

Lederforum Utdanningsforbundet Nannestad

Torsdag 23.11.2023

Landsmøtet 2023

- Ny ledertrio: Geir Røsvoll, Ann Mari Milo Lorentzen, Thom Bjørnar Jambak
- Saker: Læremidler, ledelse, pensjon, pensjonistenes plass UDF, voksenopplæring, tariff, bemanningsnormer/minstenormer, arbeidsmiljø, vold og trakassering, mangfold, universell utforming, vurdering, vedtekter, ledere – lønn og tid til ledelse
- To uttalelser: «Vold og trakassering er ikkje ein privat sak, det er eit arbeidsmiljøproblem» og «Stopp krigen!»



Saker ledere – tid til ledelse

- «Gjennom å styrke laget rundt lederne skal Utdanningsforbundet jobbe for at også ledernes arbeidstid er forsvarlig. Arbeidstidsavtaler skal sikre vern mot for høy arbeidsbelastning, gi den enkelte profesjonelt handlingsrom, virke helsefremmende og bidra til et inkluderende arbeidsliv.»
- ...Utdanningsforbundet skal også arbeide for å sikre ressurser til ledelse gjennom nasjonale minstenormer.



Saker ledere - lønn

- Ledere i skole og barnehage har de senere år fått økt ansvar og rollen er blitt mer kompleks. Lederlønn skal samsvare med lederansvaret, kompetansen, størrelsen og kompleksiteten på den virksomheten man leder. Lederlønnen skal være høyere enn lønnen som leder ville hatt krav på i en fagstilling, inkludert faste og variable tillegg, og være høyere enn lønnen til dem man er satt til å lede.

Utdanningsforbundet om ledere

- Utdanningsforbundet er den største fagforeningen for ledere i utdanningssektoren.
- At ledere og lærere er organisert sammen gir styrke til det profesjonsfaglige fellesskapet og økt legitimitet til Utdanningsforbundet som arbeidstaker- og profesjonsorganisasjon.
- Ledere skal oppleve sitt medlemskap i Utdanningsforbundet som attraktivt, både som arbeidstakere og som ledere.
- Vi vil videreføre satsingen på ledere, sikre god representasjon på alle nivå i organisasjonen og videreutvikle demokratiske og faglige arenaer for ledermedlemmer (Landsmøtevedtak 2019).



Mål for ledersatsingen

- Ledersatsingen bidrar til at ledere oppfatter Utdanningsforbundet som det naturlige fagforeningsvalget.
- Utdanningsforbundet er synlig utad som organisasjon også for ledere, og lederstemmen høres i ulike saker i offentlig debatt.
- Ledere opplever medlemskapet i Utdanningsforbundet som attraktivt, og møter tillitsvalgte som har kompetanse til å ivareta dem både som arbeidstakere og som ledere.
- Medlemmer og tillitsvalgte har aksept og respekt for lederrollen.
- Godt partssamarbeid legger grunnlag for tillit mellom ledere, tillitsvalgte og medarbeidere på den enkelte arbeidsplass.
- Alle ledergrupper føler seg ivaretatt av forbundet.

Utdanningsforbundet jobber for:

- tilstrekkelig ledelsesressurs
- flere støttefunksjoner for ledere
- at krav om rapportering og dokumentasjon avgrenses til et minimum
- at ledere må sikres god lønnsutvikling
- at lederlønnen skal være høyere enn den lønnen leder ville hatt krav på i en fagstilling, **inkludert faste og variable tillegg** og være høyere enn lønnen til dem man er satt til å lede
- at nytilsatte ledere skal få tilbud om veiledning av erfarne ledere



- Lederstemmen er en viktig del av profesjonens stemme.
[Her finner du hele Utdanningsforbundets lederplattform.](#)
- Vi har laget en veileder for tillitsvalgte om ledermedlemmene i Utdanningsforbundet:
[Ledermedlemmene i Utdanningsforbundet. Veileder for tillitsvalgte.](#)
- Som et av flere tiltak har vi opprettet en egen Facebookside for ledermedlemmer. Den finner du her: [Lederne i Utdanningsforbundet](#)

