

Årsmelding til årsmøtet 28.3.23 fra styret Utdanningsforbundet Ås

Årsmeldingen er for perioden 21.4.22-28.3.23.

Styret per 1.8.22 (valgt på årsmøtene 2021 og 22):

Audun Johannessen lokallagsleder

Per Audun Mannsåker nestleder

Hanne Nesfeldt hovedtillitsvalgt (HTV)

Lars Sønstevoll - ledermedlem

Hanne Filtvedt – til 27.2.23

Ane Matea Bergum

Amina Cecilie Khayre

Kirsti Madsen – til 1.1.23

Halvor Haakens

I henhold til vedtektene møter en fra pensjonistråd UDF Ås i styremøtene, til vanlig rådets leder, Roald Westre.

Varaer til styret:

1 Halvor Haakens – opprykk til fast medlem fra 1.8.22

2 Linda Davidsen – opprykk til fast medlem fra 1.1.23

3 Alfred C. R. Hals – opprykk til fast styremedlem fra 27.2.23

4 Heidi Breen Råken - vakant fra medio september 2022

5 Janne Brandsgård

6 Sigrun Stenersen Espe - vakant fra 12.2.23

7 Erik Solberg

Hovedtillitsvalgt KS kommune:

Hanne Nesfeldt HTV

Audun Johannessen HTV 2

Per Audun Mannsåker HTV 3

HTV 2 og 3 er rene varaplasser.

Lokallaget har ekstern regnskapsfører og revisor.

Valgkomite fra 1.8.22 (valgt på årsmøtene i 2021 og 22):

Ingvild Nyhuus

Roald Westre

Lene Øye Svendby

Christine Pehrson

Håvard Fosstuen

Kari Eliassen

Kathrine Førum

Vara:

1 Jo Inge Fjellstad

2 Tore Skovdahl

3 vakant – flytting

4 Anne Svenning

5 Reidun E. Gjerde

6 Kauneet Kaur Bedi

7 vakant – utmelding

8 Linda Oruk

Valgkomiteen konstituerte seg 29.9.22 og valgte Roald Westre til leder av komiteen, Ingvild Nyhuus til nestleder. Samme dato hadde komiteen et konstituerende møte med lokallagsleder.

I april 2022 ble det klart at nestleder Britt Iren Sandbæk Edvardsen hadde fått permisjon fra jobb og som en følge av det måtte hun tre ut av vervet. Styret oppnevnte i henhold til vedtektene § 61.7 Per Audun Mannsåker til nestleder for perioden 1.8.22-31.7.23. Vara 1 Halvor Haakens rykket med det opp til fast styreplass for den samme perioden. Lokallagsleder ble gjenvalgt for to år på årsmøtet 2022. I september gjorde lokallagsleder det kjent at han ønsker å trekke seg fra vervet midtveis i valgperioden, 31.7.23. Således er også vervet som lokallagsleder på valg årsmøtet 2023.

Frikjøp

Lokallagsleder 60%

Nestleder 20%

Kasserer (pt Lars Sønstevald) 5%

Styremedlem med særskilt ansvar for privat barnehage (pt Hanne Nesfeldt) 10%

SUM frikjøp 95%.

Hovedtillitsvalgt har 90% frikjøp betalt av Ås kommune.

62% av frikjøpet betales av UDF sentralt, 33% av UDF Ås. Det sentrale frikjøpet fordeles på dem som er dyrest å frikjøpe. I 2023 vil det sentrale frikjøpet bli økt til 64%. Det betyr at vårt eget frikjøp vil bli 2% mindre i første halvår 2023 enn i 2. halvår 2022. Fra 1.5.23 vil HTV få 100% frikjøp fra Ås kommune. De 10% som pt ligger på henne, vil da bortfalle. Disse to tingene samt en god økonomi i lokallaget, gjør at det er ønskelig og mulig å frikjøpe ny lokallagsleder med 70% eller mer 2023-24.

Om lokallagets arbeid

Det har vært avholdt ni styremøter i perioden, ett konstituerende styremøte og ett ekstraordinært styremøte.

