

Retningslinjer for arbeidet i UDF Lier

og handlingsplan for 2022-2023



UTDANNINGS
FORBUNDET
Lier

Dette er retningslinjer for det politiske arbeidet i Utdanningsforbundet Lier for perioden 2022-2023.

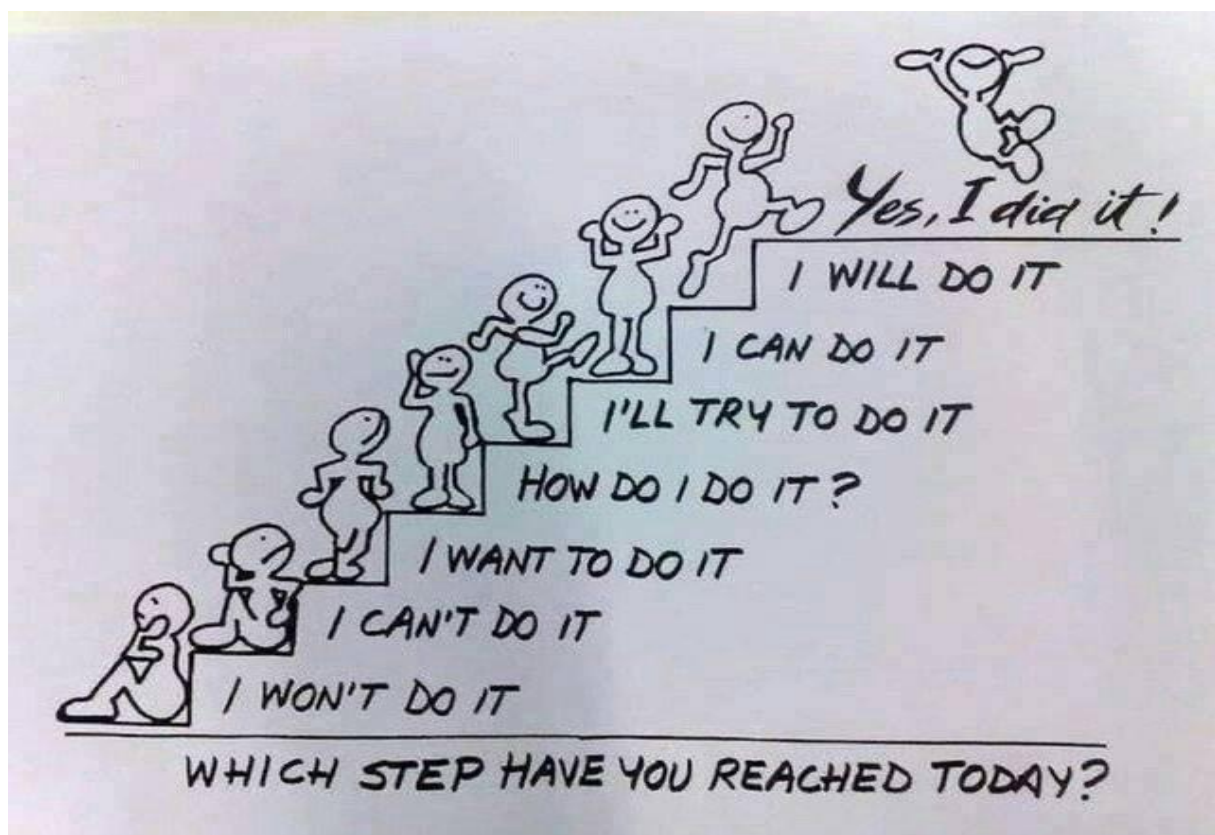
Planen vil være førende for den daglige driften og arbeidet i styret. Retningslinjene vil i perioden den omhandler, gi en føring for hvilke mål og tiltak Utdanningsforbundet Lier skal ha et særlig fokus på. Hele lokallagsstyret har ansvar for at tiltak iverksettes.