En veileder om

- Ledermedlemmene i organisasjonen
- Ulike nivåer – ulike oppgaver
 - Klubben
 - Lokallaget
 - Fylkeslaget
 - Sentralt
- Nyttige lenker
- Lederplattformen
- Profileringsmateriell

LEDERMEDLEMMENE I
UTDANNINGSFORBUNDET



VEILEDER FOR TILLITSVALGTE

LEDERMEDLEMMENE I
UTDANNINGSFORBUNDET



VEILEDER FOR TILLITSVALGTE



LEDERMEDLEMMENE I
UTDANNINGSFORBUNDET



VEILEDER FOR TILLITSVALGTE

Ledermedlemmene og representasjon

Minst en lederrepresentant i lokallagsstyret.
Hvem er lederrepresentanten i deres lokallagsstyre?

Minst én lederrepresentant i fylkesstyret.
Anne Margrethe Stagrum og Anne Beathe Ryttersveen



Minst én lederrepresentant i sentralstyret.
Inger Grødem Haraldsen er lederrepresentant i sentralstyret og leder sentralt lederråd.

Som tillitsvalgt bør du være oppdatert på hvem som er lederrepresentant i lokal- og fylkeslag. Da er det lettere å ta kontakt om ulike problemstillinger og avklaringer.

Tillitsvalgt for ledermedlemmene

- Lederne tilhører klubben på arbeidsplassen
- Klubben er nærmeste *organisatoriske* tilknytningsledd og klubbleder er nærmeste *organisasjonstillitsvalgte*
- Hovedtillitsvalgt i virksomheten er nærmeste *tillitsvalgte etter hovedavtalene*

Se forøvrig

- [Retningslinjer for ivaretagelse av ledermedlemmer](#)
- [Retningslinjer for tillitsvalgte etter hovedavtalene](#)

Lederrepresentanter i forhandlingsutvalg i fylkes- og lokallag

- Forhandlings*delegasjoner*; bør ha ulike grupper representert og kompetanse på forskjellige område
- I forberedelser til lokale forhandlinger bør ledermedlemmer få gi uttrykk for ønskede hovedprioriteringer
- Lønnspolitiske diskusjoner i egne fora for ledermedlemmer
- Tett dialog med de lederne det skal forhandles for
- Det bør være en lederrepresentant i aktuelle forhandlings*utvalg*.





Konfliktfylte personalsaker og ledermedlemmer

- Alle har krav på veiledning, bistand og rådgivning – men ikke krav på medhold
- I konflikt mellom leder og ansatt - som begge er medlemmer – vil Utdanningsforbundet vurdere om dette er en sak hvor leder skal bistås av arbeidsgiver
- Tillitsvalgte har rett og plikt til å medvirke til å finne løsninger

Se for øvrig [Generelle retningslinjer for håndtering av konfliktfylte personalsaker](#) (krever innlogging)

Ledermedlemmer og klubbmøter

Leder i klubben og leder på arbeidsplassen må ha en omforent oppfatning av

- Klubbtilitsvalgtes rolle
- Ledermedlemmenes rolle i klubben og i klubbmøter

Gjerne todelte klubbmøter; organisasjon og politikk - og saker til drøftingsmøter

- Ha alltid en sakliste ved innkalling til klubbmøter
- Naturlig at ledermedlemmene deltar i organisasjonssaker og politiske saker på klubbmøtene
- I saker som er forberedelse til drøftingsmøter deltar ikke ledere som er arbeidsgivers representant på arbeidsplassen
- Avklar gjerne med ledermedlemmet/ledermedlemmene i forkant av klubbmøtet

Nyhetsbrev for ledere

- Styrernytt og Skoleleder-nytt har skreddersydd innhold for våre ledermedlemmer. Får du ikke nyhetsbrevet? Sjekk at du er riktig registrert i vårt medlemsregister eller meld deg på via Min side.