En svært viktig sak for lokallaget er en forsvarlig budsjettildeling for skole og barnehage og det har vært jobbet mye for dette. Etter at kommunebudsjettet for 2023 ble vedtatt i desember, erklærte pressen at barn og unge (les: skole og barnehage) var budsjettvinnerne. Det er imidlertid vanskelig å finne noen «vinnere» i et svært stramt budsjett. Men skole og barnehage unngikk i hvert fall ytterligere kutt slik det var varslet, og noen friske midler kom inn. Vi tør hevde at vår argumentasjon var medvirkende til dette.

Vi har en løpende dialog med kommunepolitikere og har hatt egne møter med de fleste partiene i kommunestyret. Vi har tatt opp den økonomiske situasjonen for skole og barnehage i Ås, mangel på læremidler, skolestruktur, lønns- og arbeidsforhold for lærerne og mye mer. I januar – februar 2023 skulle KS Debattheft II – mellomoppgjøret 2023 drøftes av kommunepolitikerne. KS oppfordret nærmest kommunene til å behandle dette i lukkede møter. Dette unngikk vi i Ås, vi mener at UDF Ås hadde betydning for at så skjedde. Debattheftet ble behandlet i åpne møter, først i administrasjonsutvalget. Der ga vi vår klare mening om hvilke prioriteringer som må gjøres i årets oppgjør. Så gikk saken til formannskap og kommunestyre. Vi fikk dessverre ikke fullt gjennomslag for vårt syn, men kommunestyret vedtok en tilleggserklæring i sitt svar til KS. Den gikk ut på at KS må arbeide for å øke rekrutteringen til skole, barnehage og helse.

Styret anser at UDF Ås blir lyttet til når utdanningspolitiske saker står på dagsorden. Det pedagogiske skjønnet, vår autonomi og vårt metodeansvar skal bli tatt på alvor. Ledermedlemmene er en viktig del av profesjonens stemme og må bli hørt. Etter initiativ fra oss ble rektorene inviterte til dialogmøte med Hovedutvalget for oppvekst og kultur 28.9.22. Kommunens økonomi utfordrer sterkt profesjonens mulighet til å oppfylle samfunnsmandatet. Her er både politisk påvirkning, ytring og medbestemmelse viktig. Vi har kommet et stykke på vei her i perioden vi har bak oss. Vi har også kommet et stykke på vei når det gjelder varsling og varslingsregime i skole og barnehage, men arbeidet opp imot dette må fortsette.

Vervingsarbeid og å holde på medlemmer er et viktig satsingsområde innad i egen organisasjon. Her gjør de plasstillitsvalgte en flott jobb. Medlemstallet er nå 628 mot 603 på samme tid i fjor. I 2020 var tallet 580. Styret anser det som viktig å ha lederne som medlemmer. Det skaper samhold og en helhetlig organisasjon. Vi har om lag 40 ledermedlemmer. UDF Ås har medlemmer på områdene KS kommune, KS fylke og på stat. I tillegg har vi medlemmer i privat

sektor, langt de fleste der i private barnehager. Som nevnt, bidrar de plasstillitsvalgte både til at medlemstallet øker, men vi tør hevde at det her også er en klar sammenheng med det arbeidet UDF gjør og det UDF står for på lokallagsplan her i Ås, på fylkesplan og på sentralplan.

Streikene 2022

Juni 2022 var streik på KS området et faktum. Ingen i UDF Ås ble tatt ut i streik, men det løpende samarbeidet med arbeidsgiver ble straks lagt ned, både på arbeidsplassene og på kommunenivå. Vi kunne heller ikke kalle inn våre plasstillitsvalgte til skolering så lenge streiken pågikk. Styremøter og medlemsmøter gikk som normalt. Det gjorde også kontakt og dialog med kommunepolitkerne. I juni 2022 skulle vi forhandle lønn for våre ledere i kapittel 3. Dette kunne ikke gjennomføres, men måtte stå på vent til streiken var over. UDF Ås deltok i streikemarkeringer på Lillestrøm, i Oslo og i Sandvika. Vi sendte blomsterhilsen til de streikende i Bergen og besøkte de streikende i UDF Indre Østfold. Vi besøkte også våre streikende kolleger fra Lektorlaget ved Ås VGS. Så ble det streik for medlemmene i private barnehager, PBL området. Heller ikke her ble noen i UDF Ås tatt ut i streik, men som i streiken på KS området, stanset dialog og samarbeid med arbeidsgiver opp under streiken. UDF Ås besøkte de streikende i Sarpsborg og i Halden. Vi vil få melde at oppmerksomheter fra oss til de streikende og besøk ble meget vel mottatt og var vel anvendt både tid og penger.