Utdanningsforbundet Lier må håndtere dagsaktuelle saker, og arbeidet i lokallaget blir påvirket av det som skjer lokalt, regionalt og nasjonalt. Dette er noe vi hele tiden må ta med oss, og holde oss oppdaterte på gjennom skolering, media og gjennom dialog innad i egen organisasjon og med eksterne aktører.

Våre planer skal være levende dokumenter med mulighet for justeringer underveis i perioden. Kapitlene må sees i sammenheng, og mål under et hovedkapittel kan også være viktige for å oppnå ønskede mål på andre områder. Erfaringene vi har fra år med pandemi peker særlig ut to områder som det er nødvendig å prioritere:

- Medlemmenes arbeidsmiljø
- Medbestemmelse

Å ha god strategi for politisk påvirkningsarbeid er særlig nødvendig. Fra organisasjonens side er det klare prioriteringer på bemannings-/lærernorm og kvalifiserte lærere. Kommuneøkonomi, målstyring og ytringsfrihet er også viktige saker for oss.



Innhold

A Retningslinjer for UDF Lier	5
Retningslinjer.....	5
God utdanning og en sterk profesjon.....	5
Styring, ledelse og partssamarbeid	7
2. Ledere og tillitsvalgte har lik forståelse av lov- og avtaleverk [OBJ].....	7
Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø.....	8
1.....Gruppestørrelser i barnehage og skole er pedagogisk og sikkerhetsmessig forsvarlig	8
2. Medlemmene har et godt og trygt arbeidsmiljø	8
3. Medlemmene har god kultur for avviksmelding og varsling.....	8
4. Medlemmene har god lønnsutvikling og gode pensjonsordninger	8
Organisasjonen i utvikling	9
1. Skape en organisasjon som bygger på medlemsnærhet og god organisasjonsdialog	9
3. Det eksisterende engasjementet blant pensjonistene videreutvikles	9
B Handlingsplaner for de ulike medlemsgruppene 2022-2023.....	10
Handlingsplan for grunnskole	10
God utdanning og en sterk profesjon.....	10
Lærerprofesjonen har en god yringskultur	10
Styre, ledelse og partssamarbeid	10
Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø.....	10
Organisasjonen i utvikling	10
Handlingsplan for VGO	10
God utdanning og sterk profesjon.....	11
Lærerprofesjonen har en god yringskultur	11
Styring, ledelse og partssamarbeid	11
Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø.....	11
God lønnsutvikling og gode pensjonsordninger.....	12
Handlingsplan for barnehage	12
God utdanning sterk profesjon	12
•.....Pedagognorm skal overholdes – unngå dispensasjoner	12
○.....Følg opp med Oppvekst rådgiverne	12

Styring, ledelse og partssamarbeid	12
• Ytringer i offentlige rom, sosiale media også.	12
• Kvalitetsarbeid som igangsettes av kommunen skal ha pedagoger representert i hele prosessen – det er vi som er fagpersoner	12
Lønn arbeidsvilkår og arbeidsmiljø.....	12
• Økt fokus på medbestemmelse	12
• Aktiv bruk av LMU eller tilsvarende	12
Organisasjon i utvikling	12
• Representasjon av barnehager i flest mulig fora i organisasjonen, i Lier kommune sine fora.	12
• Sterkt fokus på hva barnehagelærere kan og at de er en profesjon av betydning og med mye kunnskap	12
Handlingsplan for lederne	13
God utdanning og en sterk profesjon.....	13
• Lærertetthet	13
• Bemanningsnorm	13
Styring, ledelse og partssamarbeid	13
• Medbestemmelse	13
• Felles forståelse lov - og avtaleverk	13
• Gruppestørrelser	13
• Psykososialt arbeidsmiljø	13
Handlingsplan for FAS	13
God utdanning og en sterk profesjon.....	13
• Bistå og støtte tillitsvalgte	13
• Bemanningsnorm i PPT	13
Lærerprofesjonen har en god ytringskultur	13
• Være en støtte i ulike saker i PPT	13