Lederhjelpen


- <https://www.utdanningsforbundet.no/medlemsgrupper/ledelse/lederhjelpen/>
- Har du spørsmål om ledelse av skoler og barnehager?
- Trenger du råd og veiledning som leder?
- Ønsker du å drøfte lederfaglige spørsmål med organisasjonen?
- Lederhjelptelefonen 901 00 474 er åpen tirsdag, onsdag og torsdag kl. 0900-1500.
- Du kan også fylle inn i skjemaet som ligger på hjemmesiden

Kurs og konferanser

Webinar: Lederjuss - varslingsaker

- Gratis tilbud til ledermedlemmer. Digitalt via Zoom
- Tirsdag 28.11 kl. 10:00 - 11:30
- Påmeldingsfrist 28.11.2023

Andre kurs:

- Nysgjerrig på chat gpt?
 - Utforskning gjennom pedagogiske aksjoner i barnehagen
 - Hvordan lykkes med tverrfaglighet i vgo?
 - Tidlig innsats for å forebygge uønsket skolefravær
- 

Lederplattform

Vi ledere har et særskilt ansvar for den faglige og pedagogiske ledelsen. Dette er kjernen i vårt lederoppdrag. Vi er tett på lærerne og kjernevirksomheten. Vår oppgave er både å støtte og stille krav til det faglige arbeidet. Vi skal veilede, utfordre og involvere. Bare gjennom det gjensidig forpliktende samarbeidet kan vi realisere den gode barnehagen og skolen for alle.

Utdanning former barn og unges liv, og gjennom det også morgendagens samfunn. Mye står på spill. Derfor er det vår profesjonsplikt å anstrenge oss for å gjøre godt arbeid.

Barnehagene og skolene blir best når de er lærende organisasjoner der pedagogene i kollegiet utfordrer hverandre i felles refleksjon og faglige diskusjoner. Vi samarbeider derfor tett med de tillitsvalgte om barnehagens og skolens kollektive læringsprosesser.

Lederstemmen er en viktig del av profesjonens stemme.

Som ledere står vi i et spenningsfelt mellom politisk styring og lokalt handlingsrom, hvor tolkning og tilpasning av barnehage- og skolepolitikk er en sentral lederoppgave. Vi har et særlig ansvar for å følge opp eksterne krav og samtidig sikre profesjonell yrkesutøvelse.

Vi tilhører lærerprofesjonen. Vårt samfunnsmandat er å fremme barnehagebarn, elever og studenters læring, utvikling og dannelse. Vi har kompetansen felles, og vi deler oppdraget. Vi har kunnskap, vilje og evne til å utøve ledelse i et arbeidsfellesskap av medarbeidere med ulike yrkes-, fag- og utdanningsbakgrunn. Vi står opp for vår kompetanse og understreker den nødvendige balansen mellom tillit og kontroll, handlingsrom og styring. Når vi opptrer som fellesskap og har faglig funderte begrunnelser, vinner vi også tillit.

Lederstemmen er en viktig del av profesjonens stemme. Vi tar et særlig ansvar for å synliggjøre lederperspektivet både innad i profesjonen og utad i samfunnet.

Leiarplattform

Vi leiarar har eit særskilt ansvar for den faglege og pedagogiske leiinga. Dette er kjernen i leiaroppdraget vårt. Vi er tett på lærarane og kjerneverksemda. Oppgåva vår er både å støtte og stille krav til det faglege arbeidet. Vi skal rettleie, utfordre og involvere. Berre gjennom det gjensidig forpliktande samarbeidet kan vi realisere den gode barnehagen og skulen for alle.

Utdanning formar barn og unges liv, og gjennom det også framtidssamfunnet. Mykje står på spel. Det er difor profesjonsplikta vår å leggje vinn på å gjere godt arbeid.