Lokallaget har tiltak for å beholde pensjonister som medlemmer i UDF. Vi har vedtatt å holde et særskilt medlemsmøte for pensjonister hvert halvår. Pensjonistråd ble oppnevnt for perioden 1.1.20-31.12.22. Styret har prolongert perioden fram til nytt styre og ny lokallagsleder trer inn høsten 2023. I rådet sitter Roald Westre, Randi Hvalstrand og Anne-Karine Blomgren, med Westre som leder av rådet. Rådet har møter og kommer med innspill til styret. Medlemmer fra rådet, og lokallagsleder, har deltatt på kurs for pensjonistråd i regi av UDF Viken. Hovedtema på disse har vært pensjonistenes plass i organisasjonen.

Våre klubber og plasstillitsvalgte

Brønnerud	Wenche Eriksen Hellesvik
Åsgård	Alfred C. R. Hals

Rustad	Hilde Gaasholt Ding
Kroer	Anne Svenning,
Solberg	Kathrine Førum
Nordby	Marte Grøv Skramsett
Sjøskogen	Tormod Heggen
Ås ungdomsskole	Kristin Andal Sandberg
Nordbytun	Fredrik Berle
Ås læringssenter	Linda Oruk
Ås VGS	Erik Solberg
Søråsteigen barnehage med avd. Rustadskogen	Kristine Lyby
Tunveien med avd. Sagalund	Isabel Santos
Frydenhaug	Aida Dammen
Vinterbro barnehage	Hanne Filtvedt
Solbergtnet	Monica Eide
Nordby barnehage	Amina Cecilie Khayre
Knerten	Kjersti Saugen
Løvstad	Linda Solem
Rustadporten	Ingvill Furre Martinsen
Sjøskogen foreldrebarnehage	Anett Ova

Åkebakke	Anne Storlien
Moerlia	Nina Molland Kristiansen
Ås PPS	Line Koldsø Pedersen
Ås kommune FAS/stab	Jo Inge Fjellstad
Follo veilednings- og kompetansesenter	Øyvind Hanssen

I tillegg til dette har vi medlemmer i/på Bufetat, Dysterlia og Kaja barnehager, NMBU, Vitenparken, Steinerskolen Ås, Åspro, Spespedenhet barnehage, Seiersborg VGS og Ljungbyveien bolig og avlastning. På mange av arbeidsplassene organiserer vi alle som kan være medlemmer i UDF. Største medlemsgruppe er grunnskole (248), nest størst er barnehage (112). Største klubb er Ås VGS med 75 medlemmer. Medlemstallet fordeler seg ellers slik:

KS kommune 332

KS fylke 80

Stat 10

Private barnehager 41

Private skoler 3

Pensjonister og øvrige 162

Lønnsforhandlinger

På grunn av streik gikk lønnsforhandlingene for våre ledere i kap. 3 først 26.10.22. For oss forhandlet Hanne Nesfeldt (forhandlingsleder) og Audun Johannessen. Forhandlingsutvalget besto i øvrig av: Håvard Fosstuen, Lars Sønstevold, Lene Øye Svendby. Vi hadde før forhandlingene en god prosess med hensyn til å definere våre krav og grunnlaget for dem. Grunnlaget var i hovedsak basert på føringene i Hovedtariffavtalen, kommunens LØP dokument og på enighet mellom partene i lønnspolitisk drøftingsmøte. Vi forhandlet for

over 30 medlemmer og resultatet ble i snitt ca. 4,2% med virkningsdato fra 1.5.22. Dette er over det resultatet det nå blir for våre medlemmer i kap. 4 2022 etter tvungen lønnsnemnd.

