



UTDANNINGS
FORBUNDET
Trøndelag

Kurs for tillitsvalgte i private barnehager 23.-24. november

Profesjonskikkerten



- Torsdag 23. november

10.30 Velkommen på kurs

10.45 Våre nettressurser og GDPR

11.25 Høringsnotat fra barnehageloven

11.45 Pause

12.00 Lov og avtaleverk - må, skal, bør?

13.00 Lunsj

14.00 Gruppeoppgave

15.00 Pause

15.15 Nytilsatt, praksissjukk, veiledning
medlemsutvikling m.m.

16.30 Oppsummering

19.00 Middag

- Fredag 24. november

9.00 Fagforeningsbevissthet

9.30 Partssamarbeid -
hvordan skape gode arbeidsplasser

10.00 Utsjekkpause

10.30 Partssamarbeid forts. Erfaringsdeling

11.30 Lunsj

12.30 Avvik - hva - hvordan - hvorfor?

13.15 Pause

13.30 Aktuelle saker

14.45 Oppsummering

Vel hjem!



UTDANNINGSFORBUNDET
OAHPPOLIHTTU

Søk



Aktuelt



Cecilie Laugsand



Meny

Velkommen tilbake!

Sjekk dine opplysninger, bestillinger og innstillinger på
Min side.

Min side



Siste nytt for deg:

[Aktuelt](#)



[Forsikring og
medlemsfordeler](#)



[Vi mener](#)



[Tillitsvalgt+](#)



[Lønn og
tariffavtaler](#)



Høringsnotat

Forslag til endringer i barnehageloven med forskrifter (Styring og finansiering av barnehagesektoren)

1. november 2023

Formålet med forslag til endringer i barnehageloven

*«Sikre høy
kvalitet i landets
barnehager»*

*«Barna i
sentrum»*

*«Barnehager skal ikke
være
investeringsobjekter»*

Formålet med forslag til endringer



- Sikre høy kvalitet i landets barnehager.
- Departementet ønsker å hindre at statlige midler, foreldrebetalingen eller kommunens tilskudd til private barnehager blir tatt ut i utbytte eller konsernbidrag.
 - I perioden 2014-2021 har Telemarksforskning beregnet at det er tatt ut om lag 16,8 milliarder i verdiuttak i barnehagesektoren.
 - Tilskuddene blant annet etableringstilskuddene ble opprettet som et tiltak for å sikre full barnehagedekning.
- Dagens tilskuddsordning ivaretar i for liten grad de minste private barnehagene.
- Kommunale midler til barnehager kommer i for liten grad barna til gode.

Formålet med forslag til endringer forts.

- Barnehagebygg
 - Mange barnehager går fra å eie, til å leie barnehagebygg. Det kan ikke sees i analyse utført av BDO at kvaliteten på byggene har blitt bedre.
 - Private barnehager bruker nå mer av det offentlige tilskuddet til å dekke eiendomskostnader.
- Det er stor variasjon i kostnader per barn i barnehage.
 - I sentrale kommuner brukes det ofte mindre penger per barn, enn i kommuner med god økonomi og spredtbygde bosettingsmønstre.
- Tilskuddsordningen gir lite rom for lokale prioriteringer fordi den i begrenset grad åpner for at kommunen kan stille vilkår med mer spesifiserte krav til den enkelte private barnehages innhold og kvalitet ved tildeling av tilskudd.



Hovedtrekkene i endringene

- Beregning og tildeling av driftstilskudd
- Foreldrebetaling og kostpenger
 - Kommunen kan gi forskrift om en lavere foreldrebetaling
 - Kostpenger skal ikke overstige de faktiske utgiftene.
- Begrense varigheten/tidsrommet av godkjenningene i tilskudd til private barnehager
 - Begrenses til 3 år, dersom drift ikke er iverksatt, eller om den legges ned.
- Opptak
 - Private barnehager skal melde fra ved opptak av barn fra andre kommuner
 - Felles kommunal forskrift om prioritering ved opptak av barn. Kan gis unntak for barnehager med etablert formål om å gi en bestemt gruppe barn et barnehagetilbud.