#Styre, ledelse og partssamarbeid	14
•Få god oversikt over alle medlemmene i FAS i Lier Kommune	14
• Kontaktperson i styret viser seg for FAS medlemmene – synliggjøring	14
Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø.....	14
• Trygge ATV og medlemmene i bruken avviksmeldinger - opplæring i hvordan dette gjøres	14
Organisasjonen i utvikling	14
• Skape en god organisasjon som bygger på medlemsnærhet og god organisasjonsdialog	14
• Bruke lokallagets internettside aktivt	14
Handlingsplan for pensjonistene.....	14

A Retningslinjer for UDF Lier

Retningslinjene bygger på «Vi utdanner Norge» og er utarbeidet av styret i Lier 2021/2022

Retningslinjer

God utdanning og en sterk profesjon

Det er viktig for Utdanningsforbundet Lier å bidra til at profesjonen vår står sterkt og blir hørt når utdanningspolitiske saker er på dagsorden. En sterk fagforenings- og profesjonsbevissthet er en forutsetning. Det pedagogiske skjønn, vår autonomi og vårt metodeansvar skal bli tatt på alvor. Ledermedlemmene er også en viktig del av profesjonens stemme, og må bli hørt. Vi skal sikres mulighet til å utøve hele samfunnsmandatet vårt. Dette ser vi jevnlig settes på prøve når budsjett og politiske prioriteringer vedtas i kommunen. Det er våre tillitsvalgte og våre leder- og lærermedlemmer som daglig må stå i konsekvensene av politiske vedtak. Skal vi ha mulighet til å kunne følge opp det brede samfunnsmandatet vi har fått, må vi ha forsvarlige rammer.

Økonomien i kommunen utfordrer sterkt profesjonens mulighet til å oppfylle samfunnsmandatet, og vi er svært bekymret for at kommunen setter loven til side i budsjettarbeidet. Vi blir aldri sterkere enn det svakeste ledd, og her er både politisk påvirkning og Strategisk mål og tiltak

Medbestemmelse viktig for å påvirke i riktig retning.

1. Lærertetthet er styrket i hele utdanningsløpet

- Drive politisk påvirkningsarbeid
- Øke forståelse for budsjett, tallforståelse, GSI, KOSTRA hos de tillitsvalgte og medlemmer
- Bistår tillitsvalgte i å sikre at vedtatt lærernorm ivaretas og etterleves
- Kommuneøkonomi er tema i politisk påvirkning og skolering

Ansvar: lokallagsleder, styret og alle hovedtillitsvalgte

2. Bemanningsnorm

- Driver politisk påvirkningsarbeid
- Øke forståelsen for budsjett, tallforståelse, GSI, KOSTRA hos ATV og medlemmer
- Bistår tillitsvalgte i kravet om generell bemanning i hele åpningstiden
- Kommuneøkonomi er tema i politisk påvirkning og skolering

Ansvar: lokallagsleder, styret og hovedtillitsvalgte

3. Lærerprofesjonen har en god ytringskultur

- Kartlegger kommunale etiske retningslinjer for ytring
- Oppfordrer til gode rutiner på arbeidsplassene for å skape kultur for ytring.
- Bevisstgjør og skolerer tillitsvalgte på lov- og avtaleverk og lærerprofesjonens etiske plattform

Ansvar: lokallagsleder og styret

4. Pedagogisk-psykologisk tjeneste har et faglig og profesjonelt handlingsrom

- Driver politisk påvirkningsarbeid for bemanningsnorm i PPT
- Legger til rette for samlinger for PPT-medlemmer
- Skolerer i budsjett – kurs i tallforståelse, GSI, KOSTRA

Ansvar: lokallagsleder og styret

Styring, ledelse og partssamarbeid

Godt fungerende medbestemmelsesarenaer er viktig for å kunne ivareta medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår og den profesjonsfaglige innflytelsen på arbeidsplassen. Vi må sikre reell medbestemmelse. God skolering av tillitsvalgte er viktig. Også våre ledermedlemmer trenger god kunnskap om lov- og avtaleverket. Å kunne ytre seg fritt er grunnleggende prinsipper i et demokrati. Det er derfor viktig å få fram stemmene som kan gi utvikling og nødvendig endring.