Klubbmøter, råd og utvalg

Lokallagsleder og HTV har deltatt på flere klubbmøter og er tilhørere på møtene i hovedutvalg for oppvekst og kultur og i formannskap og kommunestyre. HTV Hanne Nesfeldt sitter i arbeidsmiljøutvalget, Line Koldsø Pedersen satt der fram til 31.07.2022. Per Audun Mannsåker er vara. Hanne Nesfeldt sitter i administrasjonsutvalget, Audun Johannessen er vara. HTV sitter også i kommunens tilsettingsutvalg. HTV har jevnlig medbestemmelsesmøter med virksomhetslederne barnehage og grunnskole. De plasstillitsvalgte har jevnlig medbestemmelsesmøter med rektor/styrer. Jørn Frantzen fra UDF Ås har sittet i pensjonistråd UDF Viken. Halvor Haakens fra UDF Ås er hovedverneombud i kommunen fram til 1.1.24. Hanne Nesfeldt er leder av valgkomiteen UDF Viken.

Kurs og møtevirksomhet

Lokallagsleder, nestleder og HTV deltar på kurs og møter i regi av UDF Viken. Disse har vært hyppige. Forhandlingsutvalget lokale lønnsforhandlinger har deltatt på et eget kurs. Som før nevnt, deltar medlemmer fra pensjonistråd på kurs i regi av UDF Viken. Lokallagsleder og HTV har deltatt på flere møter i Follonettverket, et uformelt kontakt- og samarbeidsorgan for lokallagene i Follo. 16.-18.10.22 inviterte lokallagene i Follo de plasstillitsvalgte til seminar på Kiel-ferja, tema: Arbeidsmiljø, vold og trusler, ytringsfrihet og varsling, HMS-arbeid, risikovurderinger og avvikskultur, kapittel 9A læringsmiljø. Ca. 25 deltok fra UDF Ås.

Plasstillitsvalgte deltok på storkurs holdt av UDF Viken 5.-6.5.22. I samme måned deltok plasstillitsvalgte skole og rektorene på lokalt felles skoleringskurs SFS 2213. Videre har de plasstillitsvalgte deltatt på lokale skoleringskurs. Nye plasstillitsvalgte har fått skoleringskurs lokalt og av UDF Viken, TV1, 2, 3 og 4. Det har vært holdt sju medlemsmøter. To av disse var særskilt for pensjonister, to var dialogmøter med rektorer og styrere, ett var særskilt for medlemmer i private barnehager. UDF Ås hadde eget styreseminar 9.-10.2.23. UDF Viken har

hatt flere elektroniske møter for større eller engere medlemsgrupper. Innkalling til disse har blitt oversendt målgruppen for hvert enkelt møte.

Samarbeidet i Follonettverket er av stor verdi og nytte. Utenom de faste møtene, har vi løpende kontakt og dialog med de andre lokallagene i Follo. UDF Ås har flere ganger i perioden markert seg i pressen, knyttet til blant annet koronasituasjonen, læremidler, budsjett for skole og barnehage og senest i forbindelse med lønnsnemndas kjennelse vedrørende hovedoppgjøret 2022. Vi har deltatt i flere høringer, nevnes kan skole- og barnehagerute, fag- og timefordeling barnetrinnet, skolebehovsplan Ås 2023-25. Til sist kan nevnes at lokallagsleder var en av dem som holdt appell ved 1. mai markeringen 2022 i Ås.

Valgkomiteens leder har vært på flere kurs i regi av UDF Viken. Valgkomiteen har også vært til stede på to lokale ATV-skoleringskurs.