Barnehagane og skulane blir best når dei er lærande organisasjonar der pedagogane i kollegiet utfordrar kvarandre i felles refleksjon og faglege diskusjonar. Vi samarbeider difor tett med dei tillitsvalde om dei kollektive læringsprosessane i barnehagen og skulen.

Leiarrøysta er ein viktig del av profesjonsrøysta.

Som leiarar står vi i eit spenningsfelt mellom politisk styring og lokalt handlingsrom, der tolking og tilpassing av barnehage- og skulepolitikk er ei sentral leiaroppgåve. Vi har eit særleg ansvar for å følgje opp eksterne krav og samtidig sikre profesjonell yrkesutøving.

Vi er ein del av lærerprofesjonen. Samfunnsmandatet vårt er å fremje læring, utvikling og dannelse hos barnehagebarn, elevar og studentar. Vi har kompetansen felles, og vi deler oppdraget. Vi har kunnskap, vilje og evne til å vere leiarar i eit arbeidsfellesskap av medarbeidarar med ulike yrkes-, fag- og utdanningsbakgrunn. Vi står opp for kompetansen vår og understrekar den nødvendige balansen mellom tillit og kontroll, handlingsrom og styring. Når vi opptrer som fellesskap og har fagleg funderte grunngevingar, vinn vi også tillit.

Leiarrøysta er ein viktig del av profesjonsrøysta. Vi tek eit særleg ansvar for å synleggjere leiarperspektivet både innanfor profesjonen og ute i samfunnet.

Landsmøtet 2023 - skolesaker

- Praktisk-estetiske fag må få bedre rammevilkår og en mer sentral plass i grunnskolen, og programfagene på de yrkesfaglige utdanningsprogrammene må styrkes
- Alle elever må sikres tilgang til tilstrekkelige og oppdaterte læremidler, både digitale og analoge.
- Kvaliteten i voksenopplæringstilbudet etter integreringsloven og opplæringsloven må sikres...
- Barn og elever har behov for lek og læring også i krisesituasjoner. Utdanningsforbundet må kreve at partssamarbeidet opprettholdes under kriseberedskap, og at lærere og ledere sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og kompensasjon for merarbeid.



Landsmøte forts

- Ny helhetlig vurderingspolitikk.
- Jobbe for å utvikle nasjonal prøver til fordel for faglig-pedagogiske verktøy som er tilgjengelige for alle skoler til bruk på premissene til lærere og elever
- Utredning av nye tariffpolitiske virkemidler for å stoppe mindrelønnsutviklingen for lærere i skoleverket, og for å unngå kompetanseflukten fra barnehage. Uttelling for videreutdanning for lærere i barnehage må styrkes og formaliseres.
- Utdanningsforbundet skal jobbe for at elevene sikres kvalifisert lærer i elevenes årstimer i faget.
- Utdanningsforbundet vil jobbe for at pensjonsalderen i Norge ikke heves, for at barnehagelærere skal omfattes av særaldersbestemmelsene og for at levealdersjusteringen skal fjernes.

Ledelsesressurs og tid til ledelse

- Hva ligger til grunn for ressursen som blir gitt til ledelse i Nannestadskolen?
- Hva tenker vi skal ligge til grunn for ledelsesressurs?
- Hva må til for å få bedre tid til ledelse?
- Vil det være hensiktsmessig å jobbe for en nasjonal minstestandard for ledelsesressurs? Fordeler, ulemper..
- Laget rundt lederen – hvem – hvor – hvordan?



- Tenker dere på at dere som ledere også har et innrammet arbeidsår?
- Hva er rammene for deres arbeidstid?
 - Hva inneholder den?
 - Hvem bestemmer?
 - Hva regulerer?

Hva sier arbeidstidsavtalen SFS 2213?