1. God medbestemmelse sikres i alle ledd.

- Skolerer tillitsvalgte i hovedavtalenes bestemmelser
- Skolerer om tilsetninger og tillitsvalgtes medbestemmelse i prosessen
- Synliggjør negative konsekvenser ved midlertidige tilsetninger.
- Har særskilt oppfølging av tillitsvalgte i private virksomheter, både i frittstående og ulike kjeder/konsern, med tanke på reell medbestemmelse
- Jobbe med å synliggjøre behov for å styrke medbestemmelsen i alle ledd

Ansvar: lokallagsleder, styret og hovedtillitsvalgte

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

- Arrangerer kurs/fellesskolering
- Synliggjør og utvikle ulike lokale prosjekt med lederskolering.
- Initierer ledersatsningen

Ansvar: Lokallagsleder og styret

3. Vi har tariffavtale i alle virksomheter

- Holder kontakten med medlemmer i private virksomheter
- Etablerer tillitsvalgte/kontaktpersoner på arbeidsplassene
- Bistå medlemmene ved inngåelse av tariffavtaler

Ansvar: lokallagsleder, styret og hovedtillitsvalgte

4. Medlemmer ytrer seg i det offentlige rom

- Skolerer tillitsvalgte og ledere i retten til å ytre seg i offentligheten
- Er tydelige og synlige i samfunnsdebatten
- Bistår ledere som opplever at ytringsfriheten blir satt under press

Ansvar: lokallagsleder, styret og lederråd/lederforum

Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Utdanningsforbundet Lier ser det som grunnleggende viktig å sikre alle våre medlemmer gode lønns-, pensjons- og arbeidsvilkår og et godt arbeidsmiljø. 2020 og 2021 ble et år hvor vi ikke fikk god uttelling for mindrelønnsutviklingen og medlemmene våre stod i mange utfordringer hvor arbeidsmiljø og arbeidstid ikke har vært godt nok. I tillegg til førstelinje uten gode smitteverntiltak, er store og sammensatte grupper, dårlige rammevilkår og ikke minst vold og trusler i arbeidshverdagen viktige saker å ha fokus på også i 2022 og 2023. Alle arbeidsplasser må ha gode rutiner og kultur for å kunne si ifra om kritikkverdige forhold.

1. Gruppestørrelser i barnehage og skole er pedagogisk og sikkerhetsmessig forsvarlig

- Gruppestørrelser løftes inn som et sentralt tema i det politiske påvirkningsarbeidet
- Skolerer og bistår tillitsvalgte i argumentasjon for lokal påvirkning og synliggjør konsekvenser av for store gruppestørrelser

Ansvar: Lokallagsleder, styret og hovedtillitsvalgte

2. Medlemmene har et godt og trygt arbeidsmiljø

- Arbeider for at arbeidsgiver tar et helhetlig ansvar for å forebygge, håndtere og følge opp trakassering, trusler om vold og voldsepisoder
- Skolerer tillitsvalgte og støtte dem der krav og intensjoner i lov- og avtaleverk ikke etterleves
- Synliggjør opp mot politikere og arbeidsgiver de nye utfordringene pandemien har gitt for medlemmenes arbeidsmiljø og arbeidshverdag.
- Trygge medlemmer i å bruke avvikssystemet når det er berettiget.
- Samarbeidet med kommunen om Vold, trusler og utagerende elever
- Skolerer tillitsvalgte og medlemmer

Ansvar: lokallagsleder, styret og hovedtillitsvalgte

3. Medlemmene har god kultur for avviksmelding og varsling

- Skolere tillitsvalgt i arbeidsmiljølovens vern av varslere
- Ser sammenhengen mellom avviksmelding og utvikling av virksomheten
- Medlemmene har kultur for å skrive avviksmeldinger når det er berettiget
- Medlemmene bruker «Lærerprofesjonens etiske plattform» bevisst