Lokallagets økonomi

Lokallagets økonomi er god. Det skyldes godt budsjettarbeid og god økonomistyring. Det bør bemerkes at omtalte seminar til Kiel i all hovedsak ble dekket av overførte midler fra UDF Viken. Det må også bemerkes at vi har lagt oss opp en del midler under tiden med korona, midler som ellers burde vært bruk på medlemsaktivitet. Dette er det tatt hensyn til i budsjettforslag for 2023. Det bør alltid være en hovedregel at budsjettene sikrer tilstrekkelig frikjøp og en må her stadig ha i mente at lønnsoppgjør betyr stigende utgifter til frikjøp.

HANDLINGSPLAN

UTDANNINGSFORBUNDET ÅS

2022 - 2023



**UTDANNINGS
FORBUNDET**



Dette er en strategisk plan med prioriteringer for det politiske arbeidet i Utdanningsforbundet Ås for perioden 2022-2023. Handlingsplanen vil alltid være førende for

den daglige driften av kontoret og prioriteringer i arbeidet. Det kan være ivaretagelse og bistand av medlemmer, kursvirksomhet, drøftinger og medbestemmelse, pensjonistarbeid, politiske saker, samt ulike prioriteringer som gjøres gjennom fylkestyrets og lokallagsstyrets arbeid. Den strategiske planen vil i perioden den omhandler, gi en føring for hvilke mål og tiltak i handlingsplanen Utdanningsforbundet Ås skal ha et særlig fokus på. Ledelsen har et overordnet ansvar. Hele lokallagsstyret har ansvar for at tiltak iverksettes.

Utdanningsforbundet Ås må håndtere dagsaktuelle saker, og arbeidet i lokallagsstyret blir spesielt påvirket av det som skjer lokalt, men også regionalt, nasjonalt og internasjonalt. 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. Lærerprofesjonens etiske plattform brukes bevisst som støtte i tillitsvalgтарbeidet.

Erfaringene vi har fra tiden med pandemi peker særlig ut to områder som det er nødvendig å prioritere;

- **Medlemmenes arbeidsmiljø**
- **Medbestemmelse**

Å ha god strategi for politisk påvirkningsarbeid lokalt er viktig. Fra organisasjonens side er det klare prioriteringer på bemannings-/lærernorm og kvalifiserte lærere.

Kommuneøkonomi, målstyring og ytringsfrihet er også viktige saker for oss, det samme gjelder selvsagt lønns- og arbeidsforhold for våre medlemmer.

Vi har valgt å utarbeide vår strategiske plan i tråd med hovedkapitlene i «Vi utdanner Norge». 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.



God utdanning og en sterk profesjon

Strategisk mål og tiltak

- | Tiltak | Hovedansvar |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Drive politisk påvirkningsarbeid • Budsjett, tallforståelse GSI og KOSTRA er tema på kurs • Kommuneøkonomi er tema i styremøter og skoloring • Synliggjøre hvilke konsekvenser den økonomiske prioriteringen vil få for barn og unge i barnehager og skoler. • Arbeide for økte ressurser til pedagogiske støttefunksjoner som sikrer kontinuerlig opplæring av lærere og elever i bruk av digitale verktøy i tillegg til pedagogisk og teknisk support. | <p>Lokallagsleder</p>

<p>Styret</p> |
| <p>Kulepunkt 2: Tillitsvalgte bør kurses i GSI og KOSTRA i løpet av 2023</p> <p>Siste kulepunkt: Pedagogiske støttefunksjoner må opprettholdes.</p> | |

- | | |
|---|-----------------------|
| Tiltak | Hovedansvar |
| <ul style="list-style-type: none"> • Drive politisk påvirkningsarbeid • Budsjett, tallforståelse, GSI og KOSTRA er tema på kurs • Kommuneøkonomi er tema i styremøter og skolering | Lokallagsleder |

Det er usikkert om bemanningsnormen er nådd i barnehagene. Det er et forholdsvis høyt sykefravær i barnehagene og bemanningsnormen er derfor ikke en realitet i praksis.