Hovedtrekkene i endringene

- Åpningstid
- Krav til bruk av offentlige tilskudd og foreldrebetaling, skal komme barna til gode.
- Grunnbemanning
- Departementet mener at kommunen, som 'ansvarlig for barnehage tilbudet, bør få flere styringsvirkemidler slik at den har mulighet til å føre en mer enhetlig barnehagepolitikk på tvers av kommunale og private barnehager. Det er behov for å gi kommunen større handlingsrom til å stille krav til de private barnehagene og til å kunne tilpasse finansieringen av de private barnehagene ut fra barnehagenes behov.





– Ansatte i både private og kommunale barnehager bør i betydelig større grad enn i dag få mulighet til å utøve sitt profesjonelle skjønn, sier leder i Utdanningsforbundet Steffen Handal. Foto: Stig Weston

Høringsnotat barnehagelov

Virke ideell trekker fram disse pkt som positive:

- Legge til rette for foreldrenes ønske om et mangfoldig barnehagetilbud og at kommunen skal få bedre virkemidler til å velge ideelle aktører.
- Sikre at barn i levekårsutsatte områder skal ha et barnehagetilbud med høyere voksentetthet.
- Ha mer samarbeid og helhetlige satsninger mellom offentlige og private barnehager for bedre kvalitet.

"Nytt lovforslag dumper ansvar, oppgaver og risiko på kommunene."

Ulike flertall på Stortinget har i snart ti år forsøkt å finne et fungerende system for finansiering av private barnehager. I forslag til ny barnehagelov gir regjeringen opp. De sender en tsunami av ansvar, oppgaver og risiko over på kommunene.