8.1 Årsverket

- Skoleledere har et netto årsverk på 1687,5 timer med arbeidstid på 37,5 timer pr. uke i 45 uker.
- Ledere som har undervisningsplikt som del av stillingen sin, legger denne undervisningen inn i ordinær arbeidstid. Fordeling av ledelsesoppgaver og eventuelle undervisningsoppgaver drøftes på den enkelte skole.
- Årsverket for skoleledere med tillagt undervisning kan etter avtale med arbeidsgiver komprimeres der dette anses hensiktsmessig.

Hva sier arbeidstidsavtalen SFS 2213?

8.2 Ledelsesressurs

- Kommunen/fylkeskommunen fastsetter, etter drøfting, samlet ledelsesressurs ved den enkelte skole.
- Å styrke og støtte profesjonsfellesskapets faglige utvikling er en viktig del av den pedagogiske ledelsen av skolen. Pedagogisk ledelse og profesjonsfaglig arbeid krever tid. Ledelsesressursen som avsettes, må gi handlingsrom for å lede dette arbeidet.
- Ledelsesressursen vurderes i forhold til den samlede oppgaveløsningen ved den enkelte skole, og ressursen fra foregående skoleår danner et utgangspunkt for drøftingen og må sees som et minimum for neste års ressurs til ledelse. Ved nye skoler eller ved større endringer i elevtall/undervisningsomfang eller andre vesentlige driftsmessige forhold, fastsettes ledelsesressursen med utgangspunkt i sammenlignbare skoler.
- I grunnlaget for drøftingene om å øke ledelsesressursen, bør det tas hensyn til lokal styringsstruktur og delegering, og videre det behovet for styrking av pedagogisk og administrativ ledelse som følger av et mer rammepreget avtaleverk og de nasjonale føringene som er lagt for endringer i grunnopplæringen.

Ansatte i lederstillinger skal minst avlønnes med den årslønn vedkommende ville vært garantert i en undervisningsstilling.

Arbeidstid

Hva står i arbeidsavtalen din?

Har du sjekket?

- Kap 3 ?
- Kap 4 ?
- Kap 5 ?
- Unntatt overtid ?
- Ikke unntatt overtid ?
- Arbeidsoppgaver ?
 - Hva søkte du på?

Vet dere hvilket kapittel dere tilhører?

Er dere unntatt overtidsbestemmelsene?