3. Lærerprofesjonen har en god ytringskultur

Tiltak	Hovedansvar	
<ul style="list-style-type: none"> Kartlegge kommunale etiske retningslinjer for ytring og kommunens kommunikasjonsplattform Oppfordre til gode rutiner på arbeidsplassene for å skape kultur for ytring Skolere og trygge våre tillitsvalgte og ledere i retten til å ytre seg offentlig Bevisstgjøre og skolere tillitsvalgte på lov- og avtaleverk og lærerprofesjonens etiske plattform 	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt	
<p>Blant annet pilotprosjektet om varsling ser ut til å føre til god kultur for ytringer i Ås-skolen. I løpet av året har ansatte fått kjennskap til avvikssystemet.</p> <p>Vi har forsøkt å skolere og bevisstgjøre alle medlemmer om retten til fri ytring. Vi stiller spørsmålstegn ved om ledere i skolen i praksis opplever å kunne ytre seg.</p>		

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 skoloring av tillitsvalgte er viktig. Også våre ledermedlemmer trenger god kunnskap om lov- og avtaleverk.

Å kunne ytre seg fritt er grunnleggende prinsipper i et demokrati. Det er derfor viktig å få frem stemmene som kan gi utvikling og nødvendig endring.

Strategisk mål og tiltak

- God medbestemmelse sikres i alle ledd/Utdanningsforbundet Ås har innflytelse og er involvert gjennom partssamarbeid på alle nivå

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> Skolere tillitsvalgte i Hovedavtalens bestemmelser Skolere om tilsetninger og tillitsvalgtes medbestemmelse i prosessen 	Lokallagsleder Nestleder Hovedtillitsvalgt

<ul style="list-style-type: none"> • Synliggjøre negative konsekvenser ved midlertidige tilsetninger • Ha oppfølging av tillitsvalgte i private virksomheter med tanke på reell medbestemmelse • Har innflytelse gjennom politisk påvirkningsarbeid • Klubbene har jevnlig møter og gode prosesser. Leder, nestleder og hovedtillitsvalgt deltar på klubbmøter • Det settes av tid til klubbmøter ved arbeidsstedene avhengig av sak. • Tillitsvalgte er involvert i pedagogisk utviklingsarbeid gjennom lokalt partssamarbeid på alle nivå. 	
Det er fortsatt behov for å styrke det lokale partssamarbeidet når det gjelder pedagogisk utviklingsarbeid, særlig på kommunenivå.	

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

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Samarbeidet mellom ledere og tillitsvalgte styrkes, blant annet gjennom felles opplæring i Hovedavtalen, SFS 2213 og SFS 2201 • Ledermedlemmene får tilbud om lederskolering 	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt Ledermedlem i lokallagsstyret
Fellesskolering er gjennomført for SFS2213, ikke for SFS2201	

3. Medlemmer ytrer seg i det offentlige rom

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Skolere tillitsvalgte og ledere i retten til å ytre seg i offentligheten • Er tydelige og synlige i samfunnsdebatten 	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt
Se punkt 3, strategiske mål og tiltak	

Lønn, arbeidsvilkår og arbeidsmiljø

Utdanningsforbundet Ås ser det som grunnleggende viktig å sikre alle medlemmene gode lønns- og arbeidsvilkår og et godt arbeidsmiljø. Dette er en naturlig del av lokallagskontorets daglige drift. Tiden med korona har vært en periode hvor vi ikke fikk god uttelling for mindrelønnsutviklingen, og medlemmene våre har stått i mange utfordringer hvor forhold knyttet til arbeidsmiljø og arbeidstid ikke har vært gode nok. Dårlige rammevilkår og ikke minst vold og trusler i arbeidshverdagen er viktige saker å fokusere på også i 2022/2023. Alle arbeidsplasser må ha gode rutiner og kultur for å kunne si ifra om kritikkverdige forhold, og melde fra og varsle med hensyn til dette.

Strategisk mål og tiltak

1. Gruppestørrelser i barnehage og skole er pedagogisk og sikkerhetsmessig forsvarlig. Bemanningsnormen i barnehagen er styrket og skal gjelde i hele barnehagens åpningstid.