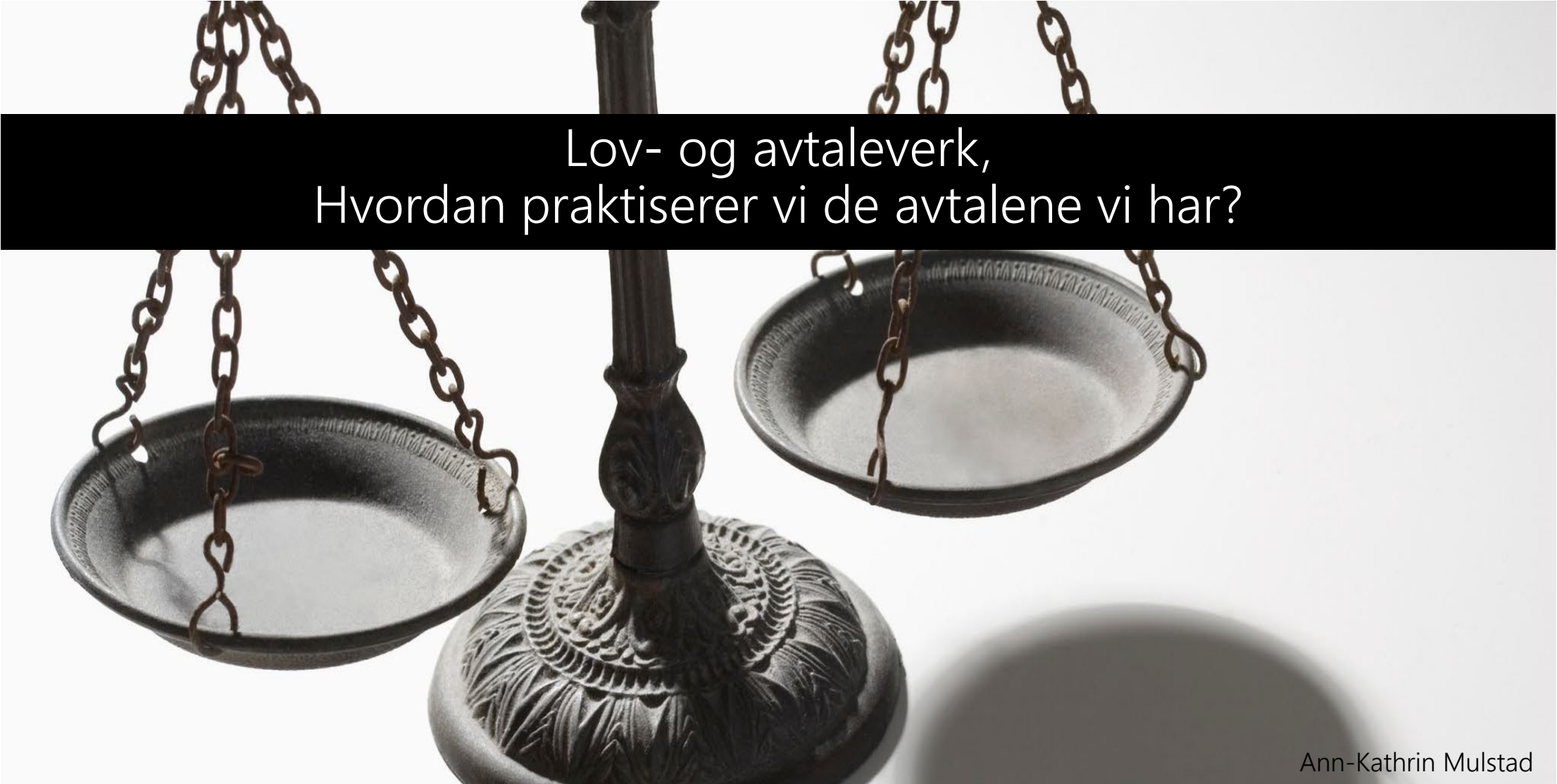
FINANSIERING AV PRIVATE BARNEHAGER: MENER AT REGJERINGEN HAR GITT OPP

Hva
tenker
dere
nå



Pause
til
12.00





Lov- og avtaleverk,
Hvordan praktiserer vi de avtalene vi har?

Ann-Kathrin Mulstad



Store norske leksikon:

Tariffavtale er en avtale mellom en fagforening og enten en arbeidsgiverforening eller en enkelt arbeidsgiver om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold

Partene er ALLTID en fagforening og en arbeidsgiverforening eller enkeltstående arbeidsgiver

**OVERTID, AVSPASERING,
KVELDSTILLEGG, DELT DAGSVERK,
JOBBE INN TIMER, TIMEBANK ...
HJELP!**

EKSEMPEL PERSONALMØTER

For ansatte i heltid:

Alt utbetalt, 2 timers møte
utbetales med tre timer
eller

Overtid 50% og avspasering
time for time

For ansatte med redusert
arbeidstid:

Ordinære timer for
møtetiden, delt dagsverk og
kveldstillegg
eller
Overtid

KVELDSTILLEGG, FOR HVEM?

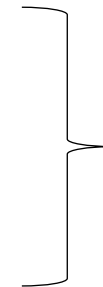
Kveldstillegget tilkommer de med redusert stilling som f.eks. jobber på avdeling fra 8.00-11.45 og må komme tilbake til barnehagen for å delta på personalmøte på kvelden.

Da blir den ordinære arbeidsdagen til vedkommende slik:

8.00 – 11.45 - avdeling

11.45 -> Fri

17.00-19.30 personalmøte



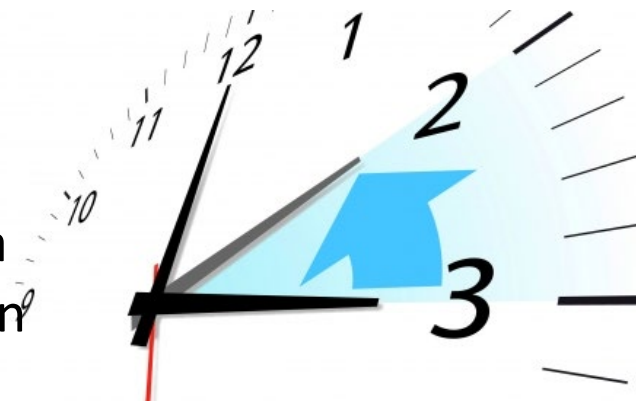
Ordinære timer

Fri – ikke betalt

Ordinære timer + delt dagsverk
og kveldstillegg

EKSEMPEL PÅ FORSKJØVET ARBEIDSTID

Når partene lokalt (på enhetsnivå) er enige om å forskyve arbeidstiden, betales 50% tillegg for den tid som faller utenom vedkommendes ordinære arbeidstid.



Denne avtalen er allerede inngått, det handler om å iverksette den!

Ped.leder kan få delegert myndighet fra styrer til å ta beslutninger om å endre vakter.

FORSKJØVET ARBEIDSTID

Din arbeidsdag har blitt endret, eks. fra 06.30-07.30 når du opprinnelig hadde en vakt fra 07.30-15.00. Du skal da jobbe 06.30-14.00 og får 50% tillegg for tiden fra 06.30-07.30.