Kap 3.4 ledere

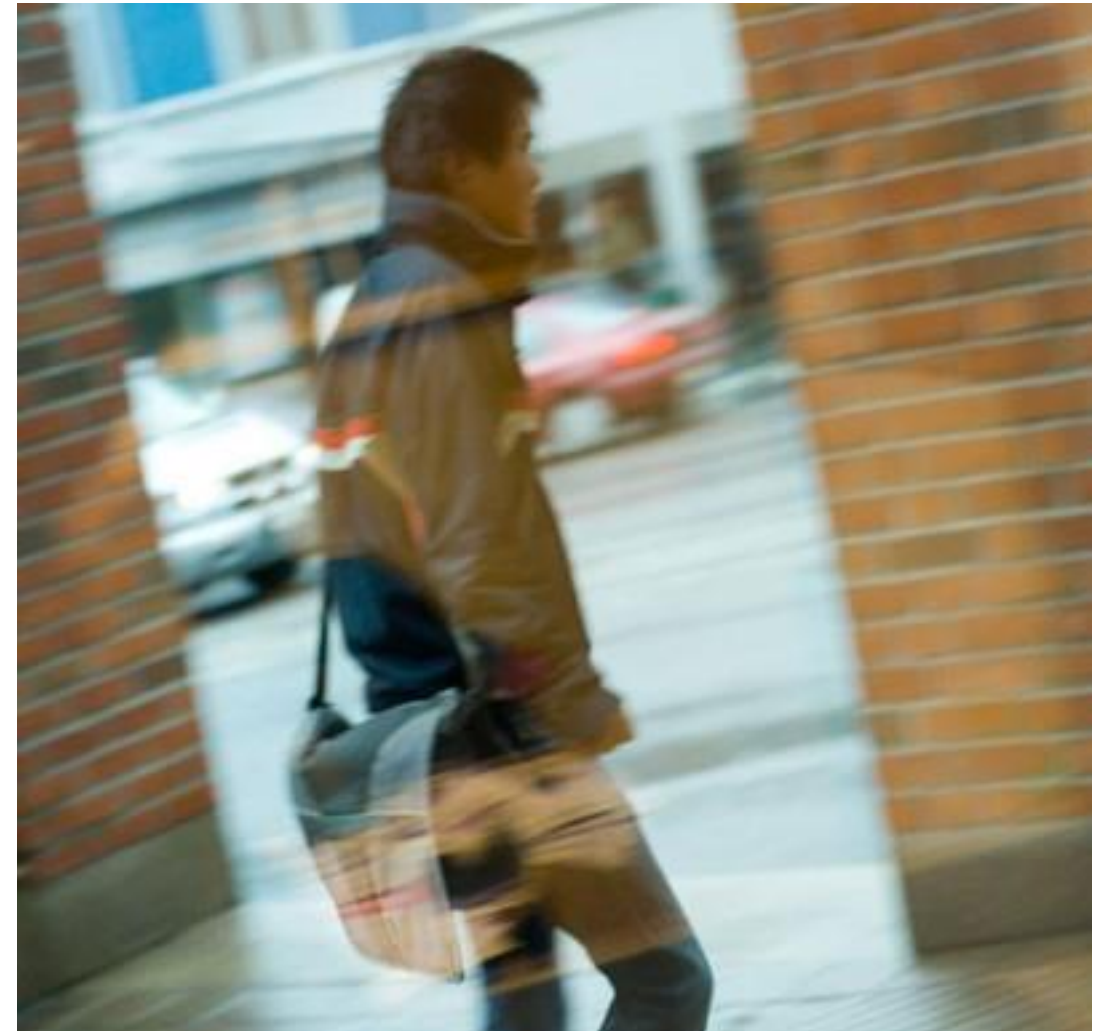
- Lederstruktur fastsettes lokalt
- Partene lokalt skal avtale hvilke lederstillinger som omfattes av punkt 3.4.2 og 3.4.3.
- 3.4.2: ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- og personalansvar,
- 3.4.3: ledere som i sin stilling innehar delegert budsjett-, økonomi- eller personalansvar,
- fastsettes etter forhandlinger lokalt.
- Kan unntas overtidsbestemmelsene
- Lokale lønnsforhandlinger

Kap 4

- Ikke unntatt overtidsbestemmelsene
- I hovedsak sentrale lønnsforhandling

§ AML 10.2

- §10.12 viser til § 10.2 første, andre og fjerde ledd.
 - Første ledd:
Arbeidstidsordningene skal være slik at arbeidstakere *ikke utsettes for uheldige eller psykiske belastninger*, og slik at det er mulig å ivareta sikkerhetshensyn.



Når leder ikke er unntatt overtidsbestemmelsene

- Kan gjelde både for kap. 3 og 4.
- Årsverk 1687,5 t (1650 t) (7,5 t hver dag i 45 uker) Kan komprimeres ved undervisning.
- Kan lage fleksitidsavtaler (jfr. AML §10-2 ledd 3)
- Pålagt overtid skal betales. (jfr HTA§ 6)
- Enklere for inspektør/ass. rektor å bli pålagt overtid enn for rektor.

Når leder er unntatt overtidsbestemmelsene

- Årsverk 1687,5t (1650)
- Ikke krav på overtidsbetaling
Arbeidstidsordninger?
- Kan lage fleksitidsavtaler (jfr.
AML §10-2 ledd 3)
- Kan tilstås inntil 10 fridager*

Forsvarlig arbeidsmiljø?
Delegering?

Avsluttende spørsmål arbeidstid ledere

1. Hvordan brukes tiden til skoleledere?
 - Er det mulig å holde seg innfor rammene?
2. Er din arbeidstid arbeidsmiljørelatert?