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none">• Gruppestørrelse løftes inn som et sentralt tema i det politiske påvirkningsarbeidet• Synliggjøre behovet for styrket bemanning i barnehagene i hele åpningstiden.• Arbeide for at mest mulig ressurser og kompetanse er/gis der hvor barn og unge er. (Spesialpedagogisk innsats i barnehager og skoler).• Arbeide for at elever som på grunn av helseproblematikk ikke kan få hovedvekten av sin opplæring på skolen, får et tilbud utenfor ordinær opplæring, eventuelt i samarbeid med ansatte som har helsefaglig kompetanse.• Arbeide for et trådløst, oppdatert og brukervennlig dataprogram ved dokumentasjon av sensitiv informasjon, IOP, pedagogiske rapporter og lignende.• Implementeringen av BTI-modellen (Bedre tverrfaglig innsats) styrker samarbeidet mellom faginstansene til det beste for barn og unge.	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt
Bemanning og gruppestørrelse bør det fortsatt jobbes med. Vi bekymres over at kompetanse på en del fagfelt ikke lenger er tilgjengelig gjennom STATPED.	

2. Medlemmene har et godt og trygt arbeidsmiljø

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none">• Arbeide for at arbeidsgiver tar et helhetlig ansvar for å forebygge, håndtere og følge opp trakassering, trusler om vold og voldsepisoder (ROS-analyser).• Arbeide og trykker medlemmer i å bruke avviks- og forbedringssystemet etter vold og trusler om vold og når det er berettiget• Arbeide for at krenkelsesbegrepet blir løftet og debattert• Synliggjøre mot politikere og arbeidsgiver de nye utfordringene pandemien har gitt for medlemmenes arbeidsmiljø, smittevern og arbeidshverdag• Arbeide for at arbeidsmiljø blir satt på dagsorden og at tillitsvalgte får opplæring i forhold til sin rolle	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt

<ul style="list-style-type: none"> • Skolere tillitsvalgte i Opplæringslovens § 9A (§ 9A-5) og om medlemmenes rett til kontradiksjon. 	
Det har blitt jobbet godt med flere av disse punktene.	

3. Medlemmene har god kultur for avviksmelding og varsling

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none"> • Skolere tillitsvalgte i arbeidsmiljølovens vern av varslere. • Ser sammenhengen mellom avviksmelding og utvikling/forbedring av virksomheten. • Medlemmene har kultur for å skrive avviksmeldinger når det er berettiget. 	Hovedtillitsvalgt
Det skrives flere avviksmeldinger, især i skole. Det må jobbes mer med varsling i barnehage.	

4. Medlemmene har god lønnsutvikling

Tiltak	Hovedansvar	
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeide for at vi fortsatt skal ha en lokal lønnspolitikk som sikrer objektive, forutsigbare og etterprøvbare kriterier for lønnstillegg basert på utdanning, kompetanse og ansvar. • Krav ved lokale lønnsforhandlinger fremmes på objektive kriterier, og defineres nærmere etter drøfting i og innspill fra klubbene og lederforum. • Lærere og ledere i barnehage og skole får uttelling for formell utdanning. • Skolere tillitsvalgte i å bruke gjeldende avtaleverk i lønnsutviklingssammenheng. • Lærere i barnehager og skoler har karriere- og avansementsmuligheter i form av funksjoner som gir økt ansvar. • Vi har godt partssamarbeid og gode lokale prosesser knyttet til drøftinger og forhandlinger om arbeidstid i barnehage og skole. • Arbeide for at medlemmer som ønsker det benytter seg av de lokale seniorpolitiske ordningene som finnes i dag. • Arbeide for at rivalisering, konkurranseutsetting og kommersialisering begrenses. 	Lokallagsleder Hovedtillitsvalgt	
Krav som fremmes i lokale forhandlinger baseres på objektive kriterier. Det har vært jobbet godt med disse tiltakene. Lønnsforhandlinger kap. 3 ble gjennomført etter at lærerstreiken i kapittel 4 var avsluttet. Resultatet i kap. 3-forhandlingene var rimelig godt.		



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 arenaer i kommunen/fylkeskommunen. Utdanningsforbundet Ås er en samlet organisasjon/et lokallag i vekst.