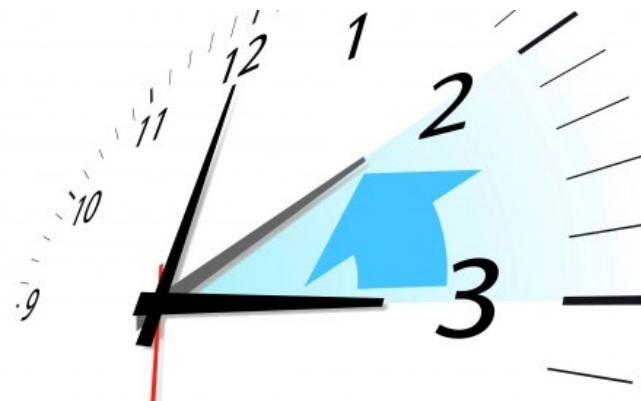
Gjelder også hvis deltidsansatt må bytte jobbdag, pga. arbeidsgivers behov. Eks. fridag blir endret fra onsdag til torsdag, skal da ha 50% tillegg for hele dagen.

Varsel om forskjøvet arbeidstid skal så vidt mulig gis 3 dager i forveien, og aldri mindre enn 1 dag i forveien.

Medfører forskjøvet arbeidstid overtidarbeid gjelder bestemmelsen om overtid i § 6.

Om vaktplanen blir endret med minimum 14 dagers varsel har man ikke rett på forskjøvet arbeidstid. – jfr. AML § 10-3

FORLIK OM FORSKJØVET ARBEIDSTID



«...**Pålegger arbeidsgiver** arbeid til andre tider enn det som følger av bemanningsplan/vaktplan i den enkelte barnehage utløser det merarbeid/overtid for den delen av arbeidet som faller utenfor planen. Er **partene lokalt enige** om å forskyve arbeidstiden kommer reglene om forskjøvet arbeidstid etter HTA kap 1. punkt 6.8 til anvendelse...»

Lunsj



GRUPPEOPPGAVER/ ERFARINGSDELING



KAN VI IKKE BARE?

Når barnehagen har personalmøter på kveldstid foreslår styrer at ansatte kan avspasere 1,5 time for hver time dere er på møte

Er ikke det greit da?

Hvordan er denne praksisen hos dere?

Hvordan sikrer dere at timene blir tatt ut?

Har dere avtaler som «sletter» timer ved årsskiftet?

TIL DISKUSJON

AVSPASERING

Hvordan er denne praksisen hos dere?

Hvordan sikrer dere at timene blir tatt ut?

Har dere avtaler som «sletter» timer ved årsskiftet?

PLANLEGGINGSDAGER

Hvordan praktiseres dette i deres barnehager?

Har dere vært med på å inngå avtaler om denne praksisen?

Evalueres denne ordningen, evt. hvor ofte?

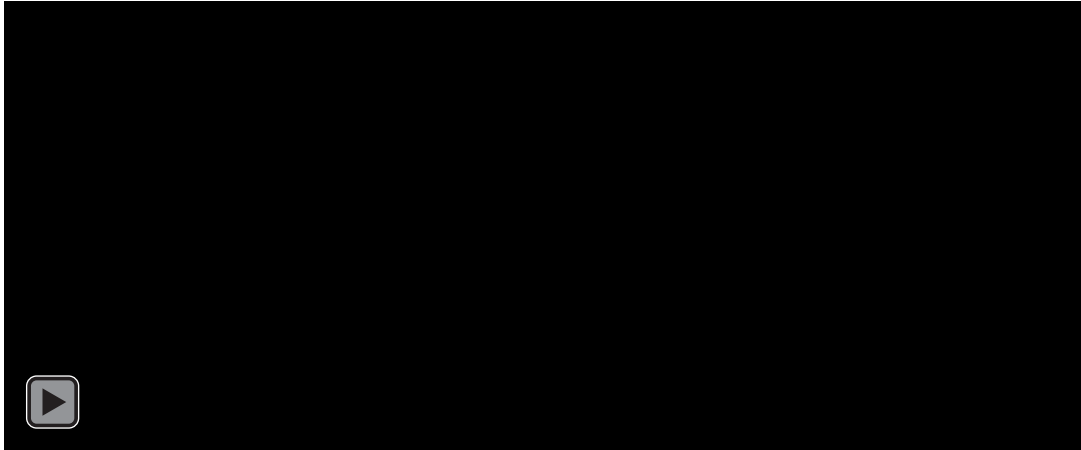




Pause
til
15.15



Nytilsatt – praksissjekk, veiledning m.m.



