutning blant lærere i VGO, og vil kunne sikre muligheten til god og variert opplæring, god oppfølging og mer moderne vurderingsformer i opplæringen, og samtidig en mer forsvarlig arbeidsbelastning for lærere. Denne rammefaktoren har mye å si for muligheten til å oppfylle læreplanens forventninger i en travel skolehverdag.

#### **Forslag til vedtak:**

Årsmøte ber landsmøtedelegasjonene å jobbe for å få tydelige presiseringer inn i Vi utdanner Norge:

Utdanningsforbundet må få på plass gruppestørrelse på yrkesfag på 15 elever og 25 elever på studieforbereende i videregående opplæring.

#### **4.2.4 Den norske arbeidslivsmodellen og profesjonens innflytelse**

Innleder: Erland Bratli

Innmeldt sak: Fylkestyret

Fylkeslagets utredning:

Utdanningsforbundet er i de fleste norske kommuner den neste største fagforeningen, i fylkeskommunen er man ofte den største. Vi utdanner Norge har i dag fokus på at tid og ressurser skal til tillitsvalgte skal styrkes: «Bestemmelser i hovedavtalene om tid og ressurser til tillitsvalgte må derfor styrkes. Utdanningsforbundet skal arbeide for rett til avsatt tid til tillitsvalgtarbeid og full lønn ved skolering.». Ordlyden kan med fordel presiseres noe mer for å illustrere de utfordringer våre tillitsvalgte møter når ressurser skal fordeles etter HA Del B §3. Utdanningsforbundet har oftere enn f.eks. Fagforbundet og Delta et høyere innslag for 1 fullt frikjøp, og i mange kommuner møter våre tillitsvalgte motstand når det drøftes frikjøp. I ytterste tolkning kan differansen på 1 ekstra frikjøpsressurs stå å veie på en person. Utdanningsforbundet bør derfor innarbeide at frikjøpstrappa også skal gjelde mellom de hele frikjøpene.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøte ber landsmøtedelegasjonen å jobbe for å innarbeide følgende tillegg i Vi utdanner Norge: «Utdanningsforbundet må søke samarbeid for at Hovedavtalen Del B §3 styrkes slik at et trappefrikjøp gjelder uansett, også når organisasjonene har mer enn 1 heltidsfrikjøpt.»

#### **4.2.5 Ressurser til ledelse i barnehage og skole**

Innleder: Erland Bratli

Innmeldt sak: Fylkestyret:

Fylkeslagets utredning:

Mye skjer på 4 år, forventningen til ledernes tilstedeværelse i det pedagogiske arbeidet har ikke minket, samtidig har krav om deltakelse og oppfølging innenfor kap. 9A i Opplæringsloven og kap. 8 i Barnehageloven forsterket tidsklemma lederne står i. Innenfor skole har man til et visst mon hatt

rom til å styrke lederressursen noe, men fortsatt er det mange ledere som arbeider alt for mange av døgnetts timer. I barnehage støter man nok oftere på at lederressursen ikke samsvarer med de krav og forventninger barnehageeier og -myndighet har. Vi utdanner Norge bør derfor ta opp i seg noen av de endringer som har vokst fram siden siste revisjon.

#### **Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøte ber landsmøtedelegasjonen å jobbe for å innarbeide følgende tillegg istedenfor «Dette krever økte ledelsesressurser i barnehage og skole» i Vi utdanner Norge, til:  
«Skole og barnehage behøver en økt ledelsesressurs. Ressursen må ta utgangspunkt i antall barn/elever og andre lokale forhold. Ledelsesressursen bør som minimum ta utgangspunkt i forrige års ressurs. Det bør også lovfestes en assisterende styrer i alle barnehager med mer enn 84 barn.»

### **4.3. Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø**

Innleder: Lars Kristian Waale, Geir Evensen

#### **4.3.1. Arbeidstid skole – Forbedringer i SFS2213**

Innleder: Geir Evensen

Innsendt sak: Kragerø

Innsendt sak: Porsgrunn

Innsendt sak: Skien

Innsendt sak: Kviteseid

Fylkesstyrets utgreiing:

SFS2213 er til forhandling annen hvert år i forkant av hovedoppgjøra på våren.

Det vil fortsatt være svært viktig å ha denne muligheten til å streike for avtalen, hvis det blir nødvendig.

I sist reforhandling ble det gitt noe tid til kontaktlærer i grunnskole og tidsressurspott i videregående opplæring. Samtidig ble begrepet «bunden tid» erstattet med «planfestet tid». Ledelsesressursen ble også et eget punkt med drøftingsrett. Dette var gode endringer jmf. vår eksisterende politikk på arbeidstid i skolen i «Vi utdanner Norge». Arbeidspresset er stort. Nye læreplaner, ny metodikk og vurderingsformer gjør at behovet for reduserte årsrammer for undervisning er ønsket av mange. Derfor vil det fortsatt være behov for endringer i avtalen.

Alle typer skoleslag som avtalen omfatter må nevnes i punkt 2 omfang, ikrafttredelse og varighet.

Det er behov for å fortsette jobben for kontaktlærerne. 2 timer bør gjelde alle.

Ut over dette forutsetter vi at behovet som «Vi utdanner Norge» poengterer godt og sterkt blir forsøkt fått inn i avtaletekst ved enhver ny forhandlingsrunde.

#### **Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonene å jobbe for å få tydelige presiseringer inn i *Vi utdanner Norge*:

*Utdanningsforbundet vil arbeide for at:*



- *Lærere som underviser i norsk etter Integreringsloven skal ha samme årsramme som norsk for ungdomstrinnet.*
- *Styrke kontaktlærertida, slik at alle får 2 timer redusert undervisning pr. uke*
- *Funksjonen sosiallærer opprettes også for voksenopplæringer i SFS 2213*
- *Redusere årsrammen til programfag på yrkesfag i videregående opplæring*
- *Redusere årsrammen til norsk for studiespesialiserende i videregående opplæring*
- *Redusere årsrammen til praktisk/estetiske fag i ungdomsskolen*
- *Redusere årsrammen for undervisning på barnetrinnet*

#### **4.3.2. Arbeidstid barnehage**

Innleder: Monica Undseth

Innsendt sak: Kragerø

Innsendt sak: Skien

Fylkeslagets utredning:

Arbeidstidsavtalen i barnehage kom på 1970- tallet. Den gangen besto den av 4 timer ubunden tid til den enkelte barnehagelærer som skulle avholdes på utsiden av barnehagen. Dette er en modell som fortsatt er gjeldende i ulik variasjon i aktuelle tariffområder.

Samfunnet har endret seg de siste 50 årene og det har skjedd store endringer innenfor barnehagesektoren. Dette har medført at den enkelte pedagogiske leder får ansvar for flere barn og større barnegrupper. Kravene til barnehagens innhold følger av rammeplanen, hvor vi finner hele 270 «skal-formuleringer». Dette innebærer at pedagogiske leder og barnehagelærerens mandat er stort og det gir dem større ansvar og plikter enn tidligere. Regjeringen ambisjoner er 60% barnehagelærere innen 2030, noe som også vil gi nye behov.

Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark mener det er på høy tid å gjennomgå arbeidstidsavtalene for barnehagelærere, og modernisert for en nyere tid i sektoren. I dette arbeidet må ulike perspektiver belyses, herunder bemanning, arbeidsmengde, ansvarsområder og merarbeid.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Utdanningsforbundet skal samle kunnskap og igangsette et internt arbeid, med mål om en ny og modernisert arbeidstidsavtale for barnehagelærere. Framtidens arbeidstidsavtaler skal sikre barnehagelærerne økt planleggingstid, være gjennomførbart i barnehagehverdagen, samt bidra til størst mulig profesjonalitet i yrkesutøvelsen. Landsmøtedelegasjonen arbeider for å få dette inn i Vi utdanner Norge.

#### **4.3.3. Seniorpolitikk i barnehage og skole**

Innleder: Margareth Eikstad

Fylkeslagets utredning:

Barnehagene har vært i stor utvikling de siste 20 årene og yrket har endret seg på mange måter. Vi vet at barnehagelærerne har utfordringer med å stå lenge i sitt arbeid, med bakgrunn i stor belastning både fysisk og psykisk. Gjennomsnittlig avgangsalder for barnehagelærerne er under 60 år. Dette er etter hvert grundig dokumentert.

Statens arbeidsmiljøinstitutt sine undersøkelser viser at barnehagelærerne er på topp tre når det gjelder sykefravær som skyldes diagnoser som *angst, depresjon, astma og søvnlidelser*. De ligger øverst på lista når det gjelder plager som hodepine og hudplager og som nummer 2 på lista over yrker med mest rygg- og beinplager. Veien til 67 år føles uendelig lang.

Fafo-rapporten fra 2020 hvor en gruppe seniorer i barnehagen har blitt fulgt tett, har gitt oss beskrivelsen av at seniorer opplever både fysisk og psykisk belastninger. Her trekkes fram et stadig økende arbeidspress i hverdagen. Lav bemanning er et av flere forklaringer på det opplevde arbeidspresset. Profesjonen opplever at deres mandat ikke kan gjennomføres og kjenner på et stort ansvar for at de ikke makter å gjøre jobben sin. Dette fører et ekstra stort press på alle, men for seniorene er det enda et moment i den totale opplevelsen av å ikke strekke til i jobben.

Det er pr i dag ingen seniorpolitiske tiltak i våre tariffavtaler og særavtaler for barnehage. Slik kan det ikke fortsette. Vi viser til skolens SFS 2213, under tiltak for seniorer, som et av flere mulige tiltak. Her gis 6% redusert undervisning, noe som kan lette byrden for seniorlærerne.

Vi mener at Utdanningsforbundet skal forhandle fram tilsvarende for seniorbarnehagelærerne innenfor de tilhørende tariffområdene.

Seniorpolitikk og livsfasepolitikk er et sammensatt område, med mange ulike aspekter og fokusområder. Arbeidsmiljø, IA, pensjon og arbeidsbelastning er alle viktige bidragsyttere til at lærere i skole og barnehage kan stå lengre i jobb, og som er omtalt i «Vi utdanner Norge».

Vi skulle likevel sett at Seniorpolitikk og Livsfasepolitikk mer eksplisitt blir fremhevet, prioritert og tydeliggjort.

Hva god seniorpolitikk er, er individuelt, men preges likevel av noen likheter. Dessuten bør en kanskje se på ulike økonomiske insitamenter for å bidra til at arbeidsgiverne vil holde seniorer i jobb, og ikke bare en byrde og belastning.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonene å jobbe for å få inn et eget avsnitt om seniorpolitikk/livsfasepolitikk i «Vi utdanner Norge».

*Utdanningsforbundet skal:*

*Arbeide for bedre livsfasetiltak som treffer våre medlemmer, både i lovverk, tariff- og/eller særavtaler, som skal lette den fysiske og psykiske belastningen, som fører til at våre medlemmer kan stå lengre i arbeid.*

#### **4.3.4 Behov for utredning av nye tariffpolitiske virkemidler i skoleverket.**

Saksinnleder Lars Kristian Waale

Fylkeslagets utredning:

Sentralstyret har sendt et debattnotat på høring i organisasjonen. Der drøftes behovet for å prøve ut nye tariffpolitiske virkemidler i skoleverket, da våre medlemmer i dette området har blitt hengende langt etter lønnsmessig. I dette notatet drøftes også muligheten for å skille ut undervisningspersonalet i skoleverket i et eget lønnskapittel. Det vil på den ene

siden bety å slippe tak i tanken om kompensasjon for mindrelønnsutviklinga over tid. Det har også blitt diskutert hvorvidt en kapittelutskilling av lærerne i skolen vil utfordre profesjonstanken i organisasjonen. På den andre siden vil et eget kapittel for lærerne kunne stoppe videre mindrelønnsutvikling i skoleverket og gi oss en tydeligere hånd på rattet i prioriteringer innenfor kapitlet.

Sentralstyret foreslår to endringer i Vi utdanner Norge. Det ene er å vurdere nye tariffpolitiske virkemidler, det andre er å fjerne kompensasjonen for mindrelønnsutviklingen. Fylkeslaget anbefaler å åpne for nye virkemidler, men vil avvise å ta bort denne kompensasjonen.

Fylkeslaget ønsker ikke å opprette et nytt lønnskapittel for lærerne i grunnskolen.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak.**

1. Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonen jobbe for å få inn følgende formuleringer i Vi utdanner Norge:

*Lærerne i skoleverket har gjennom mange år hatt svakere lønnsutvikling enn resten av samfunnet, og det har ført til et lavt lønnsnivå. **Det må derfor vurderes nye tariffpolitiske virkemidler for å stoppe og kompensere for mindrelønnsutviklingen for undervisningsgruppene i skoleverket***

2. Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark anbefaler ikke et eget kapittel for lærerne i skoleverket

#### **4.3.5 Vold og trakassering mot lærere i skole og barnehage**

Innleder: Geir Evensen

Innsendt sak: Skien

Innsendt sak: Vinje

Fylkestyrets utgreiing:

Vold og trakassering mot ansatte i skole og barnehage er et svært alvorlig og økende problem, som har vært på agendaen over tid – både lokalt og nasjonalt. Det er nulltoleranse for vold, trusler og trakassering i skolen. Dette må settes på agendaen både lokalt og nasjonalt.

Mange opplever at lærernes rettigheter og arbeidsmiljø må vike til fordel for elevenes rettigheter i Opplæringsloven kap. 9A. I Arbeidsmiljøloven § 1.a står det at lovens formål er: «å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,»

I den senere tid oppleves det som at elever som krenker ansatte i skolen med verbale trusler, nedsettende karakteristikker og fysisk vold, trumfer arbeidsmiljøloven, til tross for at dette er likestilte lover.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonene å jobbe for å tydeliggjøre behovet for en nasjonal innsats på dette området.

Utdanningsforbundet skal intensiverer arbeidet for at ansatte i skolen skal ha en arbeidshverdag fri for krenkelser i form av verbale trusler, nedsettende karakteristikk og fysisk vold fra elever, slik at formålet med arbeidsmiljølovens § 1 a. kan sies å bli fulgt. Dette innebærer at Utdanningsforbundet jobber videre med å styrke laget rundt eleven, og at skolene får mulighet og ressurser for å iverksette nødvendige tiltak gjennom en nasjonal tiltaksplan mot vold og trusler, for å kunne ivareta disse elevene, og lærernes rett til et godt arbeidsmiljø.

#### **4.3.6 Ny SGS-avtale for mobil/telefongodtgjørelse**

Innleder: Geir Evensen

Innsendt sak: Kragerø

Innsendt sak: Midt-Telemark

Innsendt sak: Seljord

Innsendt sak: Fyresdal

Innsendt sak: Drangedal

Innsendt sak: Notodden

Innsendt sak: Nome

Innsendt sak: Vinje

Innsendt sak: Skien

Innsendt sak: Bamble.

Fylkesstyrets utgreiing:

Ansatte i skoler og barnehager må i økende grad forholde seg til ulike digitale arenaer i sine jobber. Forventninger om tilgjengelighet og fokus på datasikkerhet gjør at svært mange må bruke sine private mobiltelefoner i arbeidssammenheng. Samtidig er det en stor jobb å få på plass lokale avtaler om godtgjøringsordninger.

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark ønsker at dette arbeidet skal løftes opp og ivaretas gjennom en sentral avtale.

#### **Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonene å jobbe for å få inn i avsnittet om lønnsdannelse behovet for sentral godtgjøringsavtale for mobil/tlf.

Utdanningsforbundet skal arbeide for at det opprettes en sentral avtale for mobilgodtgjøring.

#### **4.3.7 Kompetanselønnsystem barnehage**

Innleder: Margareth Eikstad

Innsendt sak: Porsgrunn

Innsendt sak: Hjartdal

Innsendt sak: Seljord.

Fylkeslagets utredning:

Regjeringens ambisjon er at flere av de ansatte i barnehage skal ha masterutdanning. Det er allerede mange barnehagelærere som har masterutdanning.

Det er ingen automatikk i lønssystemene som ivaretar denne kompetansen med lønnskompensasjon. Noen kommuner og private tariffavtaler har egne lokale avtaler om dette, men det er svært ulikt og lite forutsigbart.

Gode eksempler kan vi hente i Sola kommune, der barnehagelærere med master får lektorlønn. Barnehagestiftelsen Kanvas har også forsøk med barnehagelektorer, som også er et positivt skritt i riktig retning.

Man snakker mye om å beholde barnehagelærerne i barnehagen, tilsvarende viktig er det å beholde barnehagelærerne med masterutdanning i barnehagen. Fortsetter dagens lønssystem slik det er nå, vil barnehagelærerne som tar masterkompetanse utdanne seg ut av barnehagene, og man mister verdifull kompetanse. Det haster å finne løsninger for dette, både lønsmessig og organisatorisk.

Mener regjeringen alvor med at de vil ha flere med master i barnehagene må det følges opp også i avtaleverket, med et lønssystem som gjør at disse fortsatt ønsker å jobbe i barnehage.

#### **Fylkeslagets innstilling til vedtak:**

Arbeide for å få inn følgende formulering i Vi utdanner Norge, etter «Utdanningsforbundet skal jobbe for at barnehagelærerne får et sentralt og forutsigbart garantilønssystem som sikrer uttelling for videreutdanning»:

«Utdanningsforbundet skal også arbeide for en sikring av uttelling for masterutdanning, som kan hindre at barnehagelærerne med masterkompetanse søker seg ut av barnehagen.»

## **4.4 Organisasjonen i utvikling**

**Innleder:** Morten R Cowles

### **4.4.1 Organisasjon i utvikling – endring om lokale tillitsvalgte**

**Innleder:** Morten R Cowles

Fylkesstyrets utredning:

Det har gjennom tid vært fokus på Hovedtillitsvalgtes plass og rolle i organisasjonen når det gjelder opplæring, godtgjøringer og ivaretagelse generelt. Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark vil tydeliggjøre de hovedtillitsvalgtes viktige rolle gjennom endring i teksten i Vi utdanner Norge.

#### **Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

3. avsnitt under «Utdanningsforbundets tillitsvalgte» i «Vi utdanner Norge» endres til følgende:

Medlemmene møter Utdanningsforbundet først og fremst gjennom sine lokale tillitsvalgte. Det er derfor viktig at organisasjonen bygger opp om hovedtillitsvalgte og arbeidsplassstillitsvalgte og gir støtte til arbeidet lokalt. Vi skal arbeide for å sikre retten til å ha en tilstedeværende tillitsvalgt på alle arbeidsplasser.

### **4.4.2. Noe må gjøres for å bedre små lokallags ressurser!**

**Innleder:** Morten R Cowles

**Innsendt sak:** Kragerø

**Innsendt sak:** Drangedal

Innsendt sak Skien  
Innsendt sak Bamble

Fylkesstyrets utredning:

Utdanningsforbundet skal gjennomgå arbeidsoppgaver og ansvar gitt til lokallagslederne, for deretter å fordele frikjøp slik at det er mulig å få gjort disse oppgavene. Første prioritet må være å gi de små lokallagene en større frikjøpsprosent. Det bes også om at oppgaver som er delt ut til lokallagene gjennomgås for å vurdere om enkelte av disse kunne vært organisert ulikt for små og store lokallag.

Med bakgrunn i sakene foreslår vi følgende nytt avsnitt inn i Vi utdanner Norge.

#### **Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Utdanningsforbundet må legge til rette for at alle organisasjonstillitsvalgte, fra de minste til de største lokallaga, får nok ressurser i form av frikjøp til å løse sine forventede oppgaver. Utdanningsforbundet skal se på fordelingen av oppgavene mellom organisasjonsledda for å sikre en håndterbar arbeidsmengde for alle.

#### **4.4.3. Frikjøp i SST og gjennomgående frikjøp**

Innleder: Geir Evensen

Fylkesstyrets utredning:

Saken gjelder våre toppolitikere og våre sentrale tillitsvalgte.

Frikjøpet i Sentralstyret til Utdanningsforbundet bestemmes i dag av ansvaret for ulike utvalg og forum sentralt.

Vi mener at økt representasjon i bl.a. utredninger og høringsarbeid, bedre muligheter for å politisk påvirkningsarbeid, forbedret vertikal kommunikasjon og at systemet for følger forbundet sin oppbygging, tilsier at et SST-medlem i utgangspunktet må påregne frikjøp på 100%. Det kan likevel være andre forhold som gjør at en reduserer utgangspunktet noe, men etter vårt syn vil det være lurt å uttrykke forventinger til et slikt valg/posisjon.

**Likeledes vil det være en fordel for organisasjonen at gjennomgående frikjøp behandles likt på alle ledd i organisasjonen. Det vil etter vårt syn være en styrke og øke valgmulighetene i forhold til valg til vara plasser i SST. I retningslinjene for forslags- og nominasjonsprosedyre forut for landsmøtevalg står det følgende:**

#### **For sentralstyre, jf. vedtektene**

leder og én eller to nestledere

10 styremedlemmer dersom det velges to nestledere, 11 dersom det velges én nestleder

3 fast møtende varamedlemmer i prioritert rekkefølge

5 øvrige varamedlemmer i prioritert rekkefølge

Det presiseres at det ikke er anledning til å kombinere verv i sentralstyret med verv på andre nivå i organisasjonen.

De 4 første punktene her er jmf vedtektene mens punkt 5 ikke er det. Derfor vil vi foreslå for at representantskapet stryker punkt 5.

#### **Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Landsmøtedelegasjonen fremmer saken på Landsmøtet 2023 under saken 6.4  
Organisasjonen i utvikling som oversendelses forslag til representantskapet se paragraf 32.1.1 og 32.1.5.

Forslag om at punkt 5 i retningslinjene strykes.

I retningslinjene for forslags- og nominasjonsprosedyre forut for landsmøtevalg står det følgende:

For sentralstyre, jf. vedtektene

leder og én eller to nestledere

10 styremedlemmer dersom det velges to nestledere, 11 dersom det velges én nestleder

3 fast møtende varamedlemmer i prioritert rekkefølge

5 øvrige varamedlemmer i prioritert rekkefølge

~~Det presiseres at det ikke er anledning til å kombinere verv i sentralstyret med verv på andre nivå i organisasjonen.~~

#### **4.4.4. Ivaretagelse av tillitsvalgte**

Innleder: Margareth Eikstad

Innsendt sak: Skien

Fylkestyrets utredning:

Utdanningsforbundet har mange medlemmer i ulike tariffområder. Tariffområdene utenfor KS ivaretas i utgangspunktet av lokallagsledere eller eventuelt fylkeslaget som er organisasjonsfrikjøpt. I Utdanningsforbundet Skien har vi valgt å frikjøpe et styremedlem fra private barnehager, der vi har mange medlemmer. Dette for å kunne ivareta denne medlemsgruppen bedre med en tillitsvalgt som kjenner område godt og derfor har større troverdighet enn en lokallagsleder som er ansatt i en skole i kommunen.

Å ha en frikjøpt tillitsvalgt som kommer fra ditt tariffområde er verdifullt. For medlemmene er det mer troverdig når en som selv står i jobben uttaler seg. Vi ser at dette har hatt god effekt på engasjement, antall medlemmer som tar kontakt og ikke minst antall ledermedlemmer i denne sektoren. Privat område er komplekst med blant annet mange ulike tariffavtaler og eiere i hver kommune, og mange kjeder som mangler hovedtillitsvalgt. Vi mener derfor at dette bør være et område vi har fokus på.

Som en stor organisasjon ønsker vi å opptre på en profesjonell og ryddig måte. Dette forutsetter at vi har ordninger som setter de tillitsvalgte i stand til å gjøre jobben. Vi står nå i en situasjon hvor vi sender en frikjøpt tillitsvalgt inn i personalsaker og forhandlinger uten å ha fått noen opplæring i dette. Dette mener vi Utdanningsforbundet ikke kan være bekjent av.

Som en stor organisasjon som ivaretar mange medlemmer i mange ulike tariffområder er det viktig at vi setter de tillitsvalgte i stand til å utføre oppgaven sin på best mulig måte. Det forutsetter at vi ikke har så rigide ordninger at det er tillitsvalgte som faller utenfor.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Utdanningsforbundet Telemark mener det må settes fokus på denne saken innad i organisasjonen for å få til bedre ordninger.

Årsmøtet ber om at saken sendes til Utvalg for organisasjonsutvikling.

Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonen jobbe for å få tydelige presiseringer i «Organisasjonen i utvikling» under overskriften «Utdanningsforbundets tillitsvalgte» i «Vi utdanner Norge»: «Alle tillitsvalgte på alle nivå skal være en del av en kontinuerlig kompetanseutvikling».

Med tillegget: «Utdanningsforbundet må sikre at alle som utfører arbeid på vegne av organisasjonen får nødvendig opplæring for utføre oppgavene sine.»

#### **4.5. Vedtekter**

Innleder: Paul Bentsen

##### **4.5.1 Medlemsparagrafen**

Innleder: Paul Bentsen

Innsendt sak: Notodden

Fylkestyrets utredning:

Spesialpedagogenes plass som medlemmer i Utdanningsforbundet

I skoler og barnehager jobber det i dag spesialpedagoger med bachelor eller master i spesialpedagogikk kvalifiserer ikke for lærerstillinger i skole eller barnehagelærerstillinger uten ytterligere kompetanse. Disse spesialpedagoger tilsettes i andre stillinger.

I dag er det slik at dersom man har utdanning som spesialpedagog og tilsettes på dispensasjon fra opplæringsloven og barnehageloven i stillingskode som lærer eller barnehagelærer så får man bli medlem.

Når andre stillingskoder tas i bruk så er det ikke gitt at spesialpedagoger får bli medlem Utdanningsforbundet. Vi har tilbakemeldinger på at søknadsprosessen som finnes i dag er kronglete og tilfeldig. Vi har eksempler på at spesialpedagoger har fått avslag på medlemskap.

Å ha en bachelor i spesialpedagogikk kvalifiserer ikke for medlemskap i vårt forbund, men dersom du blir tilsatt i en stillingskode som Utdanningsforbundet «aksepterer» så kan du likevel bli medlem.

Vi kan ikke ha det slik at det er arbeidsgiver som tilsetter som bestemmer om spesialpedagoger kan være medlemmer at Utdanningsforbundet.

Vi ønsker at være kollegaer skal kunne være med i fellesskapet på arbeidsplassen og laget rundt barnet, uavhengig av stillingskode.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonene jobbe for at vedtektene endres slik at sikres rett til medlemskap gjennom sin utdanning.



#### **4.5.2 Sammenslåing av lokallag på tvers av kommunegrenser**

Innleder: Monica Undseth

Fylkeslagets utredning:

Kommuner er ulike i størrelse og ressurser. Det samme kan sies om lokallag i Utdanningsforbundet. Etter sammenslåing av kommuner og lokallag i tidligere Vestfold, var erfaringene at man fikk samlet både kompetanse, ressurser og kapasitet. Etter sammenslåing av Vestfold og Telemark, ser vi at fylket har et mangfold av lokallag og store lokale variasjoner. Når fylkene igjen går hvert til sitt, har vi lært mye om hva mangfoldet innebærer for både små og store lokallag.

Verv med små ressurser kan være svært krevende, da arbeidsoppgavene er de samme for de små lokallagene som for de større lokallagene. Å være lokallagsleder i et stort og lite lokallag kan være svært ulikt. Små lokallag har i tillegg små inntekter, naturlig nok. Dette kan også gi utslag i at medlemmer i et stort lokallag kan få mer medlemspleie enn medlemmer i et lite lokallag, på bakgrunn av den samme kontingenten innbetalt. Det samme kan vi se i opplæring av tillitsvalgte, som i større lokallag kan få mer opplæring fordi lokallaget har heltids frikjøpte til å utføre skoleringen. Også lokallagsstyrene kan oppleve ulik oppfølging av sine og organisasjonens saker. Vi opplever definitivt ikke at engasjementet er mindre fordi lokallagene er små og nettopp derfor kan det være viktig å tilrettelegge for at også disse skal kunne ha muligheter for å styrke laget utover egne kommunegrenser.

Det legges til grunn at det er lokallagsstyret og lokallagsleder og/eller organisasjonsfrikjøpte som dette omfatter. Hovedtillitsvalgte vil være unntatt en slik sammenslåing og fortsatt følge opp sin kommune og sine medlemmer i kommunen, som tidligere. Det legges videre til grunn at en slik sammenslåing ikke skal føre til reduksjon av ressurser for det enkelte lokallag, meningen er å styrke ressursene ikke svekke dem. Og det viktigste; dette må være en frivillig og behovsmeldt ordning.

Det er mange momenter som kan underbygge behovet for at lokallag i gitte tilfeller kan slås sammen på tvers av kommunegrenser. Kanskje kan en slik sammenslåing kreve en søknad til sentralstyret og med gitte kriterier som grunnlag for en tidsbegrenset godkjenning. Ulike tilnærminger må i tilfelle utredes og legges til grunn før en eventuell vedtektsendring. Vi foreslår en fotnote tilhørende § 55.1 «Utdanningsforbundet er inndelt i lokallag – ett i hver kommune.»

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Landsmøtedelegasjonen tar saken med til landsmøtet 2023, med følgende innspill:

1. Det legges til en fotnote i vedtektene § 55.1, som åpner for at lokallag som har behov og ønsker det, etter søknad og etter gitte kriterier, kan slås sammen på tvers av kommunegrenser.
2. Det utredes hvilke kriterier som skal legges til grunn for godkjenning av slike søknader.

#### **4.5.3 Nasjonalt nettverk voksenopplæring**

Innleder: Geir Evensen

Fylkestyrets utgreiing:

Utdanningsforbundet har nærmere 4000 medlemmer i voksenopplæringen, fordelt på i overkant 300 arbeidsplasser. Voksenopplæring består av ulike områder som blant annet:

- Grunnskole for voksne
- Videregående opplæring for voksne
- Opplæring i norsk og samfunnskunnskap for innvandrere
- Kompetanse Pluss
- Spesialundervisning for voksne
- Opplæring i kriminalomsorgen
- Opplæringstilbud gjennom studieforbund

Disse styres av tre lovverk: Opplæringsloven, integreringsloven og voksenopplæringsloven.

Det er to departement som forvalter voksenopplæringen: Kunnskapsdepartementet og Arbeids og inkluderingsdepartementet.

Organiseringen av voksenopplæringene er ulik fra kommune til kommune.

Voksenopplæringer er organisert i ulike kommunalområder og er ofte underlagt grunnskoler, videregående skoler eller NAV. På grunn av ulik organisering av voksenopplæringer, er det utfordrende å finne alle medlemmer i medlemsregisteret.

I Utdanningsforbundet mangler mange organisasjonsledd kompetanse om voksenopplæring og det er tilfeldig om voksenopplæring er representert i styrende organer.

Dette har ført til at det er utfordringer med å ivareta medlemmer i voksenopplæringen på en god nok måte.

I inneværende periode har det blitt dannet et nasjonalt nettverk for voksenopplæring.

Nettverket skal blant annet utvikle Utdanningsforbundets samlede arbeid med voksenopplæring og bidra til å styrke samordningen mellom fylkesnivået og sentralt nivå.

Sammensetningen i nettverket skal dekke alle skoleslag og kompetanse på alle aktuelle lovverk. Dette har styrket arbeidet med blant annet lov og avtaleverk for voksenopplæring og kunnskap om voksenopplæringens egenart.

For å skape en forutsigbarhet i arbeidet, foreslås det å vedtektsfeste et nasjonalt nettverk i § 38. Dette vil gjøre at et nettverk vil bli operativt på samme tid som kontaktfora og råd etter et landsmøte.

#### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Årsmøtet ber landsmøtedelegasjonene jobbe for å få inn denne vedtektsendringen:

Opprette et nytt punkt under paragraf § 38 slik:

Sentralstyret oppnevner et nasjonalt nettverk for voksenopplæring i hele perioden.

#### **4.5.4 Vedtektsendring § 66.2**

Innleder: Lars Kristian Waale

Innsendt sak: Kragerø

Innsendt sak: Seljord

Innsendt sak: Fyresdal

Innsendt sak: Porsgrunn

Innsendt sak: Drangedal

Innsendt sak: Nome

Innsendt sak: Skien

Innsendt sak: Midt-Telemark

Fylkesstyrets utredning:

I en del lokallag har det vært vanskelig å lykkes med å opprette et pensjonistråd. Særlig gjelder dette i små lokallag. Vi foreslår å gi en anledning til å oppnevne et av pensjonistmedlemmene til pensjonistkontakt og på den måten fungere som et bindeledd mellom pensjonistmedlemmene i lokallaget og lokallagsstyret. Etter som pensjonistkontakten ikke representerer et pensjonistråd, gis den ikke de samme rettigheter som pensjonistrådskontakter.

**Fylkesstyrets innstilling til Vedtak:**

§ 66.2 får følgende tillegg: «Der ein ikkje har greidd å få oppretta pensjonistråd, kan lokallagsstyret oppnemne ein Pensjonistkontakt blant pensjonistmedlemmane».

**SAK 5 VALG OG NOMINASJONER**

**5.0 Valg av alternativer innenfor vedtektene**

**5.0.1 Antall styremedlemmer til fylkesstyret**

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

*Utdanningsforbundet Telemark skal ha 13 styremedlemmer*

**5.0.2 Antall varamedlemmer til fylkesstyret**

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

*Utdanningsforbundet Telemark skal ha 6 varamedlemmer i prioritert rekkefølge.*

**5.0.3 Valg av en eller to nestledere**

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Utdanningsforbundet Telemark skal ha en nestleder

**5.0.4 Valg av kontaktpersoner på fylkesårsmøtet**

**Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

Utdanningsforbundet Telemark velger kontaktperson barnehage, kontaktperson grunnskole og kontaktperson videregående opplæring på årsmøtet.

Innleder valgkomiteens leder

**5.1 Valg av leder**

**Valgkomiteens innstilling:**

Solveig Hals	GSK-VO	Nome
--------------	--------	------

**5.2 Valg av nestleder**

**Valgkomiteens innstilling:**

Morten R Cowles	VGO	Skien
-----------------	-----	-------

### 5.3 Valg av hovedtillitsvalgte i Vestfold og Telemark Fylkeskommune (særmøte)

Valgkomiteens innstilling (i alfabetisk rekkefølge):

Anders A Gryting	Skien
Trine Haugsgaard Lid	Skien
Kristin Viumdal	Skien

### 5.4. Valg av hovedtillitsvalgt som styremedlem

Valgkomiteens innstilling:

Trine Haugsgaard Lid	Skien
----------------------	-------

### 5.5 Valg av kontaktpersoner

#### 5.5.1 Valg av kontaktperson barnehage

Valgkomiteens innstilling:

Gro Jørandrud	BHG	Porsgrunn
---------------	-----	-----------

#### 5.5.2 Valg av kontaktperson grunnskole

Valgkomiteens innstilling:

Robert Ludvigsen	GSK	Skien
------------------	-----	-------

#### 5.5.3 Valg av kontaktperson videregående opplæring

Valgkomiteens innstilling:

Anders A Gryting	VGS	Skien
------------------	-----	-------

### 5.6 Valg av øvrige medlemmer av fylkestyret

Valgkomiteens innstilling:

Bjørnar Nesje	GSK	Midt-Telemark
Vebjørn Storøy	BHG-K	Midt-Telemark
Anne Torill Kimerud	UH	Notodden
Linn Therese Olsen	BHG-P	Skien
Lars Erik Loraas	GSK-leder	Skien
Gro Juve	GSK	Skien
Marianne Rygg	GSK-VO	Bamble

### 5.7 Valg av varamedlemmer til fylkestyret

Valgkomiteens innstilling:

1	Gøril Ramo Håve	GSK	Vinje
2	Karina Marcussen	BHG-K	Porsgrunn
3	Geir-Anders Kivle	VGO	Bamble
4	Kaia Hogner	GSK	Kragerø
5	Kristin Viumdal	VGO	Skien
6	Astrid Danbolt	GSK	Porsgrunn
7	Vidar Jørgensen	GSK	Nome
8	Bergit Verpe	GSK	Midt-Telemark

### 5.8 Valg av delegater og varadelegater til landsmøtet 2023

#### 5.8.1 Valg av delegater til landsmøtet

#### Valgkomiteens innstilling:

Navn	Medlemsgruppe	Lokallag
Solveig Hals	GSK-VO	Nome
Morten R Cowles	VGO	Skien
Robert Ludvigsen	GSK	Skien
Gro Jørandrud	BHG	Porsgrunn
Anders A Gryting	VGO	Skien
Linn Therese Olsen	BHG	Skien
Monica Undseth	Faglig- og administrativt støttesystem	Skien
Kaia Hogner	GSK	Kragerø
Lars Erik Loraas	GSK-L	Skien

#### **5.8.2 Valg av varadelegater til landsmøtet**

Navn	Medlemsgruppe	Lokallag
Bjørnar Nesje	GSK	Midt-Telemark
Kristin Viumdal	VGO	Skien
Marianne Rygg	GSK-VO	Bamble
Gro Juve	GSK	Skien
Astrid Danboldt	GSK	Porsgrunn
Vebjørn Storøy	BHG-K	Midt-Telemark

#### **5.9 Forslag til sentrale verv**

Innleder: Solveig Hals

##### Saksutredning:

Fylkesårsmøtet kan komme med forslag på kandidater til verv til sentralstyret, representantskapet, sentral valgkomite og kontrollkomiteen. Det nåværende fylkesstyret har gjort et forarbeid i å se på aktuelle kandidater som eventuelt kan foreslås, og det er spesielt sentralstyret vi har forslag på kandidater til. De nåværende sentralstyremedlemmene trenger ikke å forespørres før de foreslås i denne omgang. Det må imidlertid de som foreslås inn som nye kandidater. Det er mulig for fylkesårsmøte å supplere eller endre på denne listen, men nye kandidater må altså forespørres om de kunne tenke seg å bli foreslått.

Når det gjelder kandidater til representantskap, har vi et forslag om at de nye fylkesstyrene får fullmakt til å spille inn forslag på kandidater. Det kan ha en viss relevans hvilke verv man ellers innehar når man foreslås inn i representantskapet, og derfor ville det være hensiktsmessig at navn spilles inn fra det nye styrene.

#### **Fylkesstyrets innstilling til vedtak:**

##### **Ledelse:**

Steffen Handal  
Terje Skyvulstad  
Hege Valås  
Tom Bjørnar Jambak

Ann Mari Milo Lorentzen  
Thomas Nordgård  
Geir Røsvoll

**Sentralstyret for øvrig:**

Thom Bjørnar Jambak  
Ann Mari Milo Lorentzen  
Inger Grødem Haraldsen  
Ida Næss Hjetland  
Siri Skjæveland Lode  
Jan Morten Loftesnes  
Turid Buan Øfsti  
Bente Haug  
Terje Vilno  
Anne Yun Rygh  
Monica Undseth  
Eskil Berggren  
Linn Therese Myrvold  
Bjørn Sigurd Hjetland  
Thomas Nordgård  
Geir Røsvoll  
Wenke Langvik Pereira

**Sentral valgkomite:**

**Kontrollkomiteen:**

**Representantskapet:**

De konstituerende fylkesstyremøtene får fullmakt til å komme med forslag til medlemmer i representantskapet.

**5.10 Valg av medlemmer til valgkomiteen**

Fylkesstyrets innstilling:

Navn	Medlemsgruppe	Kommune
Roy Isaksen	BHG	Kragerø
Lene Svenum	BHG	Drangedal
Dordi Svanlund Haugvik	BHG	Skien
Trond Hamsdokka	GSK	Porsgrunn
Ann Helen Bornstedt	GSK	Notodden
Villy Aufles	GSK	Kviteseid
Renate Øien	GSK-L	Vinje
Asbjørn Tolo	FAS	Midt-Telemark
Hilde E Fliid	FAS	Skien
Ole Marius Andersen	VGO-L	Porsgrunn
Inger Karoline Rakkestad	VGO	Skien

**5.11 Valg av varamedlemmer til valgkomiteen**

Fylkesstyrenes innstilling:

Ida K. Oterholt	BHG	Skien
Magnus Ødegarden	VGO	Kragerø
Bjørn Ove Kjennvold	GSK	Tinn
Julia Kleven	VGO	Porsgrunn
Ingunn Momrak Haugen	GSK	Fyresdal
Monica Undseth	FAS	Skien
Ingrid Vadder	GSK	Tokke

## Sak 6 Resolusjoner

Innleder: Kristin Viumdal

Innsendte resolusjonsforslag fra lokallagene:

Innsendt resolusjon 1 fra Skien:

### **Ressursmangel i norsk skole!**

I norsk skole er ressursmangelen stor. Slik har situasjonen vært i mange år.

Lærer - og voksentettheten i den daglige driften i norsk skole mener vi ikke er tilfredsstillende. Ofte er det ikke ressurser og økonomi til å undervise og styrke elever ut fra det de har rett på og behov for. Vi mener at er viktig å belyse og jobbe med dette, også for oss som fagforening.

Dette kan for eksempel gjøres ved å fastsette klassestørrelsene, og få dette lovfestet.

Vi i klubben på Moflata skole ønsker økte ressurser til skolene for å kunne gi elevene bedre oppfølging, mer tilrettelagt undervisning og at spesialundervisningsvedtakene blir tilfredsstillende utført.

Vi ønsker resolusjonen videresendt til fylkesårsmøtet Telemark.

Saken ivaretas i sak 4.1.1. og 4.3.1.

Innsendt resolusjon 1 fra Midt-Telemark

### **KS SOM ARBEIDSGIVER**

Årsmøtet i Utdanningsforbundet Midt-Telemark gir KS laveste karakter som arbeidsgiver- og forhandlingsmotpart. Medlemmene i Utdanningsforbundet Midt-Telemark er provoserte og oppgitte over KS, spesielt i forbindelse med streik og tvungen lønnsnemnd i 2022.

Årsmøtet peker på

- langvarig, godt dokumentert mindrelønnsutvikling med KS som forhandlingsmotpart
- tidvis provoserende og merkelige utspill i media om våre medlemsgrupper
- gjennomgående mangel på anerkjennelse for våre behov, våre utfordringer og våre argumenter i saker som er viktige for våre medlemmer, og dermed også for skoler og barnehager
- konfronterende opptreden i behandlingen av kjennelsen i Rikslønnsnemnda i september 2022
- KS sitt dårlig skjulte ønske om hemmelighold av våre folkevalgte politikeres behandling av KS sitt debatthefte om tariff 2023
- påstander fra KS om sensornekt og påfølgende trusler om beordring og kutt i avtalte godtgjøringer

Utdanningsforbundet Midt-Telemark kan ikke se at KS sin opptreden fremmer rekruttering av tilsatte til skoler og barnehager, eller at KS reelt anerkjenner hvilke

utfordringer våre medlemmer står i til daglig. Vi mener at KS tjener våre medlemmer svært dårlig som forhandlingsmotpart og arbeidsgiverrepresentant.

Saken fremmes som resolusjon på fylkesårsmøtet.

### **Nå er det på tide å snakke om pensjon**

Det ble på landsmøtet til Utdanningsforbundet i 2019 vedtatt viktig og god politikk på hvordan fremtidens tjenstepensjoner skulle være. Pensjonsreguleringer, fjerning av levealdersjusteringen og innføring av ny tidligpensjonsordning var tre viktige elementer i den politikken som ble vedtatt.

I perioden vi nå har lagt bak oss etter forrige landsmøte, har vi skolert medlemmer og tillitsvalgte, og vi har fått ulike analyser på de mange utfordringene dagens modell gir. Flere fagforeninger har i tillegg pekt på behovet for en ny pensjonsreform. Samtidig som kunnskap om ny pensjonsmodell styrkes blant medlemmene, øker misnøyen og frustrasjonen rundt dagens ordning.

Vi har derfor store forventninger om at sentralstyret og sekretariatet i Utdanningsforbundet følger opp den vedtatte politikken med skolering, i utarbeidelse av høringsvar og ulike ideer om hvordan en tilpasset/ny modell for offentlig tjenstepensjon kan se ut.

Utdanningsforbundet Vestfold og Telemark vil at organisasjonsdialogen rundt utfordringene med dagens pensjonssystem intensiveres. Det bør diskuteres og utarbeides forskjellige ideer til hvilke konsekvenser en ny tidligpensjon og stimulering til arbeid uten levealdersjustering kan få.

Det finnes ingen lettvinn vei til en ny modell. Vi har ingen tid å miste.

Frist for innlevering av forslag til resolusjoner er lunsj torsdag 4. mai.

### **Fylkestyrets innstilling til vedtak:**

Innsendt resolusjon 1 fra Midt-Telemark: KS som arbeidsgiver vedtas og sendes Utdanning og fylkesmediene.

Resolusjon fra fylkestyret: Nå er det på tide å snakke om pensjon vedtas og sendes sentralstyret, landsmøtedelegasjonen og Utdanning.