Ansvar: Lokallagsleder, styret og hovedtillitsvalgte

4. Medlemmene har god lønnsutvikling og gode pensjonsordninger

- Vi er en tydelig stemme i organisasjonen i tariff og pensjonsspørsmål
- Lærere og ledere i barnehage og skole får uttelling for formell utdanning
- Arbeider for at pensjonistmedlemmer får like lønnsutvikling som lønnsinntakere

- Skolerer tillitsvalgte i bruk av gjeldende avtaleverk i lønnsutviklingssammenheng

Ansvar: lokallagsleder, styret og hovedtillitsvalgte

Organisasjonen i utvikling

Sammen er vi sterke! Denne styrken forutsetter en god organisering, og god samhandling internt og mellom de ulike organisasjonsledd. Vi ønsker gjennomslagskraft både internt i organisasjonen og på ulike eksterne arenaer. Vi skal være en tydelig aktør i den utdanningspolitiske debatten på alle områder, og skolere tillitsvalgte slik at de reiser viktige problemstillinger ute på arbeidsplassen.

1. Skape en organisasjon som bygger på medlemsnærhet og god organisasjonsdialog

- Videreutvikler arbeidet i råd og utvalg
- Referat fra råd og utvalg legges ut slik at de er tilgjengelig for medlemmene
- Videreutvikler lokallagskontaktenes rolle

Ansvar: lokallagsleder og styret

2. Vi ivaretar lederne som en naturlig del av profesjonen

- Ledersatsningen gjennomføres i alle ledd
- Ivaretagelse av lederne er tema på samling for ATV og styret
- Det lages en plan og gjennomføres seminar/kurs for ledermedlemmer

Ansvar: lokallagsleder, styret, lederråd/lederforum

3. Det eksisterende engasjementet blant pensjonistene videreutvikles

- Pensjonistrådet Lier inviteres til aktuelle kurs i lokallaget
- Pensjonistråd videreføres
- Det lages en plan/handlingsplan for samlinger for pensjonistene i UDF Lier
- LLL og styret
- Utvalg

Ansvar: Lokallagsleder, styret og utvalgt

B Handlingsplaner for de ulike medlemsgruppene 2022-2023

Handlingsplan for grunnskole

God utdanning og en sterk profesjon

- Lærertetthet er styrket i hele utdanningsløpet
- Følge politisk aktivitetsplan for OKI utvalget, og lese referatene
- Ha kontakt med tillitsvalgte i forhold til lærernormen
- Jobbe med aktuelle saker i skolen, som for eksempel læremidler
- Viktig at tillitsvalgt blir skolert i GSI, KOSTRA og budsjettarbeid

Lærerprofesjonen har en god yringskultur

- Kartlegger kommunale retningslinjer for ytring, dette må ut til tillitsvalgte
- Tillitsvalgt må forpliktes til å skolere seg i lov og avtaleverk

Styre, ledelse og partssamarbeid

- God medbestemmelse sikres i alle ledd
- Kartlegge behovet for skolering i forhold til å styrke medbestemmelse i alle ledd
- Ledere og tillitsvalgte har lik forståelse av lov - og avtaleverk
- De tillitsvalgte har fellesskolering sammen med lederrådet

Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

- Gruppestørrelser i skolen er pedagogisk og sikkerhetsmessig forsvarlig
- Tillitsvalgte gjennomfører medbestemmelse med bakgrunn i gruppestørrelse
- Medlemmene har et trygt og godt arbeidsmiljø
- Tillitsvalgte må sørge for at avvik blir fulgt opp i LMU, og jobbe med viktigheten av dette. Dette gjelder trakassering, trusler, vold og voldsepisoder
- Tillitsvalgte skolerer i HMS relaterte episoder
- Medlemmene har god kultur for avvik og varslings
- De tillitsvalgte må skolerer i arbeidsmiljølovens vern av varslere
- Medlemmene har god lønnsutvikling og gode pensjonsordninger
- Tillitsvalgte skal være med på intervju av nye ansatte
- Skolere tillitsvalgte i arbeidet med likelønn, og lønnsutviklingssammenheng