Strategisk mål og tiltak

1. Skaper en organisasjon/et lokallag i vekst som bygger på medlemsnærhet og god dialog

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none">• Vi skal utarbeide en lokal kursplan.• Arbeide for at vi er representert i aktuelle arbeids- og prosjektgrupper.• Vi skal rekruttere og beholde medlemmer i alle medlemsgrupper og arbeidsplassstillitsvalgte er aktive i verving av nye medlemmer.• Arbeide for at vi har tillitsvalgte/arbeidsplasskontakter der det finnes medlemmer.• Vi synliggjør Utdanningsforbundet Ås sitt arbeid, politikk og oppnådde resultater gjennom tillitsvalgte, informasjon fra leder, nettsider, Facebook-siden og gjennom media.• Vi har medlemsmøter for alle medlemsgrupper.• Lokallagsstyret og klubbene fremmer saker til årsmøtet.	Lokallagsleder Nestleder Hovedtillitsvalgt
Streiken har begrenset mulighetene for å gjennomføre kursplan og representasjon i arbeids- og prosjekt grupper. Øvrige kulepunkter er fulgt opp.	

2. Vi ivaretar lederne som en naturlig del av profesjonen

Tiltak	Ansvar
<ul style="list-style-type: none">• Det arbeides for å opprette et lederråd.• Ledersatsingen gjennomføres i vårt lokallag.• Ledermedlemmene bruker hovedtillitsvalgt ved behov.	Lokallagsleder Ledermedlem i lokallagsstyret Hovedtillitsvalgt
Vi har foreløpig ikke et lederråd, men det jobbes med det.	

3. Det eksisterende engasjementet blant pensjonistene videreutvikles gjennom opprettet pensjonistråd

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none">Pensjonistrådets leder innkalles til alle styremøter.Pensjonistrådets engasjement og utvikling har gode vilkår i vårt lokallag.	Lokallagsleder Pensjonistrådet
Lokallagsstyret har vedtatt at det skal være ett arrangement for pensjonister hvert halvår.	

4. Vi har tett samarbeid med pedagogstudentene ved NMBU

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none">Leder av pedagogstudentene ved NMBU innkalles til alle styremøter og årsmøter.Følge pedagogstudentene på sosiale medier og vurdere deltagelse på arrangementer i regi av pedagogstudentene på NMBU.	Lokallagsleder
Vi har hatt lite kontakt med pedagogstudentene, men har blitt invitert til noen arrangementer. Vi tar fornyet kontakt.	

Omstilling til et bærekraftig samfunn

Bærekraftig utvikling er et begrep som er basert på solidaritet med både nålevende og kommende generasjoner. For å kunne skape en bærekraftig utvikling må vi jobbe både med klima og miljø, økonomi og sosiale forhold. Disse områdene påvirker hverandre i stor grad og sammenhengen er med på å avgjøre hvorvidt vi klarer å jobbe bærekraftig. Vi som lokallag i en organisasjon med solidaritet som verdigrunnlag, må også ta vårt ansvar.

Strategisk mål og tiltak

1. Har et tydelig og bevisst fokus på bærekraft i politiske vedtak og daglig drift

Tiltak	Hovedansvar
<ul style="list-style-type: none">Vi arbeider for styrket kollektivtilbud mellom nord og sør i Ås kommune.Vi arbeider for at det blir muligheter for gjenvinning/søppelsortering i Ås kommune.Vi er bevisst på vårt behov for å skrive ut dokumenter.	Lokallagsstyret

<ul style="list-style-type: none">• Vi gir innspill til og medvirker til Handlingsplan for klima og energi for Ås kommune.	





Ås, 14.03.23

Audun Johannessen

Lokallagsleder

Per Audun Mannsåker

Nestleder

Hanne Nesfeldt

Hovedtillitsvalgt og styremedlem

Linda Davidsen

Styremedlem

Alfred C. R. Hals

Styremedlem

Halvor Haakens

Styremedlem

Lars Sønstevoid

Styremedlem

Ane Matea Bergum

Styremedlem

Amina Cecilie Khayre

Styremedlem