- **Nyutdannet nytilsatt lærer:** en nyutdannet, eller en nytilsatt lærer som er i sitt første arbeidsår som lærer etter fullført faglig og pedagogisk utdanning.
Dette gjelder også lærere tilsatt i midlertidige stillinger eller vikariat.
- **Kvalifisert veileder:** en lærerutdannet som har formell veilederkompetanse, nødvendig faglig kompetanse og minst tre års erfaring som lærer.
- **Veiledning:** en planlagt, systematisk og strukturert prosess som gjennomføres individuelt og i gruppe.
- **Veiledningsordning:** et planmessig og bærekraftig system forankret lokalt på eier- og virksomhetsnivå som omfatter alle nyutdannede nytilsatte lærere i videregående skole og opplæring.
- Arbeidsgiver som er pliktig til å legge til rette for dette. Problem: Det er ikke avsatt noen ressurser til denne veiledningsordningen

Oppsummering



Torsdag 23. november

- 10.30 Velkommen på kurs
- 10.45 Våre nettressurser og GDPR
- 11.25 Høringsnotat fra barnehageloven
- 11.45 Pause
- 12.00 Lov og avtaleverk - må, skal, bør?
- 13.00 Lunsj
- 14.00 Gruppeoppgave
- 15.00 Pause
- 15.15 Nytilsatt, praksissjukk, veiledning medlemsutvikling m.m.
- 16.30 Oppsummering
- 19.00 Middag

Fredag 24. november

- 9.00 Fagforeningsbevissthet
- 9.30 Partssamarbeid - hvordan skape gode arbeidsplasser
- 10.00 Utsjekkspause
- 10.30 Partssamarbeid forts. Erfaringsdeling
- 11.30 Lunsj
- 12.30 Avvik - hva - hvordan - hvorfor?
- 13.15 Pause
- 13.30 Aktuelle saker
- 14.45 Oppsummering

Vel hjem!

- 
- Hvorfor fagforeningsbevissthet?

- Svak lønnsutvikling
- Rekrutteringsvansker
- Kommersialisering i utdanningssektoren
- Synkende organisasjonsgrad
- Fagforeningsknusing

Partssamarbeid – hvordan skape gode arbeidsplasser?



Utsjekkspause til 10.30



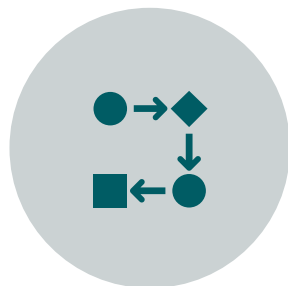
Partssamarbeid forts. - Erfaringsdeling



Lunsj



Avvik - hva – hvordan – hvorfor?



Ifølge [internkontrollforskriften § 5, punkt 7](#) skal alle virksomheter ha rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge avvik fra helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen (HMS-lovgivning). Virksomheten skal også iverksette rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelser av krav fastsatt i eller i samsvar med helse-, miljø- og sikkerhetslovgivningen. Det skal i tillegg dokumenteres skriftlig.



Hensikten med å melde avvik er å forhindre at de samme avvikene skjer gang på gang, redusere risikoen for uønskede hendelser og bidra til et tryggere arbeidsmiljø.



Det kan være vanskelig for den enkelte ansatte å melde fra om avvik hvis ikke kommunen har et positivt syn på avviksmelding. Noen frykter å bli utsatt for represalier eller opp- lever å bli sett på som illojal overfor egen virksomhet. Likevel har alle ansatte en plikt til å melde fra om avvik og mangler.



Det er arbeidsgiver som har ansvaret for at virksomheten har og bruker et system for å registrere og håndtere avvik. Et levende avvikssystem er en del av internkontrollen. Men hvis systemet ikke er godt nok kjent eller det ikke gis god nok opplæring i bruk av det, så hjelper det lite.

Pause
til
13.30



Aktuelle saker



Veiledning til HTV og lokallag

Mange steder er bemanningssituasjonen i barnehagen uholdbar. Det betyr at det kan være behov for mer kortsiktige tiltak. Om du er lokallagsleder eller hovedtillitsvalgt, kan du bruke forslagene under til å jobbe for bedre bemanning innenfor dagens lov- og avtaleverk.

Tekst Ellinor Gilberg, Hanne Fehn Dahle, Jon Kaurel



[Veiledning til HTV og lokallag \(utdanningsforbundet.no\)](https://utdanningsforbundet.no)

Delegasjonen fra Trøndelag



Landsmøte 2023



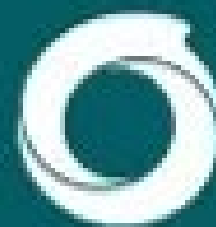
2.Nestleder Thom Jambak, Leder Geir Røsvoll og 1.nestleder Ann – Mari (Milo) Lorentzen

Det nye sentralstyret 2024-2027





VI UTDANNER NORGE



UTDANNINGSFORBUNDETS
LANDSMØTE 2023

Medlemsråd barnehage

Navn	Stilling	Tariffomr.	Arbeidsplass	Verv/styre	Lokallag
Bente Anita Undseth	Ped.leder	KS	Fosslia bhg	ATV	Stjørdal
Kristin Vavik Eidsmo	Ped.leder	KS	Rosmælen bhg	ATV og styremedl	Melhus
Elisabeth Fagerli Olofsson	Ped.leder	KS	Reinsholm bhg	ATV	Verdal
Hanne Woldmo	Ped.leder	KS	Storås bhg	HTV og styremedlem	Orkland
Kristin Syltern Gilde		KS	By bhg		Åfjord
Ingunn Småli	Leder	KS	Snåsa bhg avd Vinjebakken		Snåsa
Ingar Arne Aae	Ped.leder	PBL	Espira Casa Musica bhg	ATV	Levanger
Katja Bærwald	Ped.leder	PBL	Byåsen kirkes bhg, Tr.heim asylselskap		Trondheim
Turid Moen Hagerup		KS	Stubban bhg		Trondheim
Elin Lorvik Krogh	Ped.leder	PBL	Bergheim bhg	ATV	Trondheim
Maren Iversen	Org.tv	Virke		Org.tv og styremedlem	Trondheim
Camilla Skarbom Buan	Ped.leder	PBL	Lerkehaug barnehage	ATV	Steinkjer
May-Elin Karlsen	Leder	KS	Egga bhg		Meråker

Kontaktforum barnehage

- ❖ Runden
- ❖ Tid for de minste – veileder for HTV og lokallag
- ❖ Forslag til endringer i barnehageloven og finansiering av private barnehager
- ❖ Organisering og verving av medlemmer i private barnehager
- ❖ Utdanningsforbundets oppfølging av Sannhets- og forsoningskommisjonens rapport
- ❖ Regjeringens rekrutteringsstrategi
- ❖ Evaluering av 6-årsreformen, sammen med grunnskole og FAS

Flukt fra yrket – hvordan beholde og skape gode arbeidsvilkår?

En av tre barnehagelærere slutter i løpet av ti år

Bare 66 prosent av de som jobbet som barnehagelærere i 2011 var fortsatt barnehagelærere i 2021, ifølge ny SSB-rapport. – Alarmerende, sier Steffen Handal.

Av de 22 392 barnehagelærerne under 55 år som jobbet i norske barnehager i 2011 hadde hele 5600 forlatt yrket ti år senere. Det går fram av [en ny SSB-rapport om frafall i barnehagelæreryrket](#).

– I den forskningen vi har forklarer barnehagelærere selv tidlig avgang eller bytte av jobb med at bemanningen i barnehagen ikke står i forhold til arbeidsoppgavene. Mange barnehagelærere sliter seg rett og slett ut, sier han

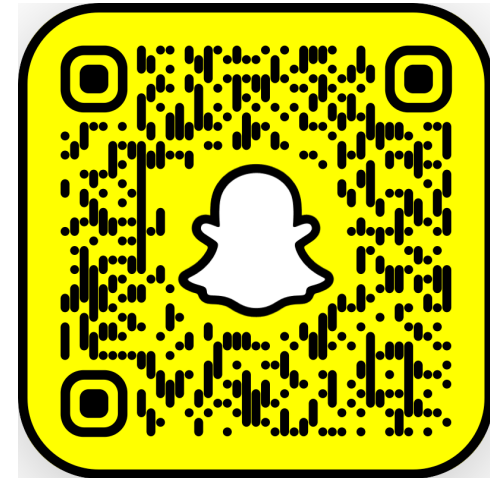
Sentrale føringer for økt bemanning



Oppsummering



FØLG OSS PÅ SOSIALE MEDIER!



Snap:
Profesjonskikkerten