Organisasjonen i utvikling

- Skape en god organisasjon som bygger på medlemsnærhet og god organisasjonsdialog
- Bruke lokallagets internettside aktivt

Handlingsplan for VGO

- Klargjøre roller mellom HTV-F og LLL
- Opprette kommunikasjonskanaler til ATVer
- Kommunikasjonsstrategi for VGO
- Koble seg på Fylkestyret, Årshjul for kommunikasjon

- Politiske saker
- Organisasjonssaker

God utdanning og sterk profesjon

- Lærertetthet
- Påvirkningsarbeid på FK-nivå
- Samarbeid med Viken
- Arbeide for bemanningsnorm i VGO? Samarbeide med HTV-F

Lærerprofesjonen har en god yringskultur

- Informere medlemmene om den etiske plattformen.
- Hva skal vi ytre oss om?
- Hvem gjør hva? Linjer og tjenestevei
- Læreutbytte i klasserommet.
- Utstyr på yrkesfag som er relevant for et moderne arbeidsliv.
- Bemanning og bygningsmasse som må være godkjent etter gjeldene norm og standard.
- Etablere nettverk for ATVer i VGO. Kan vi bruke det som allerede eksisterer i Teams?
- Oppfordre og støtte ordinære medlemmer i å ytre seg.
- PPT har et faglig og profesjonelt handlingsrom
- Avklare roller med HTV-F
- Prate med rådgiverne og spes.ped. team om hvor skoen trykker

Styring, ledelse og partssamarbeid

- God medbestemmelse sikres i alle ledd
- Kvalitetssikre faktisk medbestemmelse
- Fastsette årshjul for medbestemmelse
- Referater blir formidlet til de ansatte
- Ledere og tillitsvalgte har lik forståelse av lov- og avtaleverk
- Felles skolering for ATVer og ledere
- Innarbeide en felles forståelse på skolene
- Medlemmer ytrer seg i det offentlige rom
- Skolere ledere og ATVer til å ytre seg i offentligheten
- Bli enige med leder om hva man kan ytre seg om
- Bygge nettverk opp mot medier lokalt/nasjonalt

Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

- Gruppestørrelse
- Synliggjøre konsekvenser av større grupper
- Spille dette opp mot politikere og medier
 - Medlemmene skal ha et godt og trygt arbeidsmiljø
 - Samarbeide med arbeidsgiver og verneombud om tiltak for å unngå uønsket og farlig adferd
 - Trygge medlemmer når det er nødvendig å sende avvik
 - Klargjøre for de ansatte hva som anses som avvik og hvor ofte dette skal meldes.
 - Kvalitetssikre at AMU får gjort jobben sin
 - Medlemmene har god kultur for avviksmelding og varsling.
 - ATVer, sammen med verneombud, sørger for at avvik blir fulgt opp.
 - Viktig at varslere opplever at de har et reelt vern mot represalier

God lønnsutvikling og gode pensjonsordninger

- Uttelling for formell utdanning
- Fleksibilitet i stillingsprosent
- Tilstedeværelse
- Funksjonstillegg
- Lønnsharmonisering i kap. 4
- Vektlegge sentrale forhandlinger.
- Jobbe for at lokale forhandlinger i størst mulig grad skal være kollektive
- Seniorpolitikk

Handlingsplan for barnehage

God utdanning sterk profesjon

- Pedagognorm skal overholdes – unngå dispensasjoner
- Følg opp med Oppvekst rådgiverne
- Følg aktuelle saker i OKI utvalget
- Styrerressurs i alle barnehager
- Pedagogene skal ikke gjøre styreroppgaver
- Kommunale barnehager skal ikke drifte billig for å spare penger. Alle barnehager skal ha økonomi til å drifte slik at de oppfyller Rammeplanen krav til innhold og oppgaver

Styring, ledelse og partssamarbeid

- Ytringer i offentlige rom, sosiale media også.
- Kvalitetsarbeid som igangsettes av kommunen skal ha pedagoger representert i hele prosessen – det er vi som er fagpersoner
- ATV må skoles og inspireres til aktiv medbestemmelse og klubbledelse
- Økt kunnskap om økonomi og budsjettarbeid på alle arbeidsplasser, grunnlag for medbestemmelse for de som har det. Påvirke slik at alle kan etterspørre økonomi på sin arbeidsplass

Lønn arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

- Økt fokus på medbestemmelse
- Aktiv bruk av LMU eller tilsvarende
- Trygge arbeidsplasser og arbeidsmiljø
- Bruke avtaler om overtid, forskjøvet arbeidstid og overtid for plantidsarbeid som utsettes i hverdagen (Utover de minst 4 timer plantid/ubundet tid pr uke)
- Involvere ATV i lokal lønnspolitikk

Organisasjon i utvikling

- Representasjon av barnehager i flest mulig fora i organisasjonen, i Lier kommune sine fora.
- Sterkt fokus på hva barnehagelærere kan og at de er en profesjon av betydning og med mye kunnskap

Handlingsplan for lederne

God utdanning og en sterk profesjon

- Lærertetthet
- Bemanningsnorm
- Ytringsfrihet
- Handlingsrom

Styring, ledelse og partssamarbeid

- Medbestemmelse
- Felles forståelse lov - og avtaleverk
- Ytringer i offentlige rom
- Tariffavtaler alle virksomheter; styrere - kunnskap om tariffavtaler, skolering i dette
- Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø
- Gruppestørrelser
- Psykososialt arbeidsmiljø
- Fysisk arbeidsmiljø
- Lønn og pensjon

Organisasjonen i utvikling

- Medlemsnærhet og organisasjonsdialog
- Lederne som naturlig del av organisasjonen
- Pensjonister/pensjon
- Jobbe for bedre lederstøtte

Handlingsplan for FAS

God utdanning og en sterk profesjon

- Bistå og støtte tillitsvalgte
- Bemanningsnorm i PPT
- Lage samling for PPT – medlemmer og andre FAS medlemmer
- Skolere ATV i lov- og avtaleverk
- Stille i OKI utvalget når saker som angår FAS

Lærerprofesjonen har en god ytringskultur

- Være en støtte i ulike saker i PPT

Styre, ledelse og partssamarbeid

- Få god oversikt over alle medlemmene i FAS i Lier Kommune
- Kontaktperson i styret viser seg for FAS medlemmene – synliggjøring

Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

- Trygge ATV og medlemmene i bruken avviksmeldinger - opplæring i hvordan dette gjøres

Organisasjonen i utvikling

- Skape en god organisasjon som bygger på medlemsnærhet og god organisasjonsdialog
- Bruke lokallagets internettside aktivt

Handlingsplan for pensjonistene

- Å ivareta pensjonistenes interesser i organisasjonen
- Å drøfte og fremme andre aktuelle saker av interesse for organisasjonen
- Å arrangere sosiale og faglige treff, kulturopplevelser, temadager, turer og være et forum og møtested for pensjonerte barnehagelærere, lærere, ledere, FAS-medlemmer og høyskole- og universitetslærere
- Pensjonistrådet lager en aktivitetsplan for et halvt år eller et helt år av gangen
- Jobbe for samarbeid med pensjonistråd i andre kommuner
- Det bør rekrutteres fra så mange medlemsgrupper som mulig. VGS, høyskole/universitet, barnehage, FAS, og grunnskole. Størrelsen på rådet avgjøres årlig. Medlemmene utpekes for to år av gangen. Man bør unngå at alle medlemmene skiftes ut samtidig.
- Pensjonistrådet er et rådgivende organ for lokallagstyret. Leder av pensjonistrådet er fra 2021 medlem av styret i lokallaget.
- Pensjonistrådets leder har ansvar for å innkalle til møter, lage sakliste samt fordele oppgaver til rådets medlemmer
- Pensjonistrådet lager en aktivitetsplan for et halvt år eller et helt år av